

Condiciones Laborales del Trabajo Social en Venezuela. (Un Estudio Exploratorio con los Egresados de las Cohortes Académicas de Trabajo Social de la Universidad de Central de Venezuela)

Lennys Luría¹

RESUMEN

El presente estudio resume el reconocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores sociales en Venezuela; para lo cual se aplicó una encuesta a cincuenta y un (51) egresados en dicha carrera impartida en la Universidad Central de Venezuela. Los resultados avizoran la necesidad de revisar las condiciones laborales de estos profesionales en términos de la superación nuevos retos profesionales identificados, luego del análisis de los resultados obtenidos y que se traducen en la necesidad de promover espacios de organización dentro de la profesión como mecanismo que impulse la exigencia del respeto y cumplimiento de derechos asociados a esta temática.

Palabras claves: trabajo social/ condiciones laborales/ desempeño laboral/ ejercicio profesional/ retos para el ejercicio profesional.

SUMMARY

The present study summarizes the recognition of the working conditions of social workers in Venezuela; for which a survey was applied to fifty-one (51) graduates in such a race delivered at the Central University of Venezuela. The results envisioned the need to review the conditions of these professionals in terms of overcoming new professional challenges identified, following the analysis of the results obtained and which translate into the need to promote spaces of organization within the profession as a mechanism that drives the requirement of respect for and compliance with rights associated to this subject.

Keywords: social work/ Conditions/ performance/ professional/ challenges for the professional exercise.

¹ Docente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Licenciada en Trabajo Social y psicología industrial. Magister en Educación Superior. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Especialista en Orientación Familiar. Actualmente es tesista del doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela

Condiciones Laborales del Trabajo Social en Venezuela. (Un Estudio Exploratorio con los Egresados de las Cohortes Académicas de Trabajo Social de la Universidad de Central de Venezuela)

Lenys Lurua

Introducción

Las condiciones laborales deben ser entendidas como uno de los principales elementos que inciden en el desempeño laboral de los profesionales. Asimismo, éstas son claramente el resultado de los requisitos necesarios para el ejercicio de las funciones que implica el hacer laboral.

El profesional en Trabajo Social no está ajeno a dicha realidad. Es decir, el trabajador social se ve afectado por el comportamiento del mercado de trabajo y los elementos que en él se hacen presentes, con miras a exponer las condiciones laborales reconocidas por los trabajadores sociales egresados de la Universidad Central de Venezuela se realiza el presente artículo. Para el desarrollo del presente artículo, se desarrolló una investigación fundamentada en los principios del método cuantitativo. Como técnica de recolección de datos se implementó una encuesta dirigida a egresados de esta formación universitaria, que se encuentran empleados en organizaciones públicas y/ o privadas, lo cual permitió establecer las características las características del mundo del trabajo actual de estos profesionales.

En atención a ello, se encuestaron cincuenta y un (51) trabajadores sociales con, al menos, 1 año en el ejercicio profesional. Lo cual, en líneas generales, permitió identificar elementos para aproximar la elaboración de un diagnóstico de la situación ocupacional de los profesionales del área en distintos ámbitos de actuación, lo cual – a su vez- derivó en la elaboración de un análisis crítico orientado a la definición de nuevas líneas de discusión y análisis que favorezcan la práctica y cualificación profesional.

A la luz de lo señalado, la investigación tuvo como propósito: reconocer las condiciones laborales actuales de los trabajadores sociales egresados de la Universidad Central de Venezuela. Entendiendo por condiciones laborales, según Ortega (2014):

Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales, aspectos tecnológicos, organizacionales y ordenación del trabajo, donde el salario es uno de los elementos centrales; más no el único. En tanto que, el trabajador debe gozar de factores que faciliten su desempeño y le den comodidad en su hacer (p. 87).

Esta definición, nos ubica – pues- en la variables a considerar si se quiere precisar aspectos relacionados a este tema y que, por tanto, fueron trabajadas en esta investigación, siendo éstas a saber: tipo de contratación laboral, salario percibido, ingreso económico de

los profesionales, formación profesional, posibilidad de ascenso en el trabajo, clima organizacional, recursos materiales y tecnológicos disponibles para ejercer la labor (vehículos, espacios dentro de la institución), ambiente laboral, beneficios laborales, riesgos laborales, calidad de vida.

1.- Aspectos metodológicos generales de la investigación

Con la finalidad de alcanzar el objetivo planteado fue necesaria la elaboración de un marco metodológico¹, el cual permitió seleccionar el método y las técnicas que direccionaron el proceso de redacción de datos.

En este sentido, Balestrini (2006) en su libro titulado “Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación” expone que el marco metodológico es:

[...] la instancia referida a los métodos, diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y sus método calcula las magnitudes de lo real. De allí pues, que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporaran en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos (p.126).

Bajo esta premisa, seguidamente se enunciaran cada uno de los elementos señalados para ir precisando las características metodológicas del presente estudio.

a) Nivel de Investigación:

El establecimiento del nivel de la investigación, de acuerdo con Balestrini (2006), se determina a partir “del grado de profundidad y alcance de la misma” (p. 80). Bajo esta visión puede decirse que, el presente estudio se estructuró en un nivel investigativo de carácter exploratorio. En tanto:

“se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o no se ha podido abordar antes, es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas o ideas vagamente relacionadas con el tema de estudio, o bien, si se desea indagar sobre el tema y áreas sobre nuevas perspectivas” (Hernández Sampieri, 2006, p. 101).

De allí es que esta investigación es exploratoria, por tanto es un estudio que permite familiarizarse con fenómenos pocos trabajados. Vale decir que, si bien es cierto que las condiciones laborales en un tema sobre el cual existen importantes escritos que denotan un esfuerzo investigativo de estudiosos a nivel mundial, en Venezuela y – de manera específica- lo referente al ejercicio profesional del trabajador social evidencia la necesidad

¹ El término metodología se deriva de método, es decir modo o manera de proceder o de hacer algo, y logos, estudio; en otras palabras, se entiende por metodología al estudio de los modos o maneras de llevar a cabo algo, es decir el estudio de los métodos. Hurtado (2008, p.97).

de realizar un esfuerzo investigativo mayor, en tanto que los escritos sobre el tema son escasos y, en muchos casos, datan de fechas mayor a diez años.

b) Técnica e instrumento de recolección de datos.

Se utilizó como instrumento de recolección de datos una entrevista semiestructurada dirigida a los trabajadores sociales que actualmente están ejerciendo la profesión y que laboran en instituciones públicas o privadas. Para la elaboración de este instrumento se tuvieron en cuenta tres ejes para su posterior análisis. Estos están definidos de la siguiente manera:

- a) Datos personales del egresado; se indagó sobre la edad, el sexo, años de graduación, años de ejercicio profesional, formación de cuarto nivel.
- b) Datos laborales; se consideró el área de trabajo, tipo de organismo que contrata al profesional, tipo de contratación, antigüedad en el cargo, salario percibido, capacitación, posibilidad de ascenso, conocimiento acerca de la ley que regula el ejercicio profesional.
- c) Condiciones laborales; en este punto se hizo énfasis en aspectos como: experiencia laboral del profesional, identificación de las situaciones que consideran de riesgo laboral; entre otros aspectos. Asimismo, se precisó información referida a los recursos disponibles por el profesional para el ejercicio de su labor. En ese sentido, se precisaron datos tales como: recursos materiales y tecnológicos disponibles; características del ambiente laboral; beneficios laborales.

c) Población de estudio y fuentes de datos.

Definido el problema a investigar, formulado el objetivo y establecido, además, los aspectos generales del marco teórico y, desde luego, los aspectos propios del marco metodológico, se hizo necesario determinar los elementos o individuos con quienes se iba llevar a cabo la investigación. Esta consideración condujo a delimitar el ámbito de la misma, definiendo una población y seleccionando la muestra.

Como punto de partida para la configuración de este proceso, se consideró pertinente establecer algunas precisiones conceptuales, orientadas a proporcionar insumos teóricos que permitieron comprender cómo dicho proceso se materializó en esta investigación.

Lo primero que es necesario considerar, es que lo que antecede a la determinación de la población es el universo; dicho término, según Fox (1981), “designa a todos los posibles sujetos o medidas de un cierto tipo que incluye a toda la población” (p. 368). Siendo así, el universo de este estudio lo constituyen todos los egresados de la carrera de trabajo social de la UCV.

No obstante, la cuantificación del total de egresados de la escuela de trabajo social de la UCV, desde su creación hasta los actuales momentos que se encuentren ejerciendo la profesión, es una información difícil de precisar.

Asimismo, de poder hacerlo resultaría dificultoso tener acceso al universo total de egresados de la carrera. Por ejemplo, una de las dificultades a resolver sería el tamaño del universo y la localización de todos los egresados; ya, estos factores de entrada, se convertirían en dos significativos obstáculos para cumplir con la tarea.

De acuerdo con esto, estudiar el universo no es factible. Más, sin embargo, es un paso importante; en tanto que la definición de éste es el punto previo para determinar la población en estudio. Conceptualmente, ésta última es definida como “el conjunto infinito o finito de personas, cosas o elementos que presenten características comunes; debe considerarse a la población como una parte del universo” (Cerdea, 1998, p. 89).

Tomando en consideración lo propuesto por Cerda (1998), en este estudio se asumió como parte de ese universo, la población integrada por todos los estudiantes graduados en el siguiente periodo: 2009 al 2014, que en total asciende a un número 402 egresados, de los cuales se dispone de su correo electrónico, gracias al apoyo del departamento de trabajo especial de grado de la escuela y, también, del departamento de control de estudios de la mencionada institución.

A los 402 egresados durante ese periodo se les envió un mail, respondiendo –solamente treinta y uno (31) de estos. Por lo cual, estos 31 se configuraron como parte de la muestra de la investigación. Bajo estos parámetros se les hizo llegar la entrevista; se les solicitó a los egresados que respondieran la misma, explicando la importancia de contar con los datos que den cuenta de su experiencia laboral. Es importante destacar que el número de egresados que contestaron la encuesta por mail no fue la esperada; por lo tanto, también, se implementó en paralelo, el llenado de encuestas aplicadas en los sitios de trabajo de estos profesionales. Que en total fueron 20. Permitiendo alcanzar una muestra de 51 egresados (31 contactados por mail y 20 contactados en sus lugares de trabajo).

Una vez elaborada la entrevista; definida la población de estudio se procedió con la etapa de recolección de datos. La misma se realizó en los meses de marzo-junio de 2016.

El procesamiento de la información y su registro fueron realizados al mismo tiempo con la etapa de recolección de datos. Los datos se procesaron a través de los elementos propios de la estadística descriptiva y sus herramientas conocidas como frecuencia simple y frecuencia porcentual.

2.- Condiciones laborales en el profesional de trabajo social

El trabajador social, al igual que muchos profesionales, participa en el mercado laboral. Una de las formas en las que se concreta dicha participación es a través de la venta de su fuerza de trabajo. En dicho escenario, emergen las condiciones laborales en las cuales este profesional realiza su labor.

En consecuencia, al participar el trabajador social en el mercado de trabajo es susceptible de disfrutar de condiciones laborales que le ayuden y le faciliten su desempeño en el trabajo. Siendo así, conviene precisar algunos aspectos teóricos relacionados con este tema, a fin de poner en contexto al lector de los principios conceptuales en los cuales se basó la presente investigación.

De acuerdo a la OIT (2016) las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción, implantado en el establecimiento, y por los factores de riesgo presentes en el trabajo.

Existe, entonces, una relación estrecha entre el proceso de trabajo y las condiciones en las cuales éste es ejercido; lo que vuelve fundamental la actividad de prevención, para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que los mismos repercutan también, en las ventajas competitivas del sistema productivo.

Se parte, pues, de la premisa que el trabajo es una de las actividades a la cual el ser humano le dedica mayor cantidad de tiempo a lo largo de su vida. Esto es, de manera específica puede decirse que el trabajo es una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta; es realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social; es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas. Actividad, como se aprecia es realizada por los trabajadores sociales en ejercicio.

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano; de su fuerza física y de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas y la puesta en práctica de los conocimientos, las calificaciones profesionales y la experiencia laboral acumulada. El espacio de recepción del trabajador se conoce como ámbito laboral, en el cual deben existir condiciones que le ayuden a éste a cumplir con sus tareas; pero, también a contribuir de manera importante con su desarrollo como sujeto.

Siendo así, las condiciones laborales no son más que los recursos tangibles e intangibles que disponen las organizaciones empleadoras para que el trabajador realice sus funciones. Estas condiciones van desde condiciones salariales. Entendida como la remuneración que recibe el trabajador por desempeñar las funciones que ejerce en la organización y que le debe permitir satisfacer sus necesidades materiales e inmateriales. Contratación: vista como el tipo de vínculo que mantiene el trabajador con la institución que ha decidido emplearlo. Lo cual incidirá de manera directa en el disfrute o no de beneficios que apuntalen al bienestar de ese trabajador.

Asimismo, las condiciones laborales contemplan otros elementos de relevancia significativa tales como: recursos disponibles para ejercer la labor; clima organizacional; bienestar social laboral. La sumatoria de estos elementos, unidos a los ya expuestos permite valorar la existencia o no condiciones laborales adecuadas para el ejercicio de la función del trabajo.

Lo indicado, a su vez, implica la definición de políticas de protección que han de desarrollar las instituciones en procura de atender – por ejemplo- los riesgos laborales del trabajador; la seguridad que le ofrezca para el desarrollo del trabajo; las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. El clima de trabajo y los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.

Las condiciones laborales son, pues, un factor de bienestar para el trabajador. Se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales que se resume en el siguiente planteamiento: mejores condiciones laborales contribuyen a un mayor bienestar laboral y éste deriva en mayor productividad.

2.1.- Identificación del marco regulatorio de las condiciones laborales en Venezuela

En Venezuela no es potestativo garantizar las condiciones laborales a los trabajadores. Es decir, el garantizar las condiciones laborales forma parte de los derechos de éstos y es una obligación del patrono y, por tanto, del Estado. De manera explícita, el marco regulatorio en esta materia en el país, se expone -de manera general -en las siguientes normativas.

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Ley de Ejercicio Profesional del trabajador social artículo 12, numerales 3 y 5.
- Ley Orgánica de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos.
- Norma Técnica para Declaración de Enfermedad Ocupacional.
- Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como elemento de este marco jurídico puede señalarse lo siguiente: cada una de estas leyes establecen y dan pautas acerca de cómo debe ser las condiciones de todo trabajador bajo dependencia y otros; incluidos los profesionales.

De manera particular se debe destacar lo expuesto en la ley que regula el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela, que insta al empleador a informar lo relacionado en relación a lo establecido en la normativa jurídica que rige la materia.

Asimismo, garantizarles las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los recursos e instrumentos adecuados para el eficiente y eficaz cumplimiento del desempeño profesional. De no cumplirlo, el trabajador social tiene la potestad de exigirlo¹.

¹ Conviene indicar que como tendencia central del hacer profesional del trabajador social se viene imponiendo la perspectiva de derecho. Es decir, el profesional del trabajo social como parte de su hacer orienta su práctica a generar acciones orientadas al empoderamiento del otro, como medio para exigir sus derechos; participar en procesos de cambios, orientados a la consecución de su bienestar. En consecuencia, si lo hace en su práctica, es necesario que ejercite dicha acción en atención a sus propios intereses.

Ahora bien, dado lo relevante de las condiciones laborales, convendría preguntarse cómo son dichas condiciones en los trabajadores sociales en Venezuela.

3.- Aproximación al diagnóstico de las condiciones laborales del trabajador social en Venezuela

Para el desarrollo de este apartado conviene precisar los resultados encontrados luego de la aplicación de la entrevista realizada a los cincuenta y un (51) trabajadores sociales en ejercicio, tomando en consideración los siguientes indicadores: condiciones salariales; condiciones ambientales; recursos disponibles para ejercer la labor; clima organizacional; bienestar social laboral¹.

Considérese, para entender estos resultados, lo siguiente:

TOTAL DE LA MUESTRA 51 PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL		
SECTOR EMPLEADOR	PUBLICO 43 (84,31%)	PRIVADO 8 (15,68%)

1. EL 84, 31% de los profesionales consultados laboran en el sector público. Por lo cual es el propio Estado quien debe garantizar los derechos de estos profesionales y no convertirse en el principal vulnerador de los mismos. Se ratifica, además, la tendencia imperante desde la creación del ejercicio profesional en el país vinculado al reconocimiento del Estado como el principal empleador de los trabajadores sociales.
2. Es, sin duda, altamente pernicioso identificar la ausencia de condiciones laborales que deben ser impulsadas por el propio Estado y que de acuerdo a los resultados encontrados avizoran signos de cautela y preocupación.

a.- Condiciones Salariales

Pregunta central: ¿Cómo valora usted sus condiciones salariales?

EXCELENTES	BUENAS	REGULARES	DEFICIENTES
10 (19,60%)	13 (25,49%)	21 (41,17%)	7 (13,72%)

Nuestros egresados valoran, por ejemplo, sus condiciones salariales en una tendencia de regular a deficiente. Esta dimensión es, sin duda, preocupante en tanto que el salario es – en principio- el recurso monetario que le permite al trabajador poder acceder a los bienes y servicios que necesita para el logro de su bienestar social y calidad de vida.

¹ Vale decir que existen otros elementos que operacionalizan las condiciones laborales; no obstante, para efectos de lo hasta ahora expuesto, se considera oportuno revisar los elementos indicados.

El no contar con un salario que permita, pues, al trabajador incentivar su ejercicio y, desde luego, vincular ese desempeño al logro de mejoras en sus condiciones de vida, coloca en una posición difícil al profesional; que puede traducirse en un desempeño laboral poco acorde con lo esperado por la organización y lo demandado por los usuarios.

Un profesional sin condiciones de vida adecuadas, lejos está de ser un instrumento de ayuda a quienes demandan sus servicios.

Pregunta central: ¿Qué posición ocupa en la organización?

GERENCIAL	TECNICO	ADMINISTRATIVO	OBRERO
11 (21,56%)	23 (45,09%)	10 (19,60%)	7 (13,72%)

En relación a la posición que ocupan los egresados en el ámbito organizacional resalta de manera significativa que los mismos, en su mayoría, se encuentran conformando los equipos técnicos presentes en las organizaciones. Por lo cual, puede suponerse que, de manera activa, dichos profesionales ejercitan todos los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional; dando luces de hacia dónde se orienta el mercado ocupacional de los egresados de esta disciplina.

No obstante, preocupa que un porcentaje de estos egresados se encuentren ejerciendo funciones administrativas, siendo éstas, por ejemplo: funciones secretariales, de oficinistas, recepcionistas y otros lo cual quedó evidenciado ante la pregunta en la cual se interroga a dichos profesionales sobre la caracterización de las funciones que ejercen. Actividades, vale decir, que son incompatibles con la formación profesional del trabajador social y que le impiden el ejercicio de las competencias adquiridas durante la formación. Se avizora, en consecuencia, una subutilización de este recurso humano y, desde luego, la imposibilidad de que este profesional pueda tener mejores condiciones laborales dentro de la organización.

Además de ser una situación que desdice de la inversión hecha por el propio estado venezolano en la formación de ese profesional. Al ser éste un egresado de una universidad pública, que se aspira retribuya con su desempeño la inversión realizada por el propio Estado. Igual análisis es extensible a quienes, en estos momentos, tienen un grado universitario y se desempeñan como obreros dentro de estos centros de trabajo.

Por otro lado, interesante el dato del número de profesionales que ocupan una posición gerencial dentro de la institución; ubica a nuestros egresados en planos decisivos que – desde luego- pueden favorecer el desarrollo de acciones que propendan a garantizar los fines de la disciplina.

b.- Condiciones ambientales

Pregunta central: ¿Su espacio de trabajo tiene las condiciones ambientales que requiere para desarrollar sus labores?

SI	NO
23 (45,09%)	28 (54,90%)

Indíquenos sus consideraciones en relación a la calidad de los siguientes factores físicos:

FACTORES	CALIDAD DE LOS FACTORES			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
ILUMINACIÓN	3 (5,88%)	23 (45,09%)	7 (13,72%)	13 (25,49%)
VENTILACION	5 (9,80%)	12 (23,52%)	23 (45,09%)	11 (21,56%)
NIVEL DE RUIDO	7 (13,72%)	16 (31,37%)	19 (37,25%)	9 (17,64%)
DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO MOBILIARIO	6 (11,76%)	11 (21,56%)	18 (35,29%)	16 (31,37%)
CONDICIONES DE HIGIENE	15 (29,41%)	15 (29,41%)	14 (27,45%)	7 (13,72%)
ESPACIO PARA EL DESCANSO (COMEDOR)	13 (25,49%)	14 (27,45%)	13 (25,49%)	11 (21,56%)
EQUIPOS TECNOLÓGICOS	8 (15,68%)	11 (21,56%)	22 (43,13%)	10 (19,60%)
	14 (27,45%)	15 (29,41%)	15 (29,41%)	7 (13,72%)

Las condiciones ambientales son entendidas como los factores físicos presente en los centros de trabajo que contribuyen al desarrollo de la actividad laboral. En atención a ello, los egresados valoran como deficientes las condiciones ambientales en donde desarrollan su trabajo. Así lo reconocen al valorar a cada uno de los factores físicos sobre los cuales se les interrogó a nuestros egresados.

De manera particular, preocupa por ejemplo la valoración de la distribución del espacio, no sólo por un asunto de hacinamiento, sino también en procura de la garantía del cumplimiento de sus funciones (considérese que, en su mayoría, están en una dimensión técnica) y la calidad del servicio que ofrece.

La convivencia con los pares, en medio de esas condiciones, suele ser hostil; lo que puede derivar en cuadros de stress o episodios de ansiedad.

Los factores físicos, además, de no estar garantizados pueden generar enfermedades ocupacionales. Entonces, una inadecuada iluminación puede generar problemas de visión; un inadecuado nivel de ruido puede generar alteraciones en el sistema auditivo.

En consecuencia, la no atención de estos factores expone a estos profesionales a posibles enfermedades ocupacionales.

c.- Recursos disponibles para ejercer la labor

Pregunta central: ¿Dispone usted de los recursos que necesita para realizar su trabajo?

SI	NO
8 (15,68%)	43 (84,31%)

El aspecto asociado a los recursos disponibles para ejercer las funciones es un elemento de gran interés. Es decir, es obligación del patrono garantizar las condiciones y medios necesarios para ejercer el trabajo. Entonces, por ejemplo, si el profesional del trabajo social no tiene el recurso de un vehículo para realizar el traslado a la residencia de un usuario y poder desarrollar una visita al medio íntimo familiar, incide en su desempeño y en la calidad del trabajo que realiza.

Pero, además, esto repercute en las propias expectativas que tiene el profesional en relación a su trabajo.

Por experiencia personal es sabido que el no contar con los recursos que se necesitan para hacer la labor genera niveles de frustración y desesperanza; pudiendo generar episodios de incompetencia y dificultad para materializar los fines de la formación profesional.

d.- ¿Cómo valora el clima organizacional?

EXCELENTES	BUENAS	REGULARES	DEFICIENTES
15 (29,41%)	15 (29,41%)	14 (27,45%)	7 (13,72%)

Se entiende por clima organizacional como “el conjunto de percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial” (disponible en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html).

Estos profesionales valoran como positivo el clima organizacional en las instituciones donde trabajan; lo cual podría estar vinculado a la actitud positiva con la que enfrentan su quehacer y, desde luego, a la identificación que tienen con los principios que configuran la disciplina.

En tal sentido y pese a las dificultades que se le presentan para desempeñar sus labores, los egresados procuran desarrollar un ambiente laboral positivo, que favorezca la productividad y logro de los fines institucionales que, vale decir, no necesariamente son los fines profesionales o los fines que la propia disciplina plantea.

e.- ¿Cómo valora su bienestar social laboral?

EXCELENTES	BUENAS	REGULARES	DEFICIENTES
7 (13,72%)	16 (13,72%)	19 (37,25%)	9 (17,64%)

El bienestar social laboral refiere, de acuerdo con Pedroza (2010): “el conjunto de condiciones y beneficios que recibe el trabajador que inciden, de manera directa, en sus condiciones de vida” (p. 45).

Para los trabajadores sociales encuestados el bienestar social laboral que recibe no responde a sus expectativas y, por tanto, a sus necesidades y demandas. Es decir, como balance de los beneficios que se le otorgan, los mismos son considerados insuficientes para disfrutar de una calidad de vida adecuada propia, ni la de sus familiares.

f.- Discriminación en el trabajo

Pregunta central: ¿siente discriminación en su centro de trabajo?

SI	NO
31 (60,78%)	20 (39,21%)

En caso de ser si, indique el tipo de discriminación (seleccione una sola opción):

Política	Social	Genero	Sexual	Racial	Otra
11 (35,48%)	2 (6,45%)	1 (3,22%)	4 (12,90%)	7 (22,58%)	6 (19,35%)

Desde luego que, uno de los elementos que se ha venido impulsando en los centros de trabajo, enmarcado en la norma jurídica que rige esta materia, es la no discriminación. De manera preocupante, los resultados reflejan que en un 60,78% de estos profesionales se sienten discriminados en dichos espacios y, de manera particular, salta a la vista consideración en relación a la discriminación política que reciben en donde desempeñan sus labores.

Varios son, pues, los elementos que podrían ser expuestos a la luz de estos resultados. El primero de ellos es recordar - tal como se ha señalado- que el Estado es el principal empleador de estos profesionales y, por tanto, el garante de que estos eventos no ocurran. Lo encontrado contradice los fines del propio Estado, y configura una situación de desprotección para estos profesionales.

El profesional del trabajo social es un egresado que –dentro de sus competencias- está el manejo de la diferencia; el respeto por el otro; la atención indistinta de quien demande su hacer. Si esto no se garantiza desde los sitios de trabajo, lejos podrá garantizarse a quienes demandan sus servicios.

Desde esta perspectiva, los derechos se ven comprometidos; vulnerados; afectados y lejos de materializarse. Obligándonos a buscar espacios en donde exigir el respeto a estos sea posible; no obstante, preocupa que sea el propio Estado – a través de sus patronos y en sus centros de trabajo- en donde esto se materialice, anticipando a un estado de desprotección y ausencia de instituciones que garanticen lo que es derecho y es obligación cumplir.

Finalmente, las condiciones labores de estos profesionales se ubican, desde la perspectiva de los encuestados, en las dimensiones de buenos a regular, por lo cual se hace necesario generar espacios gremiales; de encuentro para –como colectivo- exigir lo que por derecho nos corresponde.

Reflexiones finales

Desde principios del presente siglo, la OIT ha venido proponiendo la necesidad de que los países procuren garantizar a sus trabajadores un trabajo decente. Se trata, pues, de entender que no es cualquier trabajo o forma de empleo. El trabajo debe de ser estable, sostenido y protegido; elementos que configuran dicha categoría y que a continuación conviene exponer:

¿Qué es el trabajo decente?

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).

Sin duda, Venezuela es signataria de estos lineamientos y – en consecuencia- todos los trabajadores en el país deben ser protegidos con base a estos parámetros incluidos, desde luego, los trabajadores sociales.

Siendo así, los resultados encontrados comprometen la materialización de estos principios y nos obligan a revisar qué acciones podemos, desde la academia, los profesionales y demás actores, emprender con miras a empezar a dar vida a lo establecido en las distintas normativas.

Resulta, desde luego, paradójico que siendo el trabajo social una profesión que impulsa la participación colectiva, el empoderamiento de los derechos, sus profesionales estén sumidos en una situación de desmovilización, en la cual sus necesidades – al menos en este ámbito- no estén atendidas.

El deber ser de la profesión, en consecuencia, es ser un instrumento que impulse el bienestar social; es exigir, por ejemplo, al Estado el cumplimiento de sus funciones. Lo anterior pasa por organizarse; participar en la defensa de nuestros derechos, y en este caso, de las condiciones laborales de nuestros profesionales.

Llama la atención, que el trabajador social ejerce su labor, de acuerdo a los resultados encontrados, desde la precariedad; bajo condiciones que compromete no solo la dimensión socio-laboral del profesional, sino también la dimensión ética, motivacional y de crecimiento; comprometiendo – a su vez- la materialización de principios y fines con los cuales nació la disciplina del Trabajo Social.

Conviene, por tanto, reconocer que las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales han venido sufriendo un retroceso en comparación con años anteriores. Atrás queda la reseña de la profesora Mercedes Martínez (1974), en su texto Misión Histórica del Trabajo Social en el cual destacaba las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales en el país por los años setenta, en las cuales dichos profesionales se desempeñaban en las labores demarcadas, por ejemplo, con el desaparecido en el Consejo Venezolano del Niño.

La precitada autora indicaba que el profesional disfrutaba de las condiciones necesarias para realizar funciones vitales de la profesión, como las visitas al medio íntimo familiar, y cuyos resultados tenían un peso significativo en la toma de decisiones en términos de los derechos de los niños venezolanos.

De igual forma, Absalón Méndez (1992) en su texto Estado, Política Social y Trabajo Social en Venezuela, destaca el reconocimiento e importancia de los trabajadores sociales en la ejecución de las políticas sociales en la década de los ochenta; describe el peso y valor que tenía la opinión de este profesional en la toma de decisiones; de manera implícita, se puede interpretar de las consideraciones del profesor Méndez el reconocimiento del bienestar laboral de este profesional. Medio indiscutible para que este profesional pudiese ofrecer atención de calidad a quienes lo requerían.

Ante el presente escenario reflejado en los datos encontrados, se visualiza la necesidad de plantear acciones que permitan recuperar dichas condiciones y, desde luego, adecuarlas a los nuevos momentos que la circundan.

En ese sentido, conviene intentar aproximarse a responder la siguiente inquietud: ¿qué hacer? , la respuesta a esta interrogante pasa por enfrentar los siguientes escenarios:

- La superación y práctica de la asistencia dentro y fuera del ejercicio profesional. Esto incide en que las organizaciones tengan una visión reduccionista de la disciplina, y

crean que dando lo mínimo están ofreciendo protección a los usuarios y, desde luego, a los responsables de direccionar la atención.

- La consolidación de una organización profesional que discipline la definición de mecanismos que permitan regular el funcionamiento de la profesión.
- Favorecer una formación crítica dentro de la profesión que permita al egresado diferenciar lo político de lo partidista, para no reproducir lógicas que complazcan a sectores políticos.
- Favorecer la consolidación del profesional: lo cual implica el diseño y ejecución de acciones que dejen constancia de la importancia del trabajador social en la contribución de estrategias que favorezcan el desarrollo social.
- Asumir la reflexión como un ejercicio constante y práctica de la actuación profesional, lo cual significa pensar el ejercicio profesional en sentido amplio; no sólo enfocada en actividades y tareas.
- Y Finalmente es necesario fortalecer la especificidad de la profesión, en términos de exigir los recursos necesarios para ejercer la labor. Favoreciendo procesos de análisis que permitan entender lo complejo que resultan los campos de problemas asociados a lo social.

Referencias

1. Alayón, N. (2004). **Definiendo el Trabajo Social**. 6ta edición. LUMEN-HVMANITAS. Buenos Aires, Argentina.
2. Balestrini, Mirian (2006). **Cómo se elabora el proyecto de Investigación**. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados. Sexta Edición.
3. Cerda, Hugo. (1998). **Estudio del muestreo**. Caracas, Editorial punto a punto. 6ta edición.
4. Fox, Teodoro (1981). **El estudio de la muestra**. Material mimeografiado.
5. Hernández, Samiperi Roberto y otros (2006). **Metodología de la investigación**. McGraw Hill.
6. Hurtado, Jaqueline (2008). Evaluación de una tesis. Caracas. Ediciones Belmeo.
7. Martínez, M. (1974). **Misión Histórica del Trabajo Social en Venezuela**. FACES-UCV. Caracas, Venezuela.
8. Méndez, A. (1992). **Estado, política social y trabajo social en la Venezuela Actual**. FACES/UCV. Unidad de publicaciones.
9. Ortega, C. (2014). **Realidades del mundo del trabajo**. Editorial Mundo humano. Barcelona-España.
10. Pedroza, A. (2010). **Bienestar laboral. Retos del Siglo XXI**. 4ta edición. LUMEN-HVMANITAS. Buenos Aires, Argentina.