



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**“CONDICIONES LABORALES QUE RECONOCEN LOS
TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO QUE LABORAN EN LA
PROVINCIA DE ÑUBLE”**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE TRABAJADOR SOCIAL

AUTORAS : CANALES ASCENCIO, MARICELA FERNANDA

ORTEGA MORA, ANICETTE MILEZIA

PROFESORA GUÍA : BECERRA AGUAYO, PATRICIA ALEJANDRA

CHILLÁN, 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por haberme dado la fortaleza y la salud para culminar este proceso, por haber cuidado cada uno de mis pasos para poder cumplir con todas las metas que me he propuesto en mi vida.

A mis padres Margarita y Fernando:

Por su amor, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por sus infinitas palabras de aliento cuando las cosas no salían bien, por entregarme todos los valores que me han convertido en la persona que soy, por su perseverancia, constancia, dedicación y esfuerzo para poder salir adelante y cumplir cada uno de mis sueños, caprichos y metas.

A mi hermanita Brenda:

Por motivarme siempre a seguir adelante y no rendirme jamás, por su compañía en las eternas tardes de estudio mientras desarrollaba mi tesis, mientras ella se preparaba para la PSU. Por sus sabios consejos y por estar ahí siempre que lo necesite.

A Hernán mi gran amor:

Por su apoyo incondicional en cada una de las decisiones que he tomado en la vida, por siempre haberme dado una palabra de aliento cuando la necesite, por

todos los esfuerzos que hace para que nunca me sienta sola, por protegerme en cada momento, por soportarme en mis días de estrés y sobre todo por el inmenso amor que me entrega cada día y por hacerme sentir muy feliz a su lado, Te Amo mucho mi amor y gracias por todo.

A mis familiares:

Por motivarme siempre a ser una profesional exitosa y ayudarme a cumplir mis metas.

A mis amigos:

Claudia, Junia, Treicy , Gonzalo por estar ahí siempre que los necesite y fueron un apoyo fundamental todos estos años, gracias por subirme el ánimo todas las veces que me vieron triste y en especial a mi amiga, confidente y compañera que ha estado conmigo estos cinco años Anicette con la que hemos trabajado arduamente para poder cumplir el desafío que nos propusimos en nuestro primer año de Carrera lograr ser una gran Trabajadora Social, muchas gracias por todos tus consejos y palabras de aliento.

Muchas Gracias a Todos.

Maricela.

En este momento tan importante, en el cual finaliza una de las mejores etapas de mi vida, dando pie para muchas más, agradezco a:

Dios por darme la tolerancia y la fortaleza para salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi familia por el amor y apoyo constante, en especial a las personas que me formaron, mis abuelos Óscar Y Sonia, ya que gracias a ellos aprendí a luchar para alcanzar mis metas.

A mi tía Pamela, la que desde que tengo uso de razón ha sido la amiga y confidente que en momentos de tristeza siempre tuvo la palabra perfecta para motivarme.

A mis tías y abuelita por creer en mí y ayudarme a alcanzar mis metas.

A mi grandes amigas Alejandra, Treicy y Maricela por haberme entregado una nueva familia, además de su cariño, alegría, humor y apoyo.

Y por último a la persona que se ha vuelto mi compañero ideal en estos largos y casi interminables meses de tesis, por soportarme en momentos de estrés y rabia, por hacerme sentir feliz y protegerme día a día, simplemente te amo Rodrigo...

Gracias totales.

Anicette

RESUMEN

Las Condiciones laborales corresponden al conjunto de características disponibles y necesarias que definen o permiten la realización de una tarea o actividad laboral.

Las Condiciones Laborales abarcan distintos aspectos del trabajo en general, tipo de contratación, espacio profesional y salarios, entre otros.

El objetivo principal de la investigación fue conocer las condiciones laborales actuales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío, que estén ejerciendo la profesión en la provincia de Ñuble.

En concordancia, este estudio ha sido de corte cuantitativo de carácter descriptivo. Realizado a una muestra de noventa y nueve profesionales Trabajadores Sociales que ejercen la profesión en la provincia de Ñuble, independientemente del tipo de institución empleadora en que este insertó el encuestado.

Como técnica de recolección de datos se implementó una encuesta estructurada, denominada “Encuesta de condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble”.

Conforme a los resultados obtenidos, en una primera parte se grafican los datos de carácter sociodemográfico, posteriormente se presentan los datos de acuerdo a los objetivos planteados en la fase inicial de la investigación. Se logró establecer que de la población estudiada 77 personas son mujeres, que un 53% se acoge a la modalidad contractual a Honorarios, un 78% trabaja en ámbito Público/ Estado, principalmente en la Asistencia Social Municipal.

El presente trabajo permitirá aportar insumos en esta temática para aproximar a un diagnóstico de la situación ocupacional, en lo que a condiciones laborales y satisfacción con dichas condiciones respecta.

Palabras claves: Condiciones laborales, Trabajo Social, Satisfacción laboral, Trabajo.

ABSTRACT

Laboral conditions correspond to a group of characteristics available and necessities that makes possible to realize a task or a job.

They include many jobs' aspects for instance, kind of contract, professional environment and salaries, among others.

The main objective of our investigation was to know the actual laboral conditions of the ones that studied at the Universidad del Bío – Bío, and are working as Social workers in Provincia de Ñuble.

According to this, this investigation is classify as a description and quantifier one. This investigation was applied to ninety nine social workers working in Provincia de Ñuble, no matter the institution they were working in.

As a technic to recollect data an estructured survey, named “Encuesta Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” was implemented.

According to the results obtained, first it is put in a graphic the data corresponding to social and demographic background, then the data shown is the one corresponding to the objectives set at the first stage of the investigation. It was established thanks to the investigation that from the ones that took the survey, 77 were women, a 53% works with the salary modality, a 78% works in the public system, mainly in the Municipal social assistance.

This investigation will allow giving more incomes to this topic in order to get closer to a diagnostic of the laboral situation and things related to them.

Key words: Laboral conditions, Social work, Laboral satisfaction, Work.

ÍNDICE
A.- ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS.	2 – 4
RESUMEN.	5
ABSTRACT.	6
I INTRODUCCIÓN.	11-12
II PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA.	13-32
2.1 Planteamiento del problema.	14-15
2.2 Justificación.	16-17
2.3 Objetivos de investigación.	18
2.3.1 Objetivo General.	18
2.3.2 Objetivos Específicos.	18
2.4 Preguntas de investigación.	19
2.4.1 Pregunta de investigación primaria.	19
2.4.2 Preguntas de investigación secundarias.	19
2.5 Definición de variables.	20-32
III MARCO REFERENCIAL.	33
3.1 Marco conceptual.	35-42
3.2 Marco empírico.	43-51
3.3 Marco teórico.	52-57
3.3.1 Teoría del desarrollo a escala humana.	52-54
3.3.2 Teoría Motivación-Higiene de Herzberg.	55-57

IV DISEÑO METODOLÓGICO.	58
4.1 Diseño.	59
4.2 Población y muestra.	59
4.3 Técnicas de recolección de la información.	59
4.3.1 Ítem Datos personales.	60
4.3.2 Ítem Datos laborales.	61
4.3.3 Ítem Satisfacción Laboral.	61
4.4 Plan de Análisis de datos.	61
4.5 Validez y confiabilidad.	62
4.6 Aspectos éticos.	62-63
V PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	64
5.1 Análisis de los resultados.	65
5.1.1 Datos sociodemográficos.	66-68
5.1.2 Condiciones laborales.	68-80
5.1.3 Satisfacción laboral.	80-84
VI CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.	85
6.1. Conclusiones.	86-88
6.2. Aportes y Propuestas al Trabajo Social.	89-90
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	91
7.1 Bibliografía.	92-98
VIII ANEXOS.	99-105

B.- ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA N° 1: Definición de variables.	20-32
TABLA N° 2: Definiciones de satisfacción laboral (como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas).	38
TABLA N° 3: Definiciones de satisfacción laboral (como una actitud generalizada ante el trabajo).	39
TABLA N° 4: Comunas en donde ejercen la profesión.	71

C.- ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico N° 1: Distribución de la muestra según sexo.	66
Gráfico N° 2: Distribución de la muestra por edad.	67
Gráfico N° 3: Años de ejercicio profesional.	68
Gráfico N° 4: Cantidad de empleos.	70
Gráfico N° 5: Tipo de institución empleadora.	73
Gráfico N° 6: Modalidad contractual.	74
Gráfico N° 7: Condiciones físicas del lugar de trabajo.	77
Gráfico N° 8: Jornada Laboral.	78
Gráfico N° 9: Sueldo líquido.	79
Gráfico N° 10: Grado de satisfacción respecto de las condiciones laborales.	82
Gráfico N° 11: Nivel de satisfacción respecto de las condiciones laborales por edad.	83
Gráfico N° 12: Nivel de satisfacción respecto de las condiciones laborales por sexo.	84

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Desde que se forjó el Trabajo Social como profesión, el estudio de las condiciones laborales ha sido dejado de lado por los propios profesionales; sin embargo, son amplias las discusiones surgidas en torno al tema.

Los antecedentes que existen sobre el asunto en cuestión resultan insuficientes, pues no abordan ámbitos concretos que den cuenta de la situación actual de dichas condiciones.

En este contexto, a nivel de la provincia de Ñuble surgió la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que ejercen la profesión en la provincia de Ñuble?

De lo anterior se desprende el objetivo general de la investigación que es: Conocer las condiciones laborales que tienen los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble. Éste objetivo se desglosa en cuatro objetivos específicos que se refirieron a: conocer el tipo de jornada laboral e ingresos que tienen los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajen actualmente en la Provincia de Ñuble, describir las condiciones del espacio físico en el cual desarrollan el ejercicio de su profesión, conocer las condiciones de seguridad y protección laboral con la que cuentan los Trabajadores Sociales y por último, conocer la percepción de el grado de satisfacción que el profesional Trabajador Social tiene respecto de las condiciones laborales en las que desarrolla el ejercicio de su profesión.

Este estudio es de corte cuantitativo de carácter descriptivo y la muestra la conformaron 99 Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío- Bío

entre los años 2000 y 2012, quienes al momento de recolectar los datos estaban ejerciendo la profesión en la Provincia de Ñuble.

La técnica utilizada para la recolección de información fue una encuesta estructurada la que se implementó bajo la modalidad de auto-aplicación.

Luego de la recolección de información, esta fue analizada con el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences 13 (S.P.S.S.R) para Windows.

El contenido de la investigación se encuentra distribuido de la siguiente manera:

- En el primer capítulo se encuentra la introducción.
- En el segundo capítulo la presentación del problema que contiene específicamente el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, las preguntas de investigación y la definición conceptual y operativa de las variables.
- En el tercer capítulo se desarrolla el marco referencial, dividido en marco conceptual que define, delimita y encuadra las nociones básicas sobre condiciones laborales que aborda este estudio, un marco empírico en donde se recopilan diversos estudios que versan sobre el fenómeno a investigar y un marco teórico que detalla las teorías sustantivas sobre las cuales se apoya el posterior análisis y discusión de los resultados.
- En el cuarto capítulo se encuentra el diseño metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y la muestra, las técnicas de recolección de información, plan de análisis de datos, validez y confiabilidad, además de aspectos éticos.
- El quinto capítulo se presentan los resultados del análisis de datos.
- El sexto capítulo presenta las principales conclusiones de la investigación.
- En el séptimo capítulo se desarrollan las propuestas y aportes al Trabajo Social.
- Por último, se presentan los anexos que vienen a complementar la información expuesta en la presente investigación.

CAPÍTULO II

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La posición profesional del Trabajador Social en el mundo social, se caracteriza por un permanente contacto con la realidad, en este contexto es necesario mencionar que históricamente este profesional ha concentrado su quehacer en instituciones públicas o gubernamentales, en donde su principal empleador es y seguirá siendo el Estado.

Como plantea lamamoto (2003) el Trabajador Social, es reconocido como un “*trabajador asalariado*”, por lo mismo es que este profesional no ha sido autónomo; en consecuencia “*no disponen de todos los medios y condiciones necesarias para realizar su trabajo*” (lamamoto, 2003). “*Por tanto si el Estado se transforma, si incorpora nuevas funciones, nuevas políticas, el Trabajo Social también cambia*” (Letelier, 2011).

Es así, como los cambios acontecidos en el mundo del trabajo a nivel mundial y las transformaciones económicas, políticas y sociales que esto conlleva, originan a su vez cambios en las condiciones laborales en que se desempeñan las profesiones en general, ya sea a nivel de tipo de contratación, espacio profesional y salarios, entre otros antecedentes que hacen creer que los trabajadores se ven enfrentados a una situación de creciente precarización que ha afectado también a los profesionales del Trabajo Social Chileno.

Sin embargo, históricamente las inquietudes de la profesión han sido ligadas a temas disciplinares, como mejorar las intervenciones en lo social. En este punto se habla de las precarias condiciones en la que los otros viven, sin embargo pocas veces se evidencia que los Trabajadores Sociales forman parte de los mismos procesos que esos otros viven.

De lo señalado anteriormente Olivia y Gardel (2005) mencionan que durante varias décadas, la producción escrita referida al Trabajo Social restó importancia e inclusive ignoró el análisis de la situación laboral de los profesionales, en donde preguntas

como ¿qué se conoce de las condiciones laborales actuales de los Trabajadores Sociales? o ¿por qué o qué afecta para que las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales sufran distintas modificaciones? son soslayadas.

Estos antecedentes también recaen en los profesionales Trabajadores Sociales egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bío-Bío, donde a nivel de la provincia de Ñuble surgió la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que ejercen la profesión en la provincia de Ñuble?

2.2 JUSTIFICACIÓN.

Esta investigación busca describir, específicamente, lo que sucede en lo laboral con el profesional Trabajador Social, para ello es preciso señalar la importancia que adquieren las condiciones laborales al momento de su desempeño cotidiano como profesional.

Para conseguir este objetivo, la investigación profundiza en aquellos aspectos de las condiciones laborales que son reconocidos por los profesionales mencionados.

Por lo tanto, una vez concluido el proceso de investigación se realiza un aporte a la escasa disponibilidad bibliográfica sobre el tema, ya sea por desconocimiento de éste o porque el tema aún no ha tenido un auge importante dentro del colectivo profesional.

En efecto, la discusión sobre el tema de las condiciones laborales es reciente e incluso muy vago en lo que respecta al Trabajo Social en Chile.

Estudios como el impulsado por el equipo del Colegio de Asistentes Sociales de Chile denominado “Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile” (Vidal, 2009) entrega datos empíricos respecto de las condiciones laborales en que el profesional Trabajador Social desarrolla su intervención.

Sin embargo, estudios como el mencionado en el párrafo anterior resultan insuficientes para caracterizar la situación laboral de los Trabajadores Sociales a nivel local, razón por la cual se ha escogido como objeto de estudio la población de Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que laboran en la Provincia de Ñuble.

La relevancia de esta investigación es que muestra un diagnóstico de la población estudiada, en donde los antecedentes recogidos, los datos producidos y las

conclusiones obtenidas se constituyen en un aporte significativo, tanto para el Trabajo Social, como para la Universidad del Bío-Bío, ya que puede ser una base concreta para ser presentada a los alumnos que ingresan a la carrera y desconocen completamente las condiciones laborales en las que se desarrollará su ejercicio profesional.

Por último se pretende que esta investigación sea una base para la generación de ideas y recomendaciones a futuros estudios relacionadas con esta materia.

2.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1 Objetivo General.

Conocer las condiciones laborales que tienen los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble.

2.3.2 Objetivos Específicos.

- Conocer el tipo de jornada laboral e ingresos que tienen los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajen actualmente en la Provincia de Ñuble.
- Describir las condiciones del espacio físico en el cual desarrollan el ejercicio de su profesión.
- Conocer las condiciones de seguridad y protección laboral con la que cuentan los Trabajadores Sociales.
- Conocer la percepción del grado de satisfacción que el profesional Trabajador Social tiene respecto de las condiciones laborales en las que desarrolla el ejercicio de su profesión.

2.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

2.4.1 Pregunta de investigación primaria.

¿Cómo son las condiciones laborales actuales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan en la provincia de Ñuble?

2.4.2 Preguntas de investigación secundarias.

- ¿Cuál es la jornada laboral e ingresos de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble?
- ¿Cuáles son las condiciones del espacio físico en donde desarrollan el ejercicio de su profesión los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble?
- ¿Cuáles son las condiciones de seguridad laboral y protección con las que cuentan los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble?
- ¿Cuán satisfechos o insatisfechos se encuentran los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan actualmente en la Provincia de Ñuble con respecto a sus condiciones laborales?
-

2.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES.

TABLA N° 1
Definición de variables.

<p>Variable 1: Sexo.</p>
<p>Definición Conceptual:</p> <p><i>“Se entiende como la condición biológica y genética de cada individuo”</i> (Girondella, 2012).</p>
<p>Definición Operacional:</p> <p>1.1. Mujer. 1.2. Hombre.</p>
<p>Variable 2: Edad.</p>
<p>Definición Conceptual:</p> <p><i>“Es un vocablo que permite hacer mención al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo”</i> (DEFINICIÓN.DE, 2012).</p>
<p>Definición Operacional:</p> <p>2.1. Menos de 25 años. 2.2. Entre 25 y 35 años. 2.3. Entre 36 y 45 años. 2.4. Más de 45 años.</p>

Variable 3: Años de ejercicio profesional.
Definición Conceptual: Se refiere a los años posteriores al egreso de la carrera de Trabajo Social de Universidad del Bio-Bío. (Elaboración propia).
Definición Operacional: 3.1. Menos de 5 años. 3.2. De 5 años a 10 años. 3.3. Más de 10 años.
Variable 4: Empleo.
Definición Conceptual: <i>“Desde una perspectiva, puede entenderse al concepto como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Por otro lado, el vocablo se usa para mencionar una ocupación u oficio. La forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo en relación de dependencia (asalariado). El empleado establece un contrato con su empleador (Estado, Empresas, ONG), en el que se fijan las condiciones en que será desarrollado el empleo” (DEFINICIÓN.DE, 2012).</i>

Definición Operacional:

La primera categoría se refiere al requisito para participar del estudio, el ser Trabajador Social actualmente ejerciendo la profesión. Las otras categorías están allí para complementar información al estudio.

4. ¿Está empleado como Trabajador Social?

4.1. Sí.

4.2. No.

5. ¿Está buscando empleo como Trabajador Social?

5.1. Sí.

5.2. No.

6. ¿Está empleado en otra actividad?

6.1. Sí.

6.2. No.

7. ¿Cuántos empleos tiene?

7.1. Un empleo.

7.2. Dos empleos.

7.3. Tres empleos.

7.4. Más de tres empleos.

Variable 5: Tipo de contratación.

Definición Conceptual:

Según lo destacado en el artículo 7º del Código del Trabajo De Chile (2012), el contrato es aquel acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y

dependencia del empleador, este último queda obligado a pagar una remuneración por los servicios prestados.

De los tipos de contratos existentes se pueden señalar los siguientes:

- Plazo fijo: tiene una fecha conocida de término.
- Contrato indefinido: es aquel que no tiene fecha conocida de término.
- Contrato por obra o por faena: corresponde a aquellos que tienen una fecha cierta de término, pero no se tiene la certeza de cuando ello va a ocurrir.
- Contrato de prestación de servicios (honorarios): es una convención en donde una persona se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, quien está obligado a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios. *“Se rige por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, artículo 2006 y siguientes del Código Civil Chileno”* (ASIMET, 2012).

Los funcionarios públicos se afectan a otro tipo de contrato, el primero es denominado **contrata** y *“es aquel empleo de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación”* (Portal de empleos públicos, 2012).

Por su parte se encuentra el contrato de **planta**, *“se refiere a un contrato de carácter indefinido, ya que por su carácter sólo se le puede poner término por renuncia, despido o muerte del trabajador”* (CMASOCIADOS, 2009).

Definición Operacional:

8. Tipo de empleador:

8.1. Pública/Estado.

8.2. Empresas o Privados.

8.3. Institución Sin Fines de Lucro o Tercer Sector.

8.4. Otro. Especifique cuál:

9. Lugar de trabajo:

9.1. Comuna.

10. Campo de Desempeño Laboral:

10.1. Salud.

10.2. Educación.

10.3. Vivienda.

10.4. Justicia (área penal, gendarmería).

10.5. Servicios de bienestar del Estado y Empresas.

10.6. Fuerzas Armadas y de orden.

10.7. Infancia y Adolescencia (Protección / Infractores Ley).

10.8. Investigación, Proyectos y Capacitación.

10.9. Adicciones.

10.10 Asistencia Social Municipal.

10.11 Ejercicio Libre.

10.12. Discapacidad.

10.13. Otros (Mencionar).

11. Su modalidad de contratación es:

11.1. Contrato plazo fijo.

11.2. Contrato indefinido.

11.3 Contrata.

11.4 Planta.

11.5. Honorarios.

11.6. Otro.

Variable 6: Cargo.

Definición Conceptual:

Nivel del trabajador de acuerdo con la jerarquía de la organización (directivo, profesional). (GESTIOPOLIS, 2001)

Definición Operacional:

12. Tipo de cargo.

12.1. Área directiva.

12.2. Área profesional.

12.3. Otro (especificar).

13. Usted lleva trabajando en la Institución.

13.1. 1 a 3 años.

13.2. 4 o más 6 años.

14. Usted lleva trabajando en el cargo.

14.1. 1 a 3 años.

14.2. 4 o más de 6 años.

Variable 7: Espacio físico de trabajo.

Definición Conceptual:

Lugar físico en donde uno o más profesionales desarrollan sus tareas, dicho espacio debe contar con las comodidades necesarias para un buen desarrollo de las actividades. (ALEGSA, 2010)

Definición Operacional:

Estas categorías se refieren a la percepción que tiene el profesional respecto de la calificación que realiza de sus condiciones físicas del lugar de trabajo.

15. Calificación de las condiciones físicas del lugar de trabajo.

15.1. Excelentes.

15.2. Muy buenas.

15.3. Buenas.

15.4. Regulares.

15.5. Malas.

15.6. Muy malas.

16. Condiciones físicas del medio de trabajo regulares, malas o muy malas.

16.1. Ruidos molestos constantes.

16.2. Falta de espacio / hacinamiento.

16.3. Falta de luz.

16.4. Condiciones de ventilación deficientes.

16.5. Otro. Especificar cuál:

Variable 8: Jornada Laboral.

Definición Conceptual:

Según el artículo 21 del Código de Trabajo se define Jornada de trabajo como *“el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”*. (2012).

Se considerará también como jornada de trabajo *“el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”* (Código del Trabajo, 2012).

Definición Operacional:

17. Horas semanales de trabajo según el contrato.

17.1 Menos de 15 horas semanales.

17.2 Entre 15 y 20 horas semanales.

17.3 Entre 21 a 30 horas semanales.

17.4 Entre 31 y 40 horas semanales.

17.5 Más de 40 horas semanales.

18. Realiza horas extras para cumplir con las tareas asignadas.

18.1 Si.

18.2 No.

19. Cuántas horas extras contabiliza por semana aproximadamente.

19.1 1 a 3 horas.

19.2 4 a 6 horas.

19.3 7 a 9 horas.

19.4 10 a 12 horas.

20. Las horas extras ¿se las pagan?

20.1 Si.

20.2 No.

Variable 9: Remuneración.

Definición Conceptual:

Según el artículo 42 del código del trabajo constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

“Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual” (Código del Trabajo, 2012).

Definición Operacional:

21. Sueldo Líquido

- 21.1 Menos de \$200.000.
- 21.2 Entre \$201.000 y \$ 400.000.
- 21.3 Entre \$401.000 y \$ 600.000.
- 21.4 Entre \$ 601.000 y \$800.000.
- 21.5 Entre \$ 801.000 y \$ más 1.000.000.

Variable 10: Derechos laborales.

Definición Conceptual:

“Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, es decir son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores y según las leyes se inician cuando inician con un contrato para prestar un servicio personal subordinado a cambio de un salario” (DEFINICIÓN.DE, 2012).

Definición Operacional:

22. Derechos a los que accede en función de su(s) empleo(s).

22.1 Aportes previsionales.

22.2 Colación, Movilización.

22.3 Aguinaldo.

22.4 Bono de vacaciones.

22.5 Licencias por maternidad/paternidad.

22.6 Asignaciones familiares.

22.7 Asignación de antigüedad.

22.8 Asignaciones de estudio.

22.9 Permiso de estudio.

22.10 Seguro accidentes del trabajo (ley 16.744).

22.11 Licencias por enfermedad.

22.12 Otro. Especificar cuál:

Variable 11: Medios/ herramientas de trabajo.

Definición Conceptual:

“Es un conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad”.
(Davis, 2003).

Definición Operacional:

23. ¿Considera que la institución u organismo empleador le provee todas

las herramientas de trabajo para desarrollar las tareas por las cuales fue contratado/a?

23.1 Si.

23.2 No.

24. ¿Recursos de funcionamiento (medios o herramientas de trabajo) considera escasos o inexistentes?

24.1 Móviles, viáticos de transporte.

24.2 Computadoras, impresoras.

24.3 Telefonía, internet.

24.4 Papel, lapiceras, archiveros, carpetas, etc.

24.5 Otro. Especificar cuál:

Variable 12: Satisfacción Laboral.

Definición Conceptual:

“Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones físicas del lugar de trabajo, etc.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, si la satisfacción laboral es poca, el trabajador no tendrá motivaciones y no pondrá demasiado empeño en su actividad diaria” (DEFINICIÓN.DE, 2012).

Definición Operacional:

Estas categorías corresponden a la declaración que realiza el sujeto de investigación respecto a la satisfacción laboral.

25. Respaldo de la institución.

25.1 Muy frecuentemente.

25.2 Frecuentemente.

25.3 Poco frecuente.

25.4 Nada Frecuente.

25.5 Nunca.

26. Señale cuan satisfecho o insatisfecho se encuentra usted con cada una de las características. Marque el número que corresponda según la tabla.

1= Muy Satisfecho.

2= Insatisfecho.

3= Moderadamente Insatisfecho.

4= Ni satisfecho ni insatisfecho.

5=Moderadamente satisfecho.

6= Satisfecho.

7= Muy satisfecho.

26.1 Condiciones físicas de trabajo.

26.2 Libertad de escoger su propio método de trabajo.

26.3 Sus colegas de trabajo.

26.4 El reconocimiento por haber realizado un buen trabajo.

26.5 Su jefe directo.

26.6 La cantidad de responsabilidad que le dan.

26.7 El dinero que le pagan.

26.8 La oportunidad para emplear sus capacidades.

26.9 Relaciones sociales entre dirección y trabajadores de la institución.

26.10 La oportunidad de promoción.

- 26.11 La forma en que está dirigida la institución.
- 26.12 La atención que le prestan a sus sugerencias.
- 26.13 Sus horas de trabajo.
- 26.14 Las diferentes actividades a realizar en el trabajo.
- 26.15 La seguridad en el puesto de trabajo.
- 26.16 La valoración que le da la institución como Trabajador Social.
- 26.17 Ahora, considerando todo, ¿cómo se encuentra en el trabajo en general?

CAPÍTULO III
MARCO REFERENCIAL

El marco referencial que a continuación se desarrolla, se ha construido sobre tres componentes:

- a. Un marco conceptual que define, delimita y encuadra las nociones básicas que sobre condiciones laborales aborda este estudio.
- b. Un marco empírico en donde se recopilan diversos estudios que versan sobre el fenómeno a investigar.
- c. Un marco teórico que detalla las teorías sustantivas sobre las cuales se apoya el posterior análisis y discusión de los resultados.

3.1 MARCO CONCEPTUAL.

A lo largo del proceso de investigación se utilizaron un conjunto de conceptos básicos relacionados con Trabajo Social y condiciones laborales, los cuales se revisan a continuación.

Para comenzar se define el concepto de **Trabajo Social**; según lo señalado por la Federación Internacional de Trabajo Social (2000):

El Trabajo Social es una profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno (citado en Cordero, Palacios y Fernández, s.f., p.1-2)

Esta definición tiene su énfasis en ver a los sujetos como agentes activos en la resolución de sus problemas.

Otros conceptos fundamentales para el desarrollo de la investigación son los de **condiciones laborales y satisfacción laboral**, a continuación se revisa el primero.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Medioambiente y de Salud “se entiende como condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (FECOMA, 2012).

Las **Condiciones Laborales** abarcan distintos aspectos del trabajo, uno de ellos es la **contratación**; entendida como la realización de un contrato a una persona en el que se pacta un trabajo a cambio de dinero u otra compensación.

Existen diversos tipos de contratos, cada uno con características especiales definidas por aspectos como la duración de la relación contractual, por una parte, y por las fórmulas que la ley contempla para dar término a dicha relación, por otra. Una vez establecido el tipo de contrato que relacionará a trabajadores y empleadores, ambas partes deben consensuar el detalle de la relación laboral. A continuación se detallan las modalidades de contrato de trabajo que en Chile se utilizan:

Contrato a plazo fijo tiene una fecha conocida de término, pueden durar desde un día a un año. Como la causal de término de la relación laboral es el vencimiento del plazo acordado en el contrato, en este caso no corresponde el pago del mes de aviso ni el mes por año de servicio, sólo las vacaciones proporcionales.

Sin embargo, existe un tope en la cantidad de ocasiones en que se puede suscribir un contrato a plazo con un mismo trabajador. La ley dicta que a la segunda renovación el contrato de trabajo pasa a ser indefinido. Y si el trabajador sigue laborando en la empresa tras vencer su contrato a plazo, éste se convierte en indefinido.

Contrato indefinido es aquel que no tiene fecha conocida de término. La forma de poner término a este tipo de contrato es hacer uso de la causal "necesidades de la empresa". En tal caso corresponde pagar las indemnizaciones legales cuando el trabajador tiene más de un año de antigüedad en la empresa.

Contrato por obra o faena corresponde a aquel que tiene una fecha cierta de término, pero no se tiene la certeza de cuándo ello va a ocurrir. El mejor ejemplo es la relación contractual que vincula a los trabajadores de la construcción con las empresas de dicho sector. La causal para terminar el contrato es la finalización de las obras o faenas y no da paso al pago del mes de aviso ni a la indemnización.

Contrato de prestación de servicios profesionales, es la relación laboral que se rige por normas del derecho civil o comercial según el caso, porque no cumplen con

los presupuestos de toda relación laboral, esto es: subordinación y dependencia, continuidad y prestación de servicios personales.

Los funcionarios públicos tienen además un tipo de contratación denominado **contrata** que *“es aquel empleo de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. Los empleos a contrata duran, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se hubiere propuesto su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación”* (Portal de empleos públicos, 2012).

Por su parte el **contrato de planta**, *“se refiere a un contrato de carácter indefinido, ya que por su carácter sólo se le puede poner término por renuncia, despido o muerte del trabajador. La ley exige que una vez al año dicho el contrato se actualice”* (CMASOCIADOS, 2009).

El otro concepto importante que se mencionó anteriormente es el de **satisfacción laboral**, actualmente no existe una definición unánime aceptada sobre éste concepto. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983. Cit. en: Cartes 2010).

A pesar de su larga tradición, el concepto de **satisfacción laboral** ha sido definido de múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En primer lugar, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como **estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas**. (Ver Tabla N° 2).

Aquí se deben incluir las siguientes definiciones:

<p style="text-align: center;">TABLA N° 2 DEFINICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL (Como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas).</p>		
Año	Autor	Definición
1969	Smith, Kendall & Hulin	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
1993	Newstron & Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Fuente: Adaptado de Chiang, Martínez & Núñez (Cit. en: Cartes, 2010).

Existe un segundo grupo de autores que considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que esta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una **actitud generalizada ante el trabajo**. (Ver tabla N° 3).

TABLA N° 3 DEFINICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL (Como una actitud generalizada ante el trabajo)		
Año	Autor	Definición
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros, y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1986	Griffin & Bateman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Fuente: Adaptado Chiang, Martínez & Núñez (Cit. en: Cartes, 2010).

Para finalizar se define el concepto de **Precariedad Laboral**, reconocida como procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

En términos generales, existe claridad al momento de identificar las principales formas de precarización que se han desarrollado producto de las profundas transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, dando lugar a la generación de distintos conceptos, tales como: **flexibilidad laboral, empleo precario, tercerización.**

Es preciso que se diga de forma clara: desregulación, flexibilización, tercerización... son expresiones de una lógica social donde el capital

vale y la fuerza humana de trabajo solo cuenta como parcela imprescindible para la reproducción de este mismo (Antunes, s.f.).

Según Robert Boyer la definición conceptual de **flexibilidad o flexibilización laboral** no es uniforme y debe hacerse *“por referencia a objetivos que a priori no tienen relaciones evidentes entre sí”* (citado en López, 1999), por lo tanto son cinco las definiciones que este autor postula:

La flexibilidad laboral como a) la mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva. b) la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo. c) Las mayores o menores restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo. d) Sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) la situación económica de cada empresa o, en general, en lo referente al mercado de trabajo. e) La posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión” (Boyer, citado en López, 1999).

En síntesis, el término hace referencia a la adaptación del trabajo a las exigencias del mercado laboral, a la posibilidad de cambiar de funciones dentro de un trabajo determinado, por último, la eliminación de regulación en el mercado de trabajo, lo que permite al empleador evitar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación laboral y previsional.

El concepto de **empleo precario** hace alusión al tipo de empleo que *“se encuentra, en mayor o menor medida, al margen del derecho del trabajo, así como de la protección básica frente a las contingencias sociales”* (Caamaño, 2005) y al encontrarse este tipo de empleo marginado de la regulación de las normas laborales básicas, imposibilita que los derechos mínimos de los trabajadores sean reconocidos. Cabe mencionar, que la modalidad de contratación a Honorarios no corresponde a una relación de trabajo sino a una prestación de servicios, en tanto *“se rige por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, artículo*

2006 y siguientes del Código Civil Chileno” (ASIMET, 2012), un régimen jurídico distinto al del contrato individual de trabajo, cuyas normativas están expuestas en el Código del trabajo.

El hecho que el contrato a honorarios se rija por las normas civiles y no laborales, trae una serie de consecuencia prácticas, como por ejemplo: que no es procedente descontar las cotizaciones previsionales y de seguridad social a una persona contratada a honorarios, tampoco está afecto a las normas relativas al ingreso mínimo mensual, descansos, protección a la maternidad (ASIMET, 2012).

Por consiguiente, un trabajador que este afecto a este tipo de modalidad contractual esta expuesto al llamado empleo precario.

Para dar claridad a la noción de empleo precario, Caamaño (2005) propone reducir este concepto a tres elementos, que a continuación se detallan:

El primer elemento dice relación con la **inestabilidad**, según el autor esta se caracteriza por la inexistencia de un contrato de trabajo de duración indefinida, por lo que la relación laboral, entre empleado y empleador, esta regida por un acuerdo no escriturado (acuerdo de palabra) o eventual, expresado en el pago de honorarios. Todo lo anterior supone que el empleo puede interrumpirse en cualquier momento, lo que sin duda repercute y afecta el desarrollo de las personas trabajadoras, ya sea en su vida individual o familiar.

El segundo elemento se refiere a la **inseguridad**, Caamaño (2005) señala que puede ser descrita como la falta de protección frente al trabajo en general. En materia de seguridad social, se dificulta considerablemente, lo que respecta la protección al sistema de pensiones, a la protección de la salud, al seguro de desempleo o al seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El tercer y último elemento al que hace alusión Caamaño es a la **insuficiencia**, en este punto el autor se refiere al bajo nivel de los ingresos percibidos para hacer

frente a las necesidades materiales de subsistencia del trabajador y de su grupo familiar, ya que los montos percibidos suelen ser inferiores al ingreso mínimo, o bien, discontinuos en el tiempo.

El último concepto que abarca la precariedad laboral es el de tercerización que consiste básicamente en:

La contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón de su negocio. Hasta hace tiempo era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento (Morales, Gustavo, 2007).

3.2 MARCO EMPÍRICO

A continuación se hace un recorrido sobre la historia del Trabajo Social en Chile y las condiciones laborales en que se desenvolvían en ese entonces los profesionales, para ello se han utilizado 4 de las 5 etapas que postularon Castañeda y Salamé (2010) en su texto *“Perspectiva Histórica de la formación en Trabajo Social en Chile”*.

Primera Etapa: Desde la filantropía a la profesionalización.

La primera Escuela de Trabajo Social en Chile y Latinoamérica, fue la Escuela de Servicio Social de la Beneficencia Pública Dr. Alejandro del Río, cuyo objetivo era formar visitadoras sociales que fueran *“eficientes colaboradoras en el campo de la salud”* (Gómez, 1999, citado en Castañeda y Salamé, 2010). Su formación se debió principalmente a la influencia europea y norteamericana, es así como la profesión partió con un enfoque asistencialista, en donde la totalidad de las profesionales era de género femenino.

Segunda Etapa: Del asistencialismo a la promoción.

Período comprendido entre 1960 a 1973. El escenario nacional se caracteriza por profundos movimientos sociales que pretenden desarrollar transformaciones a nivel de políticas sociales.

Es aquí en donde se aprueba la categoría de escuelas universitarias, ya que antes solo existían como escuelas anexas, además se incorpora como nivel de intervención, la organización y el desarrollo comunitario.

Surge en este período, por parte de la profesión, la necesidad de replantearse como tal, en un proceso denominado reconceptualización, *“en el que se cuestiona fuertemente el rol asistencialista de la profesión y, como consecuencia, las metodologías y niveles de intervención, el carácter asistencialista de las prácticas*

sociales junto a las teorías, conceptos y marcos valóricos que sustentan el quehacer profesional” (Castañeda y Salamé, 2010).

Tercera Etapa: Trabajo Social desde 1970 hasta fines de 1980.

Este período corresponde al Gobierno Militar (desde Septiembre de 1973 a Marzo de 1990), en donde se producen profundos cambios en el contexto socioeconómico y político del país.

Se vio marcado por las condiciones adversas en que los Trabajadores Sociales desempeñaron la profesión, las que se caracterizaron por un dificultoso proceso de abrirse espacio en los servicios a los perseguidos políticos y grupos de extrema pobreza.

El ejercicio profesional tiene nuevamente un énfasis asistencialista, priorizando la atención individual, se comienza a construir un trabajo social ligado a los derechos humanos.

Al asumir el Estado un rol subsidiario, se restringe el campo profesional por la reducción del gasto público, y muchos profesionales se ven afectados por el desempleo. Quienes tienen militancia política de izquierda son perseguidos, y muchos deben abandonar el país en calidad de exiliados. Se intervienen las Universidades y las Escuelas de Trabajo Social se ven afectadas por la pérdida de profesores, reestructuraciones curriculares y, en algunos casos, cierre de Escuelas (Quiroz, citado en Castañeda y Salamé, 2010).

Cuarta Etapa: Trabajo Social en el contexto de la Globalización Económica.

El Trabajo Social centra su atención en edificar saberes que favorezcan la generación de nuevos conocimientos profesionales.

En este contexto y con la apertura de nuevas escuelas, se da un importante aumento de profesionales del Trabajo Social.

La profesión no está ajena frente a los conflictos que emergen por las transformaciones del actual mercado de trabajo profesional.

Bajo estas consideraciones el Trabajo Social no puede ser ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, con unas altas exigencias cualitativas en el mundo de la producción y de los servicios (López y Chaparro, 2006, citado en Castañeda y Salamé, 2010).

Es indudable que el Trabajo Social ante la dinámica social ha determinado una pluralización cada vez más creciente de sus áreas de actuación.

Las condiciones laborales de los trabajadores se han flexibilizado al grado de llegar a ser precarias, caracterizadas principalmente por salarios insuficientes, contratación menos estable, pluri-empleo, entre otras, lo que repercute en serios problemas para la salud mental de los trabajadores (Cademartori, 2007).

De lo señalado anteriormente Oliva y Gardel (2005), mencionaron que durante varias décadas, la producción escrita referida al Trabajo Social restó importancia e inclusive ignoró el análisis de la propia situación laboral de los profesionales.

A partir de la década de 1980, en el marco de los trabajos de investigación promovidos por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social (CELATS), Marilda Yamamoto y Carvalho presentan sus conclusiones al respecto:

El Asistente Social no ha sido un profesional autónomo, que ejerza independientemente sus actividades, disponiendo de las condiciones materiales y técnicas para el ejercicio de su trabajo y del completo control sobre el mismo, sea en lo que se refiere a la manera de ejercerlo, al establecimiento de la jornada de trabajo,

al nivel de remuneración y, aún, al establecimiento del público o clientela a ser atendida (Iamamoto y Carvalho, 1984).

Como plantea Iamamoto el Trabajador Social se sostiene socialmente como un “trabajador asalariado” (2003), sin embargo no disponen de todos los medios y condiciones necesarias para realizar su trabajo, que por sus características es “polivalente” (Iamamoto, 2003), es decir, dicho profesional cumple diversas funciones en el mismo tiempo de trabajo y su salario no varía.

...La polivalencia, la tercerización, la subcontratación, la estabilidad del patrón salarial, la ampliación de contratos de trabajo temporario, el desempleo constitutivas de la propia situación actual del Servicio Social y no una realidad lejana y externa, que afecta a otros (Iamamoto, 2003, citado en Olivia y Gardey, 2005).

La autora esboza además que el sector público ha sido el principal contratante de los Trabajadores Sociales, situando a estos profesionales como funcionarios públicos que “vienen sufriendo los efectos destructivos de la reforma del Estado en el campo del empleo y la precarización de las relaciones de trabajo, tales como reducción de concursos públicos, despidos de los funcionarios no estables, contención salarial, aumento de jubilaciones, tercerización acompañada de contratación precaria, temporaria, con pérdida de derechos” (Iamamoto, 2003, citado en Roslan, 2010).

En Argentina en 1990 Susana Palomas y Deolidea Martínez apoyadas por el Consejo de Investigación Científica y Técnica realizaron un trabajo de investigación pionero denominado “Proyecto de investigación y desarrollo de Trabajadores Sociales: Condiciones de vida y de trabajo en la República Argentina”, en el cual llevaron a cabo una encuesta a Trabajadores Sociales del país sobre sus condiciones de vida y de trabajo. Estas autoras consideran varios aspectos en su encuesta, entre ellos se encuentran: la condición socioeconómica del profesional, incluyendo aspectos tales como la conformación de grupo familiar, la situación habitacional, el acceso a bienes y servicios, el nivel de ingresos, entre otros.

Además las autoras complementan la encuesta con el tema de la salud en el trabajo, donde reúnen información sobre la utilización de los servicios de las obras sociales, el uso de licencias por enfermedad, enfermedades crónicas o infecto-contagiosas, el estado de salud mental, los accidentes de trabajo, y algunas preguntas específicas sobre el control ginecológico, éstas últimas preguntas se realizaron considerando que la profesión de Trabajo Social es predominantemente femenina.

Otro aspecto fundamental que abordan las autoras se refiere a las condiciones laborales de los profesionales, abarca aspectos como: identificación institucional, la condición de empleo, la remuneración, la distribución del tiempo de la jornada laboral, la relación con horas de descanso, tareas de riesgo, seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajo realizado en Argentina por Claudia Krmpotic en su texto *“La inserción actual de los Trabajadores Sociales en el mercado de trabajo”* (1997) revela datos sobre algunos de los aspectos anteriormente mencionados:

Se confirma un constante deterioro en la calidad de los empleos generados. En este punto, aparecen procesos como los de precarización, nuevas condiciones contractuales y pluriempleo¹ (Krmpotic, 1997, citado en Olivia y Gardey 2005).

Respecto del nivel salarial, la autora señala que aunque existen distintas formas de pago derivadas de las distintas modalidades de contratación, la información difundida demuestra *“que el 40% de los entrevistados no cubre con su salario la canasta familiar básica, que se estimaba en \$1.300²”* (Krmpotic, 1997, citado en Olivia y Gardey 2005).

El nivel de remuneración neta se encuentra representado en porcentajes similares para los que perciben hasta 500 pesos (22,55%)

¹ Expansión de la ocupación por encima del crecimiento en la cantidad y calidad de los servicios prestados

² \$1 peso argentino equivale a \$144 pesos chilenos.

como para los que tienen haberes que van de los 1001 a los 1500 pesos (25,49%). En forma descendente, la representatividad en porcentajes continúa con los que perciben entre los 1501 y los 2000 pesos (19,61%), los de 501 y 1000 pesos (16,67) y por último aquellos que se ubican en un nivel de remuneración neta de más de 2000 pesos (5,88%) (Krmptic, 1997, citado en Olivia y Gardey, 2005).

En 1996 en Argentina Olga Páez con la colaboración de profesionales de la comisión Gremial y Asuntos Universitarios del Colegio profesional de alumnos de la Escuela de Trabajo Social y delegaciones de Río Cuarto, Villa María y San Francisco realizaron una investigación con el fin de explorar, describir e interpretar la situación laboral del/la Trabajador/a Social en la Provincia de Córdoba, la investigación se tituló: "Situación ocupacional de los profesionales en Servicio Social de la provincia de Córdoba".

El estudio contempló a 131 Trabajadores/as Sociales que se encontraban ejerciendo la profesión en la provincia de Córdoba, los resultados arrojaron que *"el 80% de los profesionales trabaja en reparticiones estatales, el 13 % en entidades privadas y 7% en entidades mixtas"* (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

Otros aspectos considerados en el estudio fueron el régimen laboral, la relación laboral y el nivel de ingresos. Los principales resultados arrojados en cuanto al régimen de trabajo fueron que *"el 70% trabaja bajo un régimen de horario controlado, generalmente pasar una tarjeta por un reloj, que registra la hora; el 13 % tiene horario liberado, es por tareas, y el 17% es mixto, debe cumplir determinadas horas de trabajo, lleva una planilla con sus actividades pero las puede ejecutar en diferentes horas"* (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

Con respecto al tipo de contratación que presenta la gran mayoría de los Trabajadores Sociales abordados en ese estudio, primó la modalidad de planta permanente, con un 71%, *"sin embargo se observa que la profesión no quedó*

exenta de la llamada precarización del trabajo, 30% distribuido en contratos, becas, pasantías³ (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

La investigación aportó elementos para dilucidar el nivel de ingreso que perciben los profesionales encuestados dependiendo de las actividades laborales que desempeñaban, *“el 47% gana menos del costo de una canasta familiar, lo que no puede dejar de alarmar el bajo nivel de ingresos, ya que en el ejercicio profesional se presentan obstáculos que dificultan o entorpecen el ejercicio profesional y las relaciones sociales de trabajo”* (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

El estudio señaló además que los Trabajadores Sociales *“han considerado que el mayor obstáculo para el ejercicio profesional se les presenta a nivel político en relación a la toma de decisiones (56%), especialmente para los que trabajan en la administración pública, manifestaron, no saber si el programa en que estaban trabajando continuaba vigente, o si habría presupuesto, lo que más les incomodaba era el nivel de incertezas”* (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

Por último, el estudio arrojó datos con respecto a los recursos financieros que entregaba la institución al Trabajador Social, en donde *“el 47% de los profesionales consideró a la falta de movilidad (autos de la repartición o caja chica para solventar gastos de transporte) como un elemento obstaculizador para el ejercicio profesional”* (Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey, 2005).

En Chile, es escasa la bibliografía para solventar la investigación, uno de los antecedentes teóricos nacionales más recientes que entrega importantes referencias para el comienzo y desarrollo de la presente investigación, es el estudio impulsado por el equipo del Colegio de Asistentes Sociales de Chile denominado *“Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile”*, realizado en el año 2009.

³ El Estado Argentino le llama de “becarios” o “pasantes” a profesionales que ejercen sus actividades por un tiempo determinados y son remunerados.

La Trabajadora Social, Paula Vidal, encargada de la confección del instrumento y análisis de los resultados de dicho estudio señaló que *“Los resultados y análisis allí presentados, están lejos de explicitar un conocimiento sistemático sobre las condiciones laborales y el campo socio-ocupacional en que se desenvuelven los profesionales a nivel nacional, lo que obliga a pensar en profundizar acercamientos futuros en la caracterización del quehacer del Trabajo Social”* (Vidal, 2009).

Las principales conclusiones compiladas en dicho estudio, a partir de los datos proporcionados por Trabajadores Sociales *“que laboralmente se desempeñan en las 15 regiones de Chile”* (Vidal, 2009), evidencian que la presencia de hombres en la profesión esta muy por debajo de la presencia de mujeres, por lo tanto *“la condición femenina de la profesión es una característica que no se ha logrado modificar”* (Vidal, 2009).

Respecto de la dependencia laboral y el empleador, los resultados del estudio señalaron que el 83% de la población estudiada desempeñaba un solo empleo, es decir, *“la tasa de pluriempleabilidad era muy baja”* (Vidal, 2009). Sin embargo, un 17% desempeñaba más de un trabajo, en donde el Estado (ámbito Público), fue y sigue siendo el gran empleador de los Trabajadores Sociales, con un 67% de los encuestados, del mismo modo *“al interior del Estado, el 52% de los encuestados se desempeñaba en alguna instancia municipal”* (Vidal, 2009). El segundo lugar lo tienen las empresas o privados con un 20% y por último las instituciones sin fines de lucro con un 13%.

Otro resultado relevante hace referencia al tipo de contrato que poseen los profesionales al momento del estudio, en donde *“existe una similitud entre los que se encuentran de en calidad de planta, a plazo fijo con posibilidades de renovación y los honorarios, pero es inquietante que un 6% no posea ningún tipo de contrato”* (Vidal, 2009).

El último antecedente relativo a las condiciones laborales que presenta el estudio dice relación con los beneficios que adquiere el profesional en función del contrato de

trabajo, *“un 90% posee un tipo de contrato que considera vacaciones, un 69% considera aguinaldos, licencias por maternidad/paternidad, médicas y permisos para capacitación, pero no considera asignaciones familiares. En general un 57% considera que sus condiciones laborales son muy buenas o buenas”* (Vidal, 2009).

La misma autora en su artículo cuyo título es *“Condiciones laborales de la profesión: ¿Precariedad laboral o Condition Sine Qua Non?* (Vidal, 2009), afirma que las condiciones laborales de los trabajadores en general ha mostrado evidentes transformaciones, respondiendo a la configuración actual del mercado laboral, en donde *“la precarización y vulnerabilidad son parte de la vida de la mayoría y parece ser que ya nadie se asombra con esta incertidumbre... En esta situación, ¿quién se ha preguntado por la relación existente entre las condiciones laborales en que los Trabajadores Sociales realizan cotidianamente la intervención social?”* (Vidal, 2009).

Otra evidencia chilena, es la interesante investigación realizada por Javier Barría. Sus aciertos develan que, *“condiciones laborales con “contrato a plazo fijo y el sistema de contrata a honorarios (sin imposiciones previsionales ni de salud) también está asociado a la proclividad y presencia del Burnout, lo cual se constituye en una fuente constante de presión de pérdida del empleo”* (Barría, 2002).

Según los antecedentes recabados se puede señalar que no existen suficientes estudios que den cuenta de las condiciones de trabajo de los Trabajadores Sociales en la actualidad que nos permitan poder analizar y explicar este fenómeno con mayor propiedad.

3.3 MARCO TEÓRICO.

En todo proceso de investigación es fundamental tener un soporte teórico que sustente el trabajo realizado, mediante un conjunto de proposiciones pertenecientes a teorías ya existentes o algún paradigma, de los cuales se pueden seleccionar componentes para utilizarlos en el problema de investigación, ya que esto permite entender, analizar y explicar los resultados a partir de la teoría.

Durante el transcurso de la presente investigación se utilizaron las teorías del Desarrollo a Escala Humana de Manfred A. Max- Neef y la Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg, para conocer la satisfacción laboral de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío, que laboran en la provincia de Ñuble, con respecto a sus condiciones laborales actuales.

3.3.1 Teoría del desarrollo a escala humana.

El autor Manfred A. Max- Neef en el año 1993 desarrolló una teoría sobre el desarrollo a escala humana, la cual está orientada hacia la satisfacción de las necesidades humanas. Según éste autor el desarrollo a escala humana obliga a ver y evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera que es distinta a la forma convencional.

Para ello en el transcurso del documento se describirán los aspectos en que Max Neef se centró para hacer entendible y operativa su teoría, se debe hacer hincapié en que el autor no se sustentó en ninguna disciplina particular, sino que más bien, en una transdisciplinariedad.

Lo primero que plantea el autor en su teoría es la distinción entre necesidades y satisfactores. Señala que tradicionalmente, se piensa que *las “necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Nos parece que*

tales suposiciones son incorrectas, puesto que son producto de un error conceptual” (Max- Neef , 1993).

El error conceptual al que se refiere el autor radica básicamente en la literatura, ya que señala que no se explicita la diferencia fundamental que existe entre lo que son propiamente **necesidades** y lo que son **satisfactores** de esas necesidades. Es por ésta razón que se hace indispensable hacer una distinción entre ambos conceptos por motivos tanto epistemológicos como metodológicos.

El autor plantea que la persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las *“necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades”* (Max- Neef, 1993).

Max- Neef señala que en esta teoría se combinan dos criterios posibles de desagregación: según **categorías existenciales** y según **categorías axiológicas**.

Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de **Ser, Tener, Hacer y Estar**; y, por la otra, las necesidades de **Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad**.

Por otro lado el autor define a los *“satisfactores como los que definen la modalidad dominante que una cultura o una sociedad que imprimen a las necesidades. Los satisfactores no son los bienes económicos disponibles sino que están referidos a todo aquello que por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas”* (Max- Neef , 1993).

Según el autor los satisfactores pueden ser clasificados como:

- a) Violadores o destructores: Al ser aplicados con la intención de satisfacer una determinada necesidad, no sólo aniquilan la posibilidad de su satisfacción en

un plazo inmediato, sino que imposibilitan, por sus efectos colaterales, la satisfacción adecuada de otras necesidades.

- b) Pseudo – satisfactores: estimulan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad determinada.
- c) Satisfactores inhibidores: son aquellos que por el modo en que satisfacen (generalmente sobre satisfacen) una necesidad determinada, dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades.
- d) Satisfactores singulares: son aquellos que apuntan a la satisfacción de una sola necesidad, siendo neutros respecto a la satisfacción de otras necesidades.
- e) Satisfactores sinérgicos: son aquellos que por la forma en que satisfacen una necesidad determinada, estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades.

El autor indica que no existe correspondencia biunívoca entre necesidades y satisfactores., ya que un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de muchas necesidades o, a la inversa, una necesidad puede requerir de diversos satisfactores para ser satisfecha. Este tipo de relaciones no son fijas, debido a que pueden variar según tiempo, lugar y circunstancias.

Al diferenciar el concepto de necesidad y de satisfactor, el autor plantea dos conclusiones adicionales:

Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables.

Segundo: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, es decir los satisfactores.

3.3.2 Teoría Motivación-Higiene de Herzberg.

El psicólogo Herzberg en el año 1966 propuso la teoría de motivación-higiene, la cual según Davis y Newstrom(1991) se clasifica en el grupo de las teorías de motivación de contenido, las cuales *“tratan de identificar los factores personales y/o ambientales, que estimulan el comportamiento”*.

A diferencia del resto de teorías sobre motivación, la Teoría de Motivación-Higiene o Bifactorial de Herzberg (1959. Cit. en: López, 2005) afirma que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son dos situaciones extremas de una misma dimensión, sino dos dimensiones distintas, y por tanto, afectadas por factores dispares. Según indica Herzberg, para estudiar la motivación es necesario considerar, además de las causas que producen satisfacción (factores motivadores), aquellos otros motivos cuyo efecto sólo puede conducir a una situación de insatisfacción (factores higiénicos).

Herzberg, señala que los factores higiénicos tienen un papel preventivo de la insatisfacción pero no tienen la capacidad de mejorar la satisfacción mientras que, en tanto los factores motivadores son los que propiamente pueden afectar a la satisfacción.

Para el autor aunque algunas condiciones producen sentimientos favorables, la carencia de éstas no produce malestar, del mismo modo *“la ausencia de algunas condiciones ocasionan desagrado en los empleados y la presencia de esas mismas condiciones no necesariamente motiva a los empleados en la misma proporción”* (Davis y Newstrom, 1991).

Esta perspectiva indica *“que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción como tradicionalmente se ha pensado. “Suprimir las condiciones insatisfactorias de un trabajo no lo convierte automáticamente satisfactorio”* (Herzberg, 1959. Cit. en: López, 2005).

El autor postula que la presencia de un continuo doble, donde lo opuesto de la “satisfacción” es la “no satisfacción” y lo opuesto de la “insatisfacción” es la “no insatisfacción”.

Herzberg afirmó que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Algunos factores causaban insatisfacción entre los empleados cuando no existían, sin embargo su presencia por lo general llevaba a los empleados únicamente a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes. Estos factores se conocen como factores de higiene o factores de mantenimiento, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros. Estos factores se relacionan principalmente con el contexto del puesto, dado que tienen que ver con el medio que rodea al trabajo.

Los factores de higiene poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. A lo que se destinan estos factores es a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio. Dicho de otro modo, cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción.

El otro grupo de factores que Herzberg considera, son los denominados factores motivacionales o satisfactores. Estos factores tienen que ver con otras condiciones del trabajo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centran en los deberes relacionados con el cargo en sí, e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir como hacer un trabajo, los ascensos (programa o avance), la utilización plena

de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento (Davis y Newstrom, 1991).

La teoría de la Higiene-Motivación sugiere que el trabajo debe enriquecerse para conseguir una eficaz utilización del personal. El enriquecimiento de la tarea ofrece al empleado la oportunidad de desarrollarse psicológicamente. Es lo que Herzberg (2003) denomina como el desarrollo vertical del puesto de trabajo mediante la creación de factores motivadores que orienta a crear trabajos que sean desafiantes y significativos, mediante el estímulo de factores intrínsecos de motivación como el reto, el reconocimiento de logro y la responsabilidad.

CAPÍTULO IV
DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 DISEÑO.

De acuerdo a las características del objeto de estudio se ha optado por un diseño de investigación cuantitativo no experimental , descriptivo de corte transversal, dado que no hay manipulación de variables ni condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Además fue realizado en un tiempo específico (octubre y noviembre del 2012), por lo que sólo se medirán las variables que estén presentes en el momento de la investigación, siendo su propósito describir dichas variables.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población objetivo de este estudio la conforman 133 Trabajadores Sociales egresados entre el año 2000 y 2012 de la Universidad del Bío-Bío, que se encuentran actualmente ejerciendo la profesión en la Provincia de Ñuble, independientemente del área de intervención en que esté inserto el profesional, esto con la intención de conocer diversas experiencias en torno a una misma realidad, lo cual se considera permitirá enriquecer la investigación.

Para la aplicación de la encuesta a la población objetivo se recurrió a la muestra no probabilística. La muestra que se obtuvo fue de 99 sujetos, con un error muestral del 5% y una confiabilidad de 95%.

4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La técnica utilizada para la recolección de información fue una encuesta estructurada (Anexo N° 1), la que se implementó bajo la modalidad de auto-aplicación.

Cabe señalar que se empleó esta técnica por sus características de aplicación, ya que al ser auto-aplicada, permite a los investigadores abarcar grandes grupos de la población, además puede ser enviada a distancia, permitiendo optimizar el gasto en recurso material y humano.

En primera instancia, dicho instrumento fue enviado a los sujetos de estudio vía correo electrónico, dado que esta modalidad evidenció altas tasas de no respuesta, fue necesario entregar personalmente el instrumento en el lugar de trabajo de los sujetos de estudio.

Las características de la investigación requerían emplear un instrumento que abarcara varios aspectos de las condiciones laborales, por esta razón la encuesta fue conformada por dos grandes partes: la primera por preguntas situacionales (sexo, edad, antigüedad laboral, entre otras); la segunda por preguntas de opinión, referidas a las condiciones laborales de los sujetos encuestados.

La modalidad de preguntas utilizada fue mixta, con preguntas cerradas de selección múltiple, y preguntas de respuesta categorizada, que son preguntas cerradas con una serie de alternativas dentro de una escala tipo Likert.

Cabe mencionar que la encuesta fue confeccionada tomando como referencia un instrumento ya validado denominado “Encuesta sobre las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales matriculados en el colegio de asistentes sociales y/o Trabajadores Sociales del Distrito de La Plata, Provincia de Buenos Aires”. Dicho instrumento pertenece a una investigación realizada por el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires, Distrito La Plata, Argentina (Aab, et al., 2011).

El instrumento está conformado por las siguientes secciones:

4.3.1 Ítem Datos personales:

Conformado por preguntas de tipo situacional y de hecho, que dice relación con variables socio demográficas de los sujetos, como sexo, edad y años de ejercicio profesional.

4.3.2 Ítem Datos laborales:

Este ítem está conformado por varios aspectos entre ellos ingresos, tipo de contratación, antigüedad en el empleo, etc.

4.3.3 Ítem Satisfacción Laboral:

Para evaluar la satisfacción de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío se empleó una adaptación de La Escala General de Satisfacción (Ver Anexo N° 2) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Siguiendo la teoría expuesta por Herzberg esta escala compuesta por 17 enunciados los que fueron dirigidos al profesional con la finalidad de abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general hacia el trabajo (Fidalgo y Pérez, s.f.).

La aplicación del instrumento fue entre los meses de Octubre y Noviembre del 2012. Los sujetos contestaron voluntariamente la encuesta tras recibir las instrucciones. El tiempo promedio de respuesta a las encuestas fue de 10 minutos.

4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences 13 (S.P.S.S.R) para Windows. Se obtuvo estadísticos descriptivos y frecuencias absolutas y relativas. Todo lo que se presentó en tablas y gráficos.

4.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

La validez y la confiabilidad de la investigación están dadas por el instrumento de recolección de información, pues fue sometido previamente a una prueba piloto, entendida esta como la aplicación de la encuesta a una pequeña muestra de la población, la que permite determinar la pertinencia de la misma, además de la exhaustividad de cada una de sus preguntas.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (1998) los resultados de la prueba piloto *“se usan para calcular la confiabilidad y, de ser posible, la validez del instrumento de medición”*.

Es así como la encuesta fue auto-aplicada a 3 Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajan en la Provincia de Ñuble.

En cuanto a la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) está garantizada por ser validada en diversos estudios realizados a nivel internacional.

Cabe mencionar que para efectos del estudio se aplicaron variaciones a dicha escala, con la finalidad de adaptarla a la realidad de los sujetos de estudio.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS.

De entre los aspectos éticos considerados en la ejecución de esta investigación se optó por:

El consentimiento informado pues tiene la finalidad de asegurar que los individuos participen en la investigación manifestando la voluntariedad de hacerlo solo si ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias, para que esto ocurra las personas deben conocer cual es el objetivo de la investigación. (González, 2002).

Por la condición de auto aplicación de la encuesta no fue posible que el sujeto encuestado firmara un documento de constancia en donde manifestara su consentimiento, no obstante al enviar la encuesta al correo electrónico del sujeto de

estudio o entregársela personalmente en su lugar de trabajo le fue informado la finalidad y el carácter de la investigación, entregando al sujeto de estudio la libertad para responder o no la encuesta.

El anonimato y la confidencialidad de los sujetos participantes del estudio fue resguardada, pues en ningún caso fue revelada su identidad. Cabe señalar además, que la información que surja del análisis solo será utilizada con fines académicos.

CAPÍTULO V
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

El perfil de los sujetos de estudio corresponde a Trabajadores Sociales egresados entre el año 2000 y 2012 de la Universidad del Bío-Bío que ejercen su profesión en la provincia de Ñuble, independientemente del ámbito de intervención en donde desarrollen su actuar profesional.

La información que se expone a continuación corresponde a la descripción y análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de la Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble, con la finalidad de diagnosticar las características actuales de las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío- Bío.

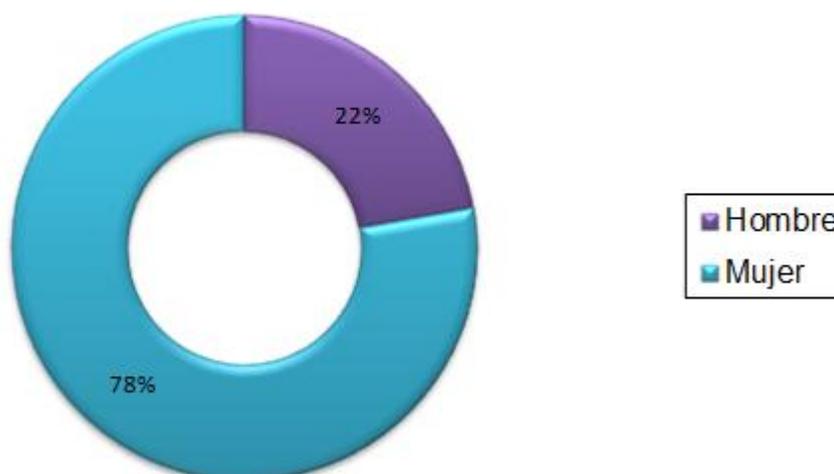
Para este estudio se definieron *“las condiciones laborales como aquellas que se refieren al conjunto de características disponibles y necesarias que definen o permiten la realización de una tarea o actividad laboral”* (Letelier, 2011).

Por tanto, en una primera parte de este capítulo se grafican los datos de carácter sociodemográfico, posteriormente se presentan los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados en la fase inicial de la investigación.

5.1.1 Datos sociodemográficos.

La distribución por sexo de los casos analizados confirman lo que ha marcado históricamente al Trabajo Social como una profesión particularmente femenina, lo cual se refleja en los resultados de la encuesta, en donde, de un total de 99 sujetos encuestados 77 corresponden a mujeres y 22 a hombres, lo que es similar a lo que presentan estudios anteriores a nivel nacional al respecto (Vidal, 2009). La condición femenina sigue primando en la profesión, con un 78% correspondiente al sexo femenino y un 22 % al sexo masculino, similar a los hallazgos argentinos y brasileños. Lo anterior se observa en el gráfico N° 1.

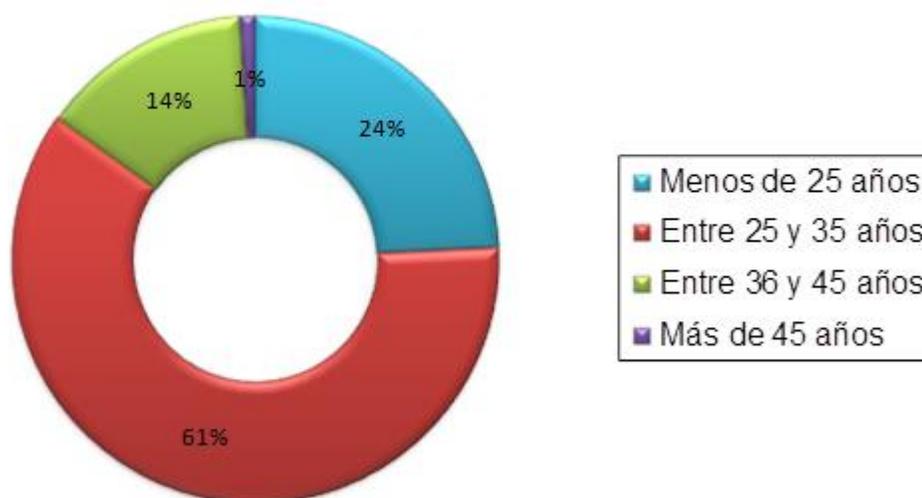
GRÁFICO N° 1
Distribución de la muestra según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Respecto de la edad de los profesionales que en su totalidad contestaron la encuesta, se puede mencionar que la gran mayoría se encuentra en la categoría de edad entre los 25 y 35 años, representando al 61% de la muestra.

GRÁFICO N° 2
Distribución de la muestra por edad



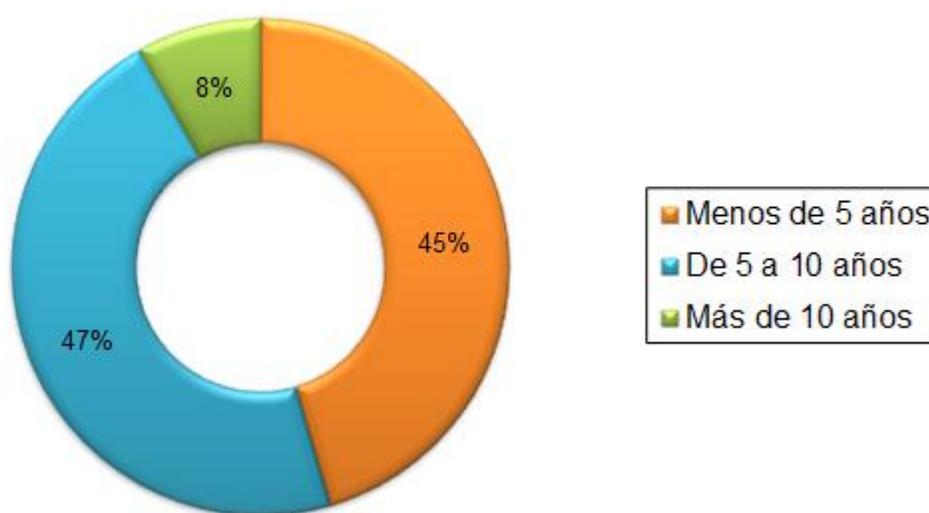
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

En cuanto a la variable años de ejercicio profesional es importante señalar que la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán ha formado profesionales del Trabajo Social, desde su creación en el año 1995, tanto para la región como para el país. En el año 1999 egresó la primera promoción de Trabajadores Sociales formados en dicha casa de estudios, sumando en la actualidad 12 promociones de egresados, por esta razón la variable años posteriores a la titulación, que se refiere específicamente a los años de ejercicio

profesional de los sujetos encuestados, se encuentra entre las categorías “Menos de 5 años” y “Más de 10 años”.

En relación a los años de ejercicio profesional de los encuestados se mantienen con similares porcentajes, un 45% tiene menos de 5 años de ejercicio y un 47% tiene entre 5 a 10 años de ejercicio profesional. Ver Gráfico N° 3:

GRÁFICO N° 3
Años de ejercicio profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

5.1.2 Condiciones laborales.

En lo que respecta a las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío, que trabajan en la provincia de Ñuble, se puede señalar que los resultados expuestos en este apartado hacen alusión a lo que Herzberg clasifica como los factores de higiene o de mantenimiento que

corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan, específicamente a las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, entre otros.

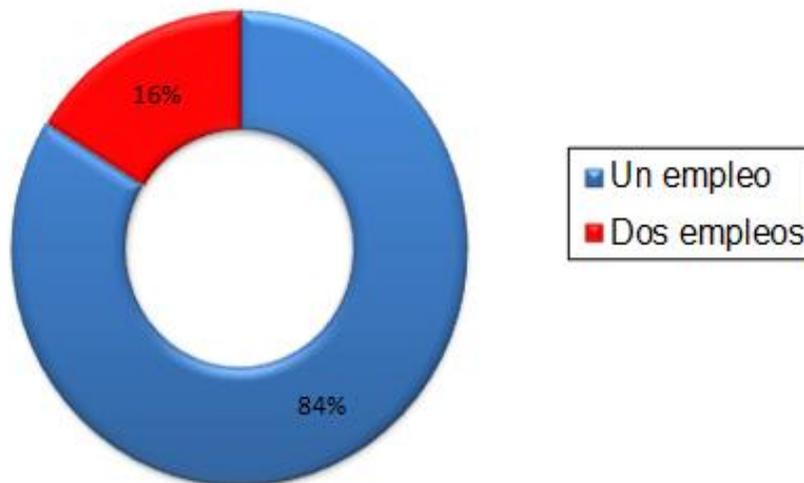
Aunque Herzberg señala que estos factores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados, son muy importantes ya que evitan fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas potenciales que pueden romper el equilibrio del mismo. Dicho de otro modo, cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción.

En este apartado además es importante destacar el concepto de satisfactores sinérgicos de Manfred Max-Neef, ya que las condiciones laborales se pueden clasificar como este tipo de satisfactores debido a que la forma que satisfacen una necesidad determinada (en este caso el trabajo que se relaciona con las categorías existenciales de hacer y de tener), estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades (relacionadas con las categorías axiológicas como la subsistencia, la identidad, la participación y el afecto).

Los principales resultados sobre condiciones laborales en las encuestas, señalan que del total de los sujetos encuestados un 28,3 % a pesar de encontrarse trabajando, esta buscando empleo y 8,1 % se encuentra realizando actividades paralelas que no tienen que ver con su profesión.

La gran mayoría de los sujetos encuestados tiene un empleo, correspondiente a un 83,8 %, mientras que un 16,2%, tiene dos empleos, ya sean relacionados con la profesión o en otro tipo de actividades, en las distintas comunas de la provincia de Ñuble. Lo que se observa en el gráfico N° 4.

GRÁFICO N° 4
Cantidad de empleos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Debido a que la cantidad de profesionales que manifiesta tener un segundo empleo no corresponde a un número significativo, para el efecto de análisis de datos se tomó solo 1 empleo, estos resultados se asemejan a lo expuesto en un estudio a nivel nacional, impulsado por el equipo del Colegio de Asistentes Sociales de Chile denominado “Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile”, realizado en el año 2009 (Vidal, 2009), en donde un 83% de la población estudiada desempeñaba solo un empleo y un 17% más de dos empleos. A pesar de que ya han pasado 3 años los resultados son bastante similares, en este caso, se puede señalar que la pluri-empleabilidad en la provincia de Ñuble es mínima.

Es muy importante este aspecto porque al comparar los resultados con lo que señala la autora argentina Cademartori *“Las condiciones laborales de los trabajadores se han flexibilizado al grado de llegar a ser precarias, caracterizadas... principalmente*

por pluri-empleo, entre otras... lo que repercute en serios problemas para la salud mental de los trabajadores” (Cademartori, 2007). Es decir a nivel nacional y de la provincia de Ñuble el pluriempleo no ha afectado a la profesión.

Respecto del lugar de trabajo, específicamente la comuna de la provincia de Ñuble en donde el Trabajador Social ejerce la profesión, la mayoría lo hace en la capital provincial, es decir, la ciudad de Chillán con 34 profesionales, seguida de San Carlos con 12 profesionales y Chillán Viejo con 8.

TABLA N° 4
Comunas en donde ejercen la profesión.

Comuna	N° de Profesionales	% de profesionales
Bulnes	6	7%
Chillán	37	37%
Chillán Viejo	8	8%
Coelemu	2	2%
Coihueco	1	1%
El Carmen	1	1%
Ninhue	1	1%
Ñiquén	2	2%
Pemuco	3	3%
Pinto	1	1%
Portezuelo	7	8%
Quillón	4	4%
Ránquil	3	3%
San Carlos	12	12%
San Ignacio	2	2%
San Nicolás	2	2%
Yungay	1	1%
Quirihue	5	5%

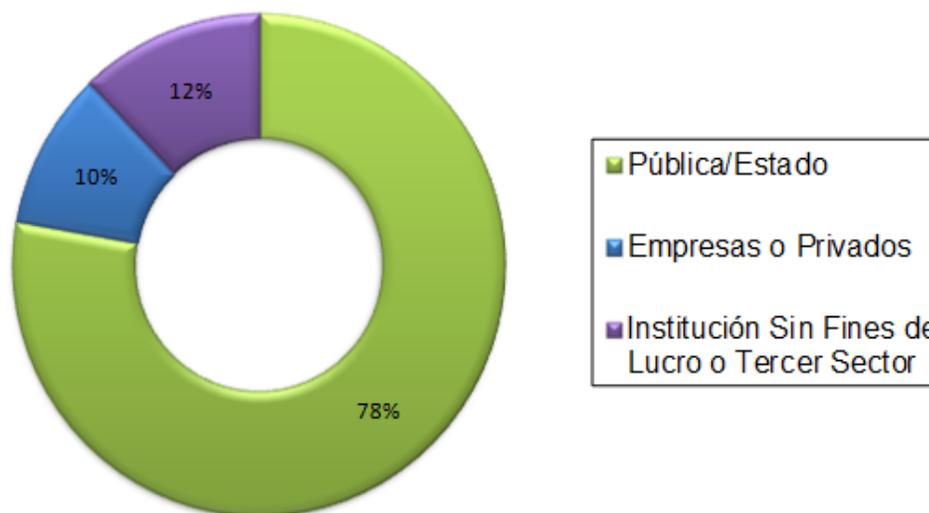
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

En razón al tipo de institución empleadora se observa que existe una relación intrínseca entre el espacio socio-ocupacional del Trabajo Social y el ámbito Público/ Estado, con un 77,8 % de sujetos empleados por el Estado, estas cifras se validan porque históricamente, los Trabajadores Sociales, *“han tenido como “patrón” al Estado, es decir, han sido y son principalmente asalariados del Estado, por tanto si el Estado se transforma, es decir, si incorpora nuevas funciones, nuevas políticas, el Trabajo Social también cambia”* (Letelier, 2011).

Si esta relación se encuentra explicitada teórica y empíricamente en varios estudios internacionales y en la literatura de la profesión, lo interesante y desafiante es entender la relación que se establece entre ambos. Le sigue en orden de importancia las instituciones sin fines de lucro o del tercer sector con un 12% de las encuestas y finalmente las empresas o privados con un 10%.

Al comparar estos resultados con los del estudio “Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile” (Vidal, 2009) se puede apreciar que la principal institución empleadora corresponden al sector Público/ Estado con un 67% de los encuestados, seguida de las empresas o privados con un 20% y finalmente las instituciones sin fines de lucro o del tercer sector con un 13%. La diferencia radica en que en la provincia de Ñuble las empresas o privados quedan en el tercer lugar del ranking, la cual se debe principalmente porque el estudio compilado por Paula Vidal fue de carácter nacional y la mayoría de los encuestados (más de la mitad de la muestra) trabajaba en la región Metropolitana donde existen muchas empresas o privados (consultoras asesorías y capacitación), situación que aún no ocurre en la provincia de Ñuble, debido a que el número de empresas o privados existentes es muy bajo.

GRÁFICO N° 5
 Tipo de institución empleadora



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Lo expuesto en párrafos anteriores, en el que el gran empleador es el Estado, se refleja también en el campo de desempeño laboral, ya que los sujetos encuestados principalmente ejercen la profesión en la asistencia social municipal, con un 27,3 %, luego le sigue el área de la salud, con un 21,2 % y en tercer lugar se encuentra Infancia y Adolescencia, con un 18,2 %.

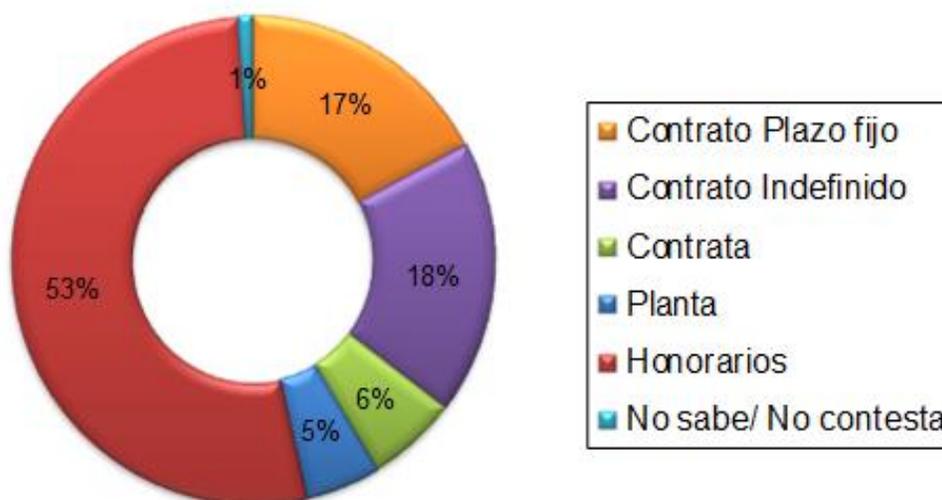
En cuanto a la modalidad de contratación, el siguiente gráfico permite apreciar que un 53% de los trabajadores Sociales encuestados declaró emitir boletas de honorarios, lo que corresponde a 52 personas de un total de 99. Considerando que el universo de trabajadores analizado corresponde al de aquellos trabajadores dependientes del sector público, es interesante observar que una proporción de solo 6% y 5% mencionan que su modalidad de contratación es planta o contrata respectivamente.

Una realidad muy distinta se vive en la provincia de Córdoba, Argentina, en donde los resultados de un estudio realizado por Olga Páez con la colaboración de profesionales de la comisión Gremial, y Asuntos Universitarios del Colegio profesional en el año 1996, dice que el tipo de contratación de los profesionales que prima es el de planta permanente con un 77%, datos muy alejados de la realidad provincial, que se reflejan en el gráfico N° 6.

Debido a que en la provincia de Ñuble tan solo un 5% de los encuestados señala tener contrato de planta es importante discutir como profesionales que se desempeñan principalmente en el sector Público/Estado no se acogen a un régimen contractual que garantice sus derechos mínimos como trabajador.

Esta abismante diferencia entre el tipo de contratación de ambos países es un tema preocupante a nivel nacional y local y resulta atractivo poder generar líneas de discusión que logren acciones concretas para revertir esta situación.

GRÁFICO N° 6
Modalidad contractual



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Otro aspecto importante de destacar es la evidencia chilena, en la interesante investigación realizada por Javier Barría. Sus aciertos develan que las condiciones laborales con *“contrato a plazo fijo y el sistema de contrata a honorarios (sin imposiciones previsionales ni de salud) también está asociado a la proclividad y presencia del Burnout, lo cual se constituye en una fuente constante de presión de pérdida del empleo”* (Barría, 2002).

Esta situación no deja de ser importante de apreciar en el colectivo profesional que labora a nivel provincial, no olvidar que la gran mayoría de los profesionales de la provincia se encuentran trabajando bajo la modalidad de contratación a honorarios, modalidad que en estricto rigor no corresponde a una relación de trabajo sino a una prestación de servicios, puesto que *“se rige por las reglas relativas al artículo 2006 y siguientes del Código Civil Chileno, un régimen jurídico distinto al del contrato individual de trabajo”* (ASIMET, 2012).

El hecho de que esta modalidad contractual *“se rija por las normas civiles y no laborales, trae una serie de consecuencia prácticas, como por ejemplo: que no es procedente descontar las cotizaciones previsionales y de seguridad social a una persona contratada a honorarios, tampoco está afecto a las normas relativas al ingreso mínimo mensual, descansos, protección a la maternidad”* (ASIMET, 2012), situando al trabajador en una posición de inseguridad y precariedad laboral.

Lo anterior se refleja en las respuestas a la pregunta 22 de la encuesta respecto de los derechos laborales a los que accede el profesional en función de su empleo. Contratados bajo la modalidad de honorarios un 20% del total de los encuestados solo reciben colación y movilización, el 10% recibe aguinaldo, permiso de estudio, entre otros y el 22% restante no recibe ningún beneficio.

Los profesionales bajo las otras modalidades de contratación: plazo fijo 17%, contrato indefinido 18%, contrata 6% y planta 5%, reciben todos los beneficios ya sean aportes previsionales, colación, movilización, aguinaldo, bono de vacaciones, licencias por maternidad/paternidad, asignaciones familiares, asignación de

antigüedad, asignación de estudios, permiso de estudios, seguros de accidentes del trabajo y licencias por enfermedad.

Es importante destacar que los derechos laborales son esenciales para los trabajadores en general ya que los defienden como trabajadores y no permiten que se violen sus derechos como personas.

Además la gran mayoría de los Trabajadores Sociales se encuentran en cargos referidos principalmente al área profesional con un 87%, tan sólo un 13% se encuentra en el área directiva, lo que se puede asociar a que son profesionales relativamente jóvenes en su mayoría, es decir un 74% lleva trabajando en la institución de 1 a 3 años y por lo mismo se encuentran en la etapa de adquirir experiencia en el ámbito laboral.

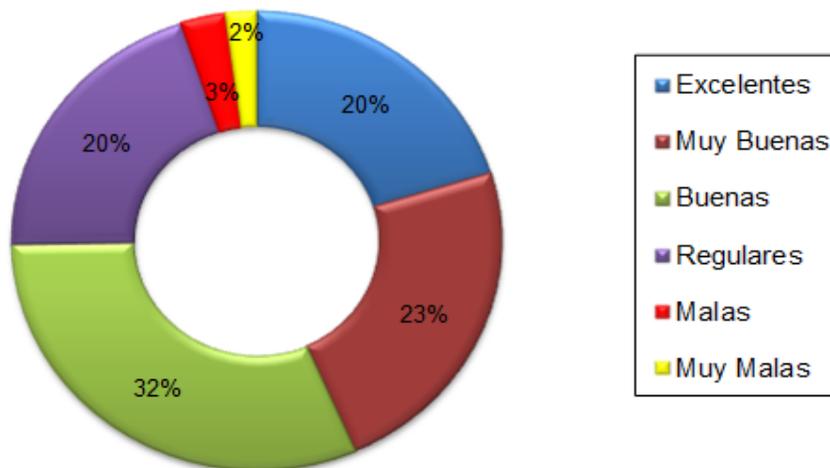
Por otro lado, se encuentran las condiciones físicas del lugar de trabajo, según señala Herzberg éstas forman parte del grupo de los factores de higiene o mantenimiento, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Como señalan algunos autores como Salvador Sánchez *“la influencia del lugar del trabajo en el bienestar y la productividad de los empleados es un tema que cada vez preocupa más, pero todavía queda mucho terreno por recorrer”* (Sánchez, 2008).

Siguiendo la Teoría de Max- Neef, quién en su libro “Desarrollo a escala humana”, expone y propone un análisis sobre necesidades, las condiciones del espacio físico responden específicamente a la **necesidad de estar**.

Según indica el gráfico N° 7, un 32% de los sujetos encuestados señalaron que las condiciones físicas de su lugar de trabajo son buenas, un 23% las catalogaron como muy buenas y un 20 % como excelentes, por lo tanto, al contar estos profesionales con un espacio físico logran, no solamente mantener su privacidad e intimidad, sino buscar espacios de pertenencia que le permitan vivir y madurar en su quehacer diario.

Como plantea Max Neef, cada persona tiene la necesidad de ubicarse en un espacio físico, que le permita realizarse como persona. Sin embargo, no deja de ser preocupante el 25% restante de profesionales que clasificó sus condiciones físicas de trabajo como regulares, malas o muy malas, principalmente porque consideran que se encuentran en situación de hacinamiento, con un 74%, en aquel momento éste y otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración en el profesional.

GRÁFICO N° 7
Condiciones físicas del lugar de trabajo



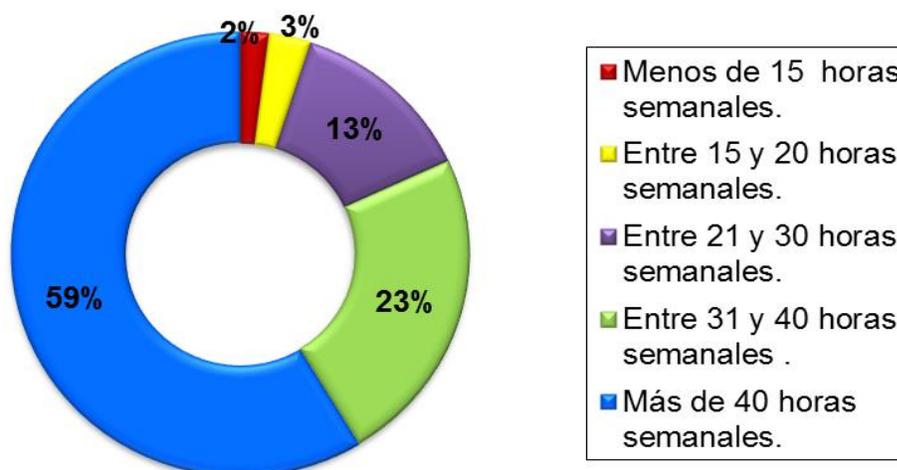
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Con respecto a la jornada laboral un 58,6 % de los encuestados trabaja más de 40 horas semanales, un 23,2 % entre 31 y 40 horas semanales, un 13,1 % entre 21 y 30 horas semanales, un 3% entre 15 y 20 horas semanales y tan solo un 2% menos de 15 horas semanales.

Es importante recordar que el Código de Trabajo en su artículo N° 21 define jornada laboral como “*el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato*” (Código del trabajo, 2012). En este mismo código se establece que la duración de la jornada de trabajo no puede exceder las 45 horas semanales.

El siguiente gráfico muestra los promedios de horas semanales de trabajo de los encuestados.

GRÁFICO N° 8
Jornada laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

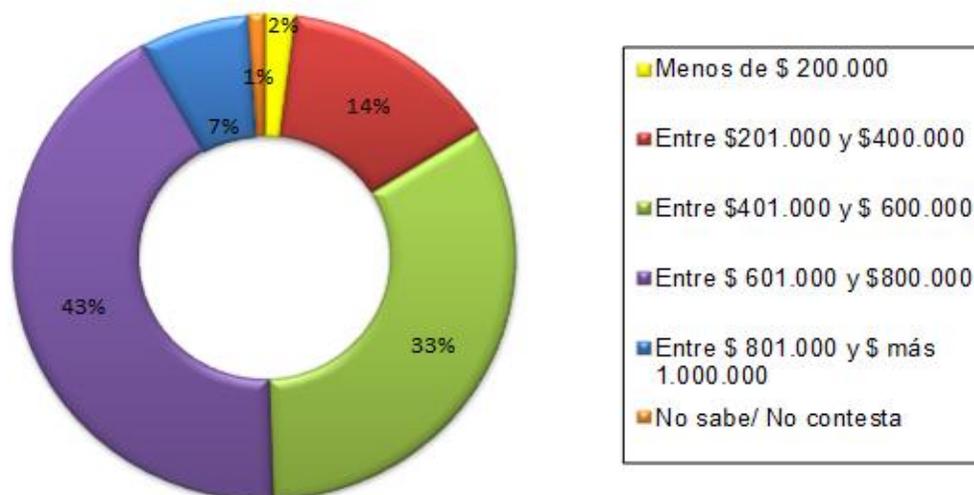
Pues bien, del total de los encuestados un 66,7% señaló no realizar horas extras para cumplir con las tareas asignadas, mientras que un 33% sí realiza horas extras. En el Código del Trabajo queda explícito que “*las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias*” (Código del trabajo, 2012)

Sin embargo, en cuanto a la disponibilidad de pago de horas extras, solo a un 8% de los profesionales que declararon realizar trabajo fuera de la jornada laboral establecida en el contrato reciben algún tipo de remuneración, mientras que al 25%

restante no le cancelan.

Se ha indagado también acerca de la remuneración o sueldo líquido que reciben los profesionales. Surge que el 43 % de la muestra alcanza un ingreso líquido mensual que va entre los \$601.000 y \$800.000 pesos, cifra que se reafirma según la información entregada por el Ministerio de Educación, en el portal mifuturo.cl, en la sección de empleabilidad e ingresos establecidos para la carrera de Trabajo Social, en donde el ingreso varía entre los \$600.000 y \$800.000 al cuarto año de egreso de dicha carrera.

GRÁFICO N° 9
Sueldo Líquido



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

En este apartado se hace importante volver a relacionar que mayoritariamente el tipo de institución empleadora que le cancela a los profesionales esa suma de dinero son las del sector Público/ Estado, con un 33,3%, no olvidar entonces que la gran mayoría se desempeña a honorarios por lo tanto, una parte cercana al 20% de la remuneración que perciben deberían destinarla a cubrir gastos de salud y previsión social para su jubilación. Además esta condición de honorarios no les brinda la

estabilidad para proyectarse laboralmente, lo que les obliga a ahorrar parte de su sueldo para los períodos que estén desempleados.

En el estudio de Futuro Laboral (www.futurolaboral.cl) se consideró al Trabajo Social como una de las 10 carreras con menores ingresos mensuales, dentro de un universo de 85 carreras profesionales y 50 técnicas.

Se puede pensar que para una persona sola, sin familia, es un sueldo suficiente, pero si se tiene familia e hijos, este salario solo alcanza para subsistir. Por ejemplo, seguir estudios de postgrados o postítulo se hace inviable con ese nivel de sueldo.

Con respecto a si consideran que la institución u organismo empleador le provee todos los medios/herramientas para desarrollar su trabajo un 67,7 % responde que sí y un 31,3% responde que no.

La gran mayoría de los encuestados que señalaron no contar con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo entre los elementos obstaculizadores para el ejercicio de la profesión mencionaron a las computadoras, impresoras, móviles, viáticos de transporte y telefonía e Internet.

Al momento de preguntarles si sentían el respaldo de la institución a la hora de tomar decisiones en su intervención un alto porcentaje 44,4% señaló que muy frecuentemente, un 37,4% frecuentemente, 14,1 % poco frecuentemente, un 2% nada frecuente y 2% nunca.

5.1.3 Satisfacción laboral.

En la última parte de la encuesta Condiciones laborales de los trabajadores egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajen en la provincia de Ñuble, se encuentra la escala de satisfacción adaptada de la Escala General de Satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979 para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo, en donde se solicita

que el profesional evalúe con una nota de 1 a 7 la satisfacción que siente respecto de su trabajo actual.

A pesar de su larga tradición, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En este punto es importante recordar, de acuerdo a la definición planteada por Locke en 1976, que la satisfacción laboral correspondería a *“un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”* (Locke, 1976; Cit. en: Cartes, 2010).

También es necesario repetir que la satisfacción laboral no es una medida de la calidad de los empleos, sino una calificación subjetiva que los encuestados le atribuyen a sus condiciones actuales de trabajo.

De acuerdo a lo expuesto por los Trabajadores Sociales respecto a la percepción que poseen de sus condiciones actuales de trabajo, es posible apreciar que un 35% de los profesionales encuestados señalan que se encuentran moderadamente satisfechos con sus condiciones actuales de trabajo (ver Gráfico N° 10).

Como se ha mencionado en párrafos anteriores la encuesta ha sido adaptada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo de los Trabajadores Sociales.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Al momento de preguntar a los profesionales acerca de cuan satisfechos se encuentran respecto de la seguridad en su puesto laboral, se tiene que la media para este ítem se encuentra dentro de una calificación baja, siendo esta un 4,53.

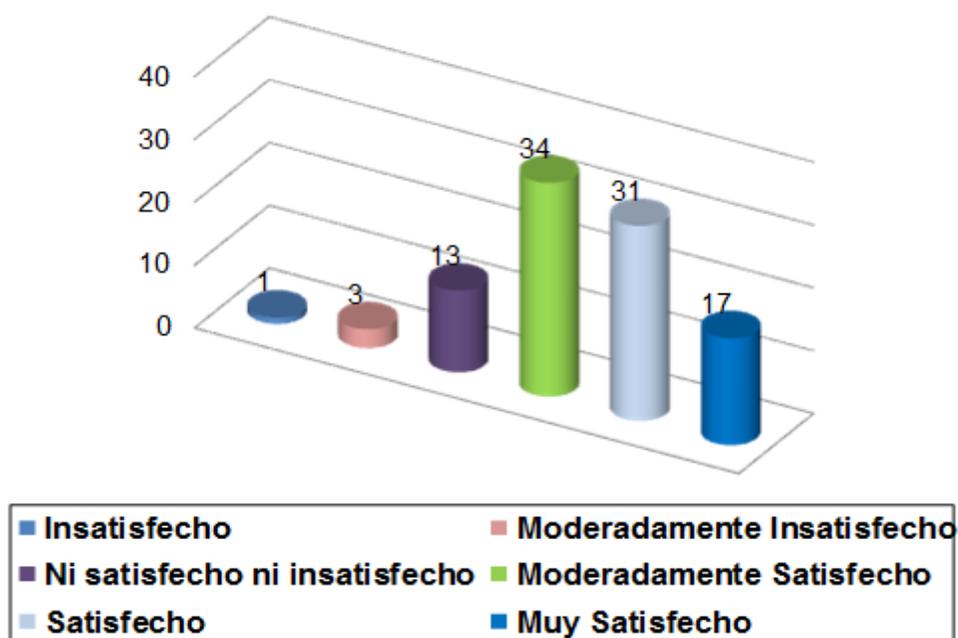
Lo anterior se puede asociar a las variaciones de la economía a nivel mundial, situación que sin duda repercute en la seguridad laboral de las personas. A esto se

suma que la mayoría de los encuestados que manifiestan una mayor sensación de inseguridad respecto de su puesto de trabajo se encuentran bajo la modalidad contractual a honorarios.

Dicho esto, los profesionales al no tener la seguridad de permanencia en su trabajo, experimentan una especie de incertidumbre, por tanto, esto les genera un alto grado de insatisfacción laboral.

Este factor higiénico motivaría a que pusieran todo su potencialidad y conocimientos en su trabajo con el fin de poder mantenerlo. A esto se refiere Max Neef, cuando habla de pseudo satisfactores, que en este caso se explicaría en el amplio número de profesionales que realiza horas extras para cumplir con las tareas asignadas en su lugar de trabajo.

GRÁFICO N° 10
Grado de satisfacción respecto de las condiciones laborales

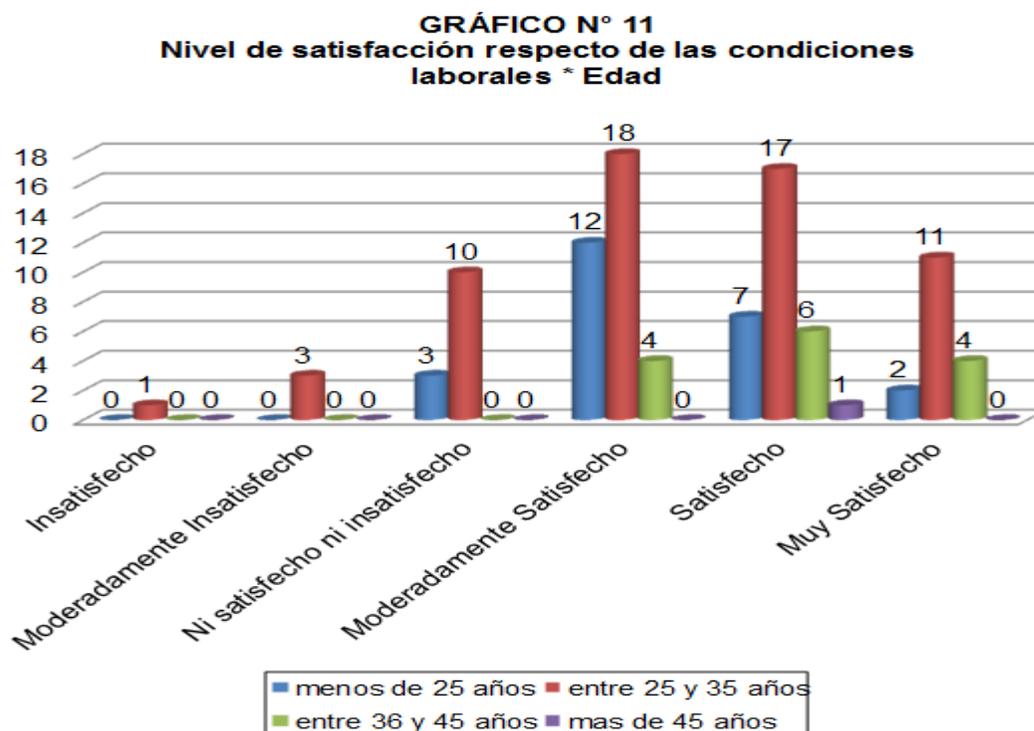


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Referente a la satisfacción laboral por rango de edad, “*distintos autores manifiestan que existe evidencia empírica de que la satisfacción laboral declarada por los trabajadores en general tiene forma de U, es decir, los trabajadores más jóvenes y aquellos cercanos al retiro manifiestan mayor satisfacción con su trabajo*” (Artículo “Satisfacción laboral de los jóvenes chilenos: identificación y valoración de los atributos del trabajo”).

Dado que la población de este estudio esta concentrada en la categoría de edad “entre 25 y 35 años”, que corresponde a Trabajadores Sociales jóvenes se confirma lo que vienen a plantear los autores en el párrafo anterior.

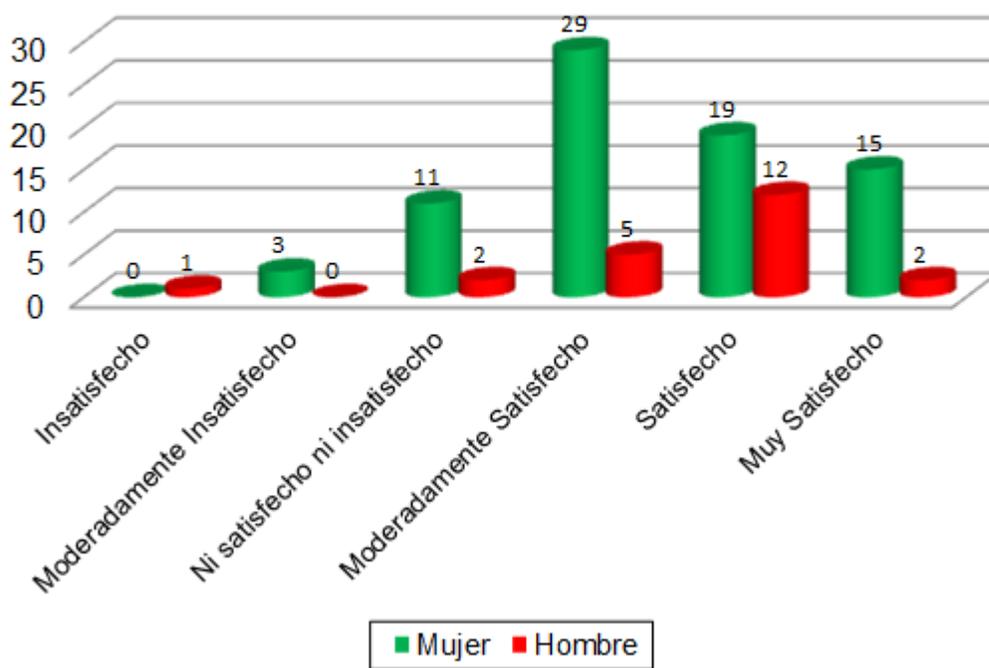
Como se evidencia en el Gráfico N° 11 que a continuación se expone , de un total de 60 profesionales, cuyas edades están en la categoría antes mencionada, 46 se encuentran en los niveles superiores de satisfacción (Moderadamente Satisfecho, Satisfecho, Muy Satisfecho) , lo que corresponde 46,4% de la muestra total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

Respecto de la satisfacción según el sexo del encuestado es posible decir que las mujeres reportan mayor satisfacción laboral que los hombres. Siguiendo la tendencia de la población total, en donde en su mayor proporción dichas mujeres manifiestan estar moderadamente satisfechas con sus condiciones laborales actuales. Ver Gráfico N° 12.

GRÁFICO N° 12
Nivel de satisfacción respecto de las condiciones laborales por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recuperados de la “Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales de la Provincia de Ñuble” aplicada en Octubre y Noviembre de 2012.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES

6.1 CONCLUSIONES.

Al presentar las conclusiones es necesario recordar que la población objetivo de este estudio no es el conjunto de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío, sino sólo una parte de ellos.

Se trata de profesionales que, al momento de responder la encuesta, están trabajando en la provincia de Ñuble, dicho esto, el lugar de trabajo en donde se concentra la mayor cantidad de profesionales es la capital provincial, es decir, la comuna de Chillán.

Por otra parte, las características demográficas de los sujetos de estudio demuestran que el colectivo profesional que labora en dicha provincia esta conformado por profesionales relativamente jóvenes, con edades que fluctúan entre los 25 y 35 años y que en su mayoría corresponde a mujeres, hecho que viene a resaltar una vez más la condición femenina de Trabajo Social.

En razón al tipo de institución empleadora, la mayoría de los encuestados se encuentra inserto en el ámbito Público/ Estado. Lo anterior se refleja también en el campo de desempeño laboral, ya que principalmente ejercen la profesión en la asistencia social municipal.

- En relación al objetivo específico N° 1, *“Conocer el tipo de jornada laboral e ingresos que tienen los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que trabajen actualmente en la Provincia de Ñuble”*, es posible concluir que los Trabajadores Sociales encuestados tienen jornadas que se ajustan a las normativas laborales dispuestas en el Código del trabajo chileno, en donde se estipula que un trabajador debe cumplir un total de no más de 45 horas semanales de trabajo. Sin embargo, pese a que se cumpla la normativa, los profesionales declaran que se ven en la obligación de realizar horas extras para cumplir con las tareas asignadas. Este hecho implica el cumplimiento de jornadas de trabajo superiores a lo acordado en el contrato de trabajo,

sumándole a esto el no pago de dichas horas extras, sin mediar que el Código del trabajo exija que las horas extraordinarias sean canceladas en su totalidad.

Al indagar acerca de la remuneración o sueldo líquido que reciben los profesionales, surge que la mitad de los encuestados alcanza un ingreso líquido mensual que va desde los \$601.000 a los \$800.000 pesos. Se puede pensar que este sueldo es suficiente para satisfacer las necesidades de una persona, pero si se tiene familia e hijos, este salario sólo alcanza para subsistir. Por ejemplo, seguir estudios de postgrados o postítulo se hace inviable con ese nivel de sueldo.

- En cuanto al objetivo específico N° 2, *“Describir las condiciones del espacio físico en el cual desarrollan el ejercicio de su profesión”*, y de acuerdo a la percepción de los Trabajadores Sociales encuestados, es posible decir que la gran mayoría señaló que las condiciones físicas de su lugar de trabajo son buenas. No obstante, una proporción importante de encuestados, clasificó las condiciones físicas del lugar de trabajo (dependencia, oficina, sala) donde desarrolla cotidianamente sus tareas, como regulares, malas o muy malas. Cabe señalar que aspectos físicos, tales como falta de espacio/ hacinamiento, pueden ocasionar malestar y frustración en el profesional.
- Con respecto al objetivo N° 3, *“Conocer las condiciones de seguridad y protección laboral con la que cuentan los Trabajadores Sociales”*, considerando que una proporción amplia de los Trabajadores Sociales analizados en este estudio corresponde al de aquellos trabajadores dependientes del sector público, por cuanto deberían estar sujetos a una regulación normativa apropiada a esta condición, es interesante observar que la mayoría labora bajo la modalidad contractual de prestación de servicios a honorarios. En este sentido, son trabajadores en una posición de inseguridad y precariedad laboral, ya que no acceden a los derechos laborales que les corresponden en función de su empleo. Cabe destacar que los derechos laborales, entendiéndose estos como las

condiciones de seguridad y protección laboral con la que cuentan los Trabajadores Sociales, son esenciales, no solo para dichos profesionales, sino para los trabajadores en general, pues los defienden como trabajadores y no permiten que se violen sus derechos como personas.

- En concordancia con el objetivo N° 4, “*Conocer la percepción del grado de satisfacción que el profesional Trabajador/a Social tiene respecto de las condiciones laborales en las que desarrolla el ejercicio de su profesión*”, se puede concluir en general que un 35% de los profesionales manifiesta que se encuentran moderadamente satisfechos respecto de varios aspectos de sus condiciones de trabajo.

A lo largo de este apartado se han revisado aspectos concretos en lo que a condiciones laborales de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío respecta.

Este es un estudio a nivel de la provincia de Ñuble y a partir del análisis de los resultados del mismo es posible afirmar que, no existen diferencias significativas respecto de estudios anteriores realizados a nivel país.

En este contexto, es importante recalcar que los profesionales de Trabajo Social están vinculados intrínsecamente con el sector Público/ Estado, relación laboral en la que prima la modalidad de contratación a honorarios, dando lugar a una serie de inseguridades para los profesionales, esta situación esta latente, pero el pluriempleo aún no ha afectado a los Trabajadores Sociales laboran en la provincia, lamentablemente los derechos laborales no son recibidos bajo esta modalidad contractual, dejándolos desprotegidos ante la vida laboral.

Por último no podemos dejar de señalar que este tema es de real relevancia para el conocimiento del Trabajo Social en lo que respecta a condiciones laborales en la cual los profesionales se desenvuelven.

6.2 APORTES Y PROPUESTAS AL TRABAJO SOCIAL.

Siendo esta una tesis de Trabajo Social que indaga sobre la realidad laboral de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad del Bío-Bío que laboran en provincia de Ñuble, el aporte que esta investigación entrega a la profesión tiene que ver fundamentalmente con la reflexión y discusión que se produce sobre temas que son propios de Trabajo Social, no centrado en temas disciplinares como mejorar la intervención en lo social, sino propiamente en el ámbito laboral, en donde se inserta el profesional como un trabajador asalariado.

Con esta investigación se contribuye además a la adquisición de conocimiento y divulgación de resultados sobre las condiciones laborales de los Trabajadores/as Sociales egresados de la Universidad del Bio-Bío que laboran en la provincia de Ñuble, independientemente del campo en donde desarrollen su intervención.

A continuación se proponen una serie de posibles intervenciones a desarrollar acordes al tema de investigación:

- Se espera que este trabajo sea una herramienta útil para la carrera de Trabajo Social de la Universidad del Bío-Bío y para todo el colectivo profesional, que a partir de los resultados se puedan generar nuevas líneas de discusión y análisis acerca del mundo laboral en el cual se inserta el Trabajador Social.
- Validar un instrumento sobre condiciones laborales de los Trabajadores Sociales a nivel país, basándose en estándares internacionales.
- Realizar charlas de difusión a los alumnos que ingresan a la carrera de Trabajo Social para que tengan una aproximación a la realidad que se enfrentarán cuando sean profesionales.
- Crear un vínculo permanente entre la Escuela de Trabajo Social y los egresados de la misma con el objetivo que al transcurrir algunos años la Universidad cuente con información fidedigna acerca de los cambios que han enfrentado los nuevos

profesionales al insertarse al mundo laboral, y a partir de ello generar líneas de acción y de discusión entre los alumnos que se encuentran en la carrera para potenciar su inserción al mundo laboral.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

7.1 **BIBLIOGRAFÍA.**

1. Aab, et al. (2011). Las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales matriculados en el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales del distrito La Plata, Provincia de Buenos Aires. Extraído en Junio de 2012 desde: <http://www.colegiodetslaplata.org.ar/DocumentosTrabajos/Documentos/informeCondicionesLaborales.pdf>
2. ALEGSA, (2010, 17 de Mayo). Definición de Área de trabajo. Extraído en Octubre de 2012 desde: <http://www.alegsa.com.ar/Dic/area%20de%20trabajo.php>
3. Antunes (s.f.). Trabajo y precarización en un orden neoliberal. Extraído en Junio de 2012 desde: [respaldo.fcs.edu.uy/enz/.../Ricardo%20Antunes%20traduccion.doc](http://www.respaldo.fcs.edu.uy/enz/.../Ricardo%20Antunes%20traduccion.doc)
4. ASIMET (2012). Contrato a Honorarios. Extraído en Octubre de 2012 desde: http://www.asimet.cl/contratos_honorarios.htm
5. Barría (2002). Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. Tesis para optar al grado académico de Magister en psicología social-comunitaria, Pontificia Universidad Católica de Chile. Extraído en Mayo de 2012 desde: www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psiquiatriacom
6. Boyer, 1986, citado en López, M. (1999) Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Algunas hipótesis. Tesis para optar al grado de magister en Derecho, Universidad de Chile. Extraído en agosto de 2012 desde http://www.dt.gob.cl/1601/articles-59903_recurso_8_aporte_al_debate_8.pdf

7. Caamaño, E. (2005, Julio). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. Revista de Derecho (Valdivia) v.18 n.1. Extraído en junio de 2012 desde http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071809502005000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
8. Cademartori, Campos, Seiffer (2007) Condiciones de trabajo de los Trabajadores Sociales: Hacia un Proyecto Profesional Crítico. Editorial Espacio
9. Carballo (2007) Precarización del empleo: flexibilidad laboral en el Trabajo Social costarricense. Trabajo presentado en el IV Congreso Internacional - VII Congreso Nacional de Trabajo Social, Septiembre, Costa Rica. Extraído en Mayo de 2012 desde http://www.trabajosocial.or.cr/congreso/ponencias/Priscilla_Carballo.pdf
10. Castañeda y Salamé. (2010, Diciembre 29). Perspectiva Histórica de la formación en Trabajo Social en Chile. Revista Electrónica de Trabajo Social, VOL. 8. Extraído en Mayo de 2012 desde <http://www.trabajosocialudec.cl/rets/2010/12/perspectiva-historica-de-la-formacion-en-trabajo-social-en-chile/>
11. CMASOCIADOS (2009) Tipos de Contratos. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://www.cmasociados.cl/tipos-de-contratos.html>
12. Código del trabajo (2012). De la jornada de trabajo. Capítulo IV. Página 25. Extraído en Octubre de 2012 desde http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf
13. Código del trabajo (2012). De las remuneraciones. Capítulo V. Página 34. Extraído en Octubre de 2012 desde http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf
14. Código del trabajo (2012). Extraído en Octubre de 2012 desde http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf

15. Chiang, Martínez y Núñez, citado en Cartes. (2010). Efectos del clima organizacional y la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral, Hospital de Coelemu. Memoria para optar a título de Ingeniero Comercial. Universidad del Bío-Bío
16. Davis (2003) "Comportamiento Humano en el trabajo", México, Mac Graw-Hill, 5ª edición.
17. Davis y Newstrom (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo Comportamiento Organizacional. Octava edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V; México.
18. DEFINICIÓN.DE (2012). Concepto de empleo. Diccionario online. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://definicion.de/empleo/#ixzz2CCiXaQep>
19. DEFINICIÓN.DE (2012). Definición de derecho laboral. Diccionario online. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz2CaHvWgwN>
20. DEFINICIÓN.DE (2012). Definición de edad. Diccionario online. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://definicion.de/edad/#ixzz2BrOk9N4Y>
21. DEFINICIÓN.DE (2012). Definición de Satisfacción laboral. Diccionario online. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://definicion.de/satisfaccion-laboral/#ixzz2CPFRJ68U>
22. Echeverría, G., (2005) Análisis Cualitativo por categorías. Santiago, Chile. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
23. FECOMA (2012) Condiciones de trabajo y salud. Extraído en Mayo de 2012 desde <http://www.fecoma.es/Pages/Areas/SaludLaboral/DanosSalud/Condiciones.aspx>

24. Fidalgo y Pérez (s.f.) Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Extraído en Agosto de 2012 desde http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf /.
25. FITS (2000) citado en Cordero, Palacios y Fernández (s.f.). Trabajo Social y Derechos Humanos: razones para una convergencia. p.1-2. Extraído en mayo de 2012 desde dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002316.pdf
26. Fuentes y Carlis, citado en Olivia y Gardey (2005) La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajador Social. Grupo de investigación y acción social, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Extraído en Junio de 2012 desde www.gias.com.ar/biblioteca_virtual/7.pdf
27. GESTIOPOLIS, (2001, Abril). Definiciones de: nivel ocupacional, puesto de trabajo, cargo, función, tarea, elemento y micromovimiento. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/No9/Definiciones%20administracin.htm>
28. Girondella (2012, Febrero 23) Sexo y Género: Definiciones. Extraído en Octubre de 2012 desde <http://contrapeso.info/2012/sexo-y-genero-definiciones/>
29. Gómez, 1999, citado en Castañeda y Salamé (2010, Diciembre 29) Perspectiva Histórica de la formación en Trabajo Social en Chile. Revista Electrónica de Trabajo Social, VOL. 8. Extraído en Mayo de 2012 desde <http://www.trabajosocialudec.cl/rets/2010/12/perspectiva-historica-de-la-formacion-en-trabajo-social-en-chile/>
30. González, M. (2002). Ética y formación universitaria. Revista Iberoamericana de educación.

31. Harpaz, 1983, citado en Cartes (2010). Efectos del clima organizacional y la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral, Hospital de Coelemu. Memoria para optar a título de Ingeniero Comercial. Universidad del Bío-Bío
32. Hernández, Fernández, y Baptista (1998) Metodología de la investigación. McGraw-Hill. México. 4ª Edición
33. Iamamoto (2003) El servicio social en la contemporaneidad. Trabajo y formación profesional. Brasil. Cortez Editora.
34. Iamamoto, 2003, citado en Roslan (2010). Análisis del contexto de surgimiento e implementación del Plan de Estudio 1999 de la Lic. en Trabajo Social, FCPyS-UNCuyo. Extraído en Mayo de 2012 desde http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/Tesis_Yanina_Roslan.pdf
35. Koontz y Weihrich (1999) Administración, una perspectiva global 11ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
36. Krmpotic, 1997, citado en Olivia y Gardey (2005) La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajador Social. Grupo de investigación y acción social, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Extraído en Junio de 2012 desde www.gias.com.ar/biblioteca_virtual/7.pdf
37. Letelier (2011) Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los Trabajadores/as Sociales. Tesis para optar al título de Trabajador Social. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago. Chile.
38. López (2005) Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM, vol. 8, nº 15, Lima.

39. López y Chaparro, 2006, citado en Castañeda y Salamé (2010) Perspectiva Histórica de la formación en Trabajo Social en Chile. Revista Electrónica de Trabajo Social, VOL. 8. Extraído en Mayo de 2012 desde <http://www.trabajosocialudec.cl/rets/2010/12/perspectiva-historica-de-la-formacion-en-trabajo-social-en-chile/>
40. Max-Neef (1993) Desarrollo a escala humana. Conceptos aplicaciones y algunas reflexiones. Extraído en agosto de 2012 desde http://www.ugr.es/~fmunoz/documentos/MaxNeef_Desarrollo_a_escal_a_humana.pdf
41. Páez, 1996, citado en Olivia y Gardey (2005) La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajador Social. Grupo de investigación y acción social, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Extraído en Junio de 2012 desde www.gias.com.ar/biblioteca_virtual/7.pdf
42. Portal de empleos públicos (2012) ¿Qué significa ser funcionario de planta o contrata, ser empleado a honorarios o del Código del Trabajo? Extraído en Octubre de 2012 desde <http://www.empleospublicos.cl/pub/contenido/faq.aspx>
43. Quiroz, s.f., citado en Castañeda y Salamé (2010, Diciembre 29) Perspectiva Histórica de la formación en Trabajo Social en Chile. Revista Electrónica de Trabajo Social, VOL. 8. Extraído en Mayo de 2012 desde <http://www.trabajosocialudec.cl/rets/2010/12/perspectiva-historica-de-la-formacion-en-trabajo-social-en-chile/>
44. Sánchez (2008, Enero 4) La relación espacio físico, felicidad, productividad. Extraído en mayo de 2012 desde [http://corporacommm.blogspot.com/2008/01/los-trabajadores-felices-son ms.html#ixzz2CbZREE7](http://corporacommm.blogspot.com/2008/01/los-trabajadores-felices-son-ms.html#ixzz2CbZREE7)

45. Satisfacción laboral de los jóvenes chilenos: identificación y valoración de los atributos del trabajo. (s.f.). Extraído en Octubre de 2012 desde: http://extranet.injuv.gob.cl/cedoc/Estudios%20del%20INJUV/ESTUDIOS%20PDF/Satisfaccion_laboral%20_juvenil.pdf
46. Solana (1993) Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, Argentina.
47. Vidal (2009) Condiciones laborales de la profesión: ¿Precariedad laboral o Condition Sine Qua Non? Revista Síntesis N° 3. Extraído en mayo de 2012 desde www.revistasintesis.cl
48. Vidal, P (2009) Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile. Extraído en mayo de 2012 desde <http://encuentroregionaltts.ning.com/forum/topics/aproximacion-a-una>

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

Encuesta Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales
de la Provincia de Ñuble

Estamos haciendo un estudio que tiene como objeto diagnosticar las características actuales de las condiciones laborales de los trabajadores sociales egresados de la Universidad del Bio-Bío.

Con el fin de conocer la forma en que usted percibe sus condiciones de trabajo, le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. El mismo es anónimo y confidencial y los resultados serán utilizados como insumo para pensar nuevas líneas de discusión y análisis acerca del mundo laboral.

Desde ya le damos las gracias por responder esta encuesta.

Marcar con una X la opción correcta.

DATOS PERSONALES

1. Sexo:

1.1. Femenino 1.2. Masculino

2. Edad:

2.1. Menos de 25 años 2.2. Entre 25 y 35 años
2.3. Entre 36 y 45 años 2.4. Más de 45 años

3. Años de ejercicio de la profesión:

3.1. Menos de 5 años 3.2. De 5 años a 10 años 3.3. Más de 10 años

DATOS LABORALES

OCUPACIÓN

4 ¿Está empleado como Trabajador Social? 4.1. Si 4.2. No
5. ¿Está buscando empleo como Trabajador Social? 5.1. Si 5.2. No
6. ¿Está empleado en otra actividad? 6.1. Si 6.2. No

Si respondió que NO a la pregunta 4, esta encuesta ha FINALIZADO.

7. ¿Cuántos empleos tiene?

7.1. Un empleo 7.2. Dos empleos
7.3. Tres empleos 7.4. Más de tres empleos

TIPO DE EMPLEADOR

8. Tipo de Institución Empleadora:	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
8.1. Pública/Estado			
8.2. Empresas o Privados			
8.3. Institución Sin Fines de Lucro o Tercer Sector			
8.4. Otro. Especifique cuál:			

9. Lugar de trabajo (especifique a continuación)	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
9.1. Comuna			

10. Campo de Desempeño Laboral	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
10.1. Salud			
10.2. Educación			
10.3. Vivienda			
10.4. Justicia(área penal, gendarmería)			
10.5. Servicios de bienestar del Estado y Empresas			
10.6. Fuerzas Armadas y de orden			
10.7. Infancia y Adolescencia(Protección / Infractores Ley			
10.8. Investigación, Proyectos y Capacitación			
10.9. Adicciones			
10.10 Asistencia Social Municipal			
10.11 Ejercicio Libre			
10.12. Discapacidad			
10.13. Otros (Mencionar)			

TIPO DE CONTRATACIÓN

11. Su modalidad de contratación es:	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
11.1. Contrato plazo fijo			
11.2. Contrato indefinido			
11.3. Contrata			
11.4. Planta			
11.5. Honorarios			
11.6. Otro			

CARGO

12. Tipo de cargo	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
12.1. Área directiva			
12.2. Área profesional			
12.3. Otro (especificar)			

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN Y EN EL CARGO

13. Usted lleva trabajando en la Institución	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3	14. Usted lleva trabajando en el cargo	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
13.1. 1 a 3 años				14.1. 1 a 3 años			
13.2. 4 o más de 6 años				14.2. 4 o más de 6 años			

ESPACIO DE TRABAJO

15. Cómo calificaría las condiciones físicas del lugar de trabajo (dependencia, oficina, sala, espacio físico) donde desarrolla cotidianamente sus tareas:	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
15.1. Excelentes			
15.2. Muy buenas			
15.3. Buenas			
15.4. Regulares			
15.5. Malas			
15.6. Muy malas			

16. Si usted calificó las condiciones físicas del medio de trabajo como regulares, malas o muy malas, indique a continuación algunas características (si considera pertinente marque más de una característica por empleo con una X)

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
16.1. Ruidos molestos constantes			
16.2. Falta de espacio / Hacinamiento			
16.3. Falta de luz			
16.4. Condiciones de ventilación deficientes			
16.5. Otro. Especificar cuál:			

JORNADA LABORAL

17. ¿Cuántas horas semanales trabaja según el contrato establecido con el organismo empleador?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
17.1. Menos de 15 horas semanales			
17.2. Entre 15 y 20 horas semanales			
17.3. Entre 21 a 30 horas semanales			
17.4. Entre 31 y 40 horas semanales			
17.5. Más de 40 horas semanales			

18. ¿Realiza horas extras para cumplir con las tareas asignadas?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3	
18.1 Si				→ Si responde que SI, pase a la pregunta 19
18.2 No				→ Si responde que NO, pase a la pregunta 21

19. ¿Cuántas horas extras contabiliza por semana aproximadamente?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
19.1 1 a 3 horas			
19.2 4 a 6 horas			
19.3 7 a 9 horas			
19.4 10 a 12 horas			

20. Las horas extras ¿se las pagan?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
20.1 Si			
20.2 No			

21. ¿Cuál es el SUELDO LÍQUIDO que percibe por mes? (Esta suma no incluye en su cifra montos por adicionales, beneficios y/o aportes).

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
21.1. Menos de \$200.000			
21.2. Entre \$201.000 y \$ 400.000			
21.3. Entre \$401.000 y \$ 600.000.			
21.4. Entre \$ 601.000 y \$800.000			
21.5. Entre \$ 801.000 y \$ más 1.000.000			

DERECHOS LABORALES

22. Marque con una X los derechos a los que accede en función de su(s) empleo(s)

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
22.1. Aportes previsionales			
22.2. Colación, Movilización			
22.3. Aguinaldo			
22.4. Bono de vacaciones			
22.5. Licencias por maternidad/paternidad			
22.6. Asignaciones familiares			
22.7. Asignación de antigüedad			
22.8. Asignaciones de estudio			
22.9. Permiso de estudio			
22.10. Seguro accidentes del trabajo (ley 16.744)			
22.11. Licencias por enfermedad			
22.12. Otro. Especificar cuál:			

MEDIOS/HERRAMIENTAS DE TRABAJO

23. ¿Considera que la institución u organismo empleador le provee todas las herramientas de trabajo para desarrollar las tareas por las cuales fue contratado/a?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
23.1. Si			
23.2. No			



Si responde que SI, pase a la pregunta 25



Si responde que NO, pase a la pregunta 24

24. ¿Qué recursos de funcionamiento (medios o herramientas de trabajo) considera escasos o inexistentes?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
24.1. Móviles, viáticos de transporte			
24.2. Computadoras, impresoras			
24.3. Telefonía, internet			
24.4. Papel, lapiceras, archiveros, carpetas, etc.)			
24.5. Otro. Especificar cuál:			

INSTITUCIÓN U ORGANISMO CONTRATANTE

25. ¿Siente respaldo de la institución a la hora de tomar decisiones en su intervención?

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3
25.1. Muy frecuentemente			
25.2. Frecuentemente			
25.3. Poco frecuente			
25.4. Nada frecuente			
25.5. Nunca			

SATISFACIÓN LABORAL

26. Los siguientes puntos muestran varios aspectos de su trabajo. Señale cuan satisfecho o insatisfecho se encuentra usted con cada una de éstas características. Marque con el número que corresponda según la siguiente tabla.

1= Muy Insatisfecho
2= Insatisfecho
3= Moderadamente insatisfecho.
4= Ni satisfecho ni insatisfecho.
5= Moderadamente satisfecho.
6= Satisfecho.
7= Muy Satisfecho.

26.1	Condiciones físicas de trabajo.	
26.2	La libertad de escoger su propio método de trabajo.	
26.3	Sus colegas de trabajo.	
26.4	El reconocimiento por haber realizado un buen trabajo.	
26.5	Su jefe inmediato	
26.6	La cantidad de responsabilidad que le dan .	
26.7	El dinero que le pagan.	
26.8	La oportunidad para emplear sus capacidades.	

26.9	Relaciones sociales entre dirección y trabajadores de la institución.	
26.10	La oportunidad de promoción.	
26.11	La forma en que esta dirigida la institución.	
26.12	La atención que le prestan a sus sugerencias.	
26.13	Sus horas de trabajo.	
26.14	Las diferentes actividades a realizar en el trabajo.	
26.15	La seguridad en el puesto de trabajo.	
26.16	La valoración que le da la institución como Trabajador Social.	
26.17	Ahora, considerando todo , ¿ cómo se encuentra en su trabajo en general?	

Usted ha llegado al final de la encuesta. La información que se socializa aquí, será respetuosamente trabajada, conservando la confidencialidad de quienes respondieron a la misma.

¡Muchas gracias!