



ESTUDIO

**APROXIMACIÓN A UNA CARACTERIZACIÓN
DEL ESPACIO
SOCIO-OCUPACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL
EN CHILE**



Jaime Olaya
LA FAMILIA

Paula Francisca Vidal Molina

Noviembre de 2009

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN	3
II.- PRECAUCIONES METODOLÓGICAS	4
III.- ANTECEDENTES CONTEXTUALES	5
1.- La Hegemonía Neoliberal	5
2.- Una Breve Aproximación al Caso Chileno	8
3.- El Empleo Decente	9
4.- Trabajo y Trabajo Social	10
IV.- ANÁLISIS DE LOS DATOS	10
1.- Perfil General	10
2.- Nivel de Estudios	14
3.- Relaciones de Dependencia Laboral	17
4.- Tipo de Empleador	18
a) Campo de Desempeño Laboral	20
b) Acciones que Realiza	21
c) Valoración y Delimitación de acciones al interior del Espacio Laboral	33
d) Condiciones de Contrato	34
5.- Participación Colectiva	38
6.- Tipo de Población Objetivo Atendida	40
V.- CONCLUSIONES	41
VI.- BIBLIOGRAFÍA	45
VII.- ANEXOS	46

I.- INTRODUCCIÓN

Los resultados que se presentan responde al estudio impulsado por el equipo del Colegio de Asistentes Sociales de Chile, a través de su presidente, señor Omar Ruz, los Colegios Provinciales y Regionales, la unidad de Estudios Sociales del Colegio a través de su representante señora Malvina Ponce de León, la secretaria del Colegio, Jorge Muñoz y Camilo Bórquez como expertos estadísticos y Paula Vidal Molina¹ como encargada específicamente de la confección del instrumento y análisis de los resultados que a continuación se presentan, por lo tanto, cualquier error en los resultados del análisis es responsabilidad absoluta de la investigadora.

Se precisa señalar que no existió financiamiento para levantar estos resultados, lo cual genera dificultades para realizar una investigación con métodos rigurosos de acercamiento al fenómeno de estudio. No obstante, sabemos que la encuesta aplicada, recoge los datos de un momento y de un fragmento del Universo de los Trabajadores Sociales.

Los resultados y análisis aquí presentados, está 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.

Por lo mismo, el análisis está puesto en perspectiva de evitar cualquier extrapolación al Universo de los Trabajadores y Asistentes Sociales. Sin embargo, existen algunos resultados aquí identificados que algunas tendencias más generales sobre la configuración del espacio actual socio-ocupacional del Trabajo Social se ha identificado.

Sabemos que reflexionar sobre el mercado de trabajo o caracterizar el espacio socio-ocupacional de la profesión es un desafío para ésta, con el fin de adquirir una mirada crítica frente al momento actual, así como también develar y construir una parte de la historia, los significados y significaciones asociados a la configuración del actual mercado de trabajo profesional.

Partimos de la base que el Trabajador Social ejerce su trabajo especialmente de forma asalariada, lo cual lo coloca frente a los mismos dilemas y desafíos que sufren los trabajadores en general. Por lo tanto, esta inserción laboral –asalariada- lo antepone con tensiones propias de los cambios sufridos a nivel del mundo del trabajo en los últimos 25 años.²

Creemos que ir monitoreando estos cambios y a la vez como afectan, que marcas dejan en el hacer profesional, permitirá prepararse para enfrentarlos de mejor manera. Ejemplo de ello es el desempleo actual (y potencial) de la profesión, hoy es un nicho que aún no se investiga con rigurosidad, pero no es difícil imaginar que en el mediano

¹ Agradezco a los Sociólogos Francisco Carreras y Eduardo Canteros por la orientación otorgada en diversos momentos del estudio.

² Vale mirar los sucesos de los últimos días para darse cuenta que la lucha contra la precarización del Empleo y por el Trabajo Decente son temas que traspasan profesiones, funciones, escalafones, esfera privada y/o pública, y se encuentran sumamente vigentes.

plazo adquiriera mayor relevancia, debido al aumento de contingente profesional que busca(rá) su inserción laboral, producto de la expansión de las Escuelas de Trabajo Social en Chile³.

Ello nos lleva –como profesión- a tener en consideración que las “*transformaciones macro-sociales producen alteraciones en las demandas profesionales, en los espacios de intervención; modifican las expresiones de las cuestiones sociales - materia prima de la intervención del trabajador social; provocan una redefinición de los objetos de intervención; atribuyen nuevas funciones a la profesión y nuevos criterios para la adquisición de nuevas legitimidades. Lo que se pretende afirmar es que las alteraciones en el “mundo del trabajo”, en la esfera del Estado, en las políticas sociales, establecen nuevas mediaciones que se expresan en las condiciones objetivas (materiales y espirituales) sobre las cuales se realiza la intervención y que condicionan las respuestas de los profesionales*” (Guerra, Yolanda; 2000:1). Así, el quehacer profesional es mediado por los cambios dados en la sociedad, la profesión no puede desconocerlos, ni enfrentarse de espaldas a estos para entender el tipo de intervención que gestará, pero también las defensas que esta realizará en función de los principios ético-políticos que la movilizan para realizar la intervención.

Asumimos que la relación entre la profesión y aquellas instituciones ejecutoras de políticas sociales es directa, pero no exclusiva, como también, el ejercicio profesional del trabajador social no es autónomo (Iamamoto y Carvalho; 1984), está mediado por la relación contractual asalariada que instala a la profesión en una dinámica de dependencia, mas allá de la existencia de cierta autonomía respecto del hacer de la profesión al interior del contexto institucional. En ese escenario, el profesional genera ciertas intervenciones sociales con el fin de cubrir algunas necesidades y demandas sociales propias de la cuestión social. Sin embargo, sus respuestas y prácticas se tornan cada vez más contradictorias debido a los diversos intereses puestos en juego al interior de las políticas sociales, como también a las condiciones laborales en que se insertan los trabajadores. En ese sentido, las prácticas ejercidas reflejan y reproducen las contradicciones de la sociedad actual.

Así, con la intención de contribuir a develar este ámbito en Chile, nos propusimos hacer un primer acercamiento a nivel nacional, con el fin de ir creando una base de estudios que permitan a los futuros un mayor grado de profundidad. El presente estudio NO intenta extrapolar los hallazgos al Universo de los Trabajadores Sociales que se desempeñan en Chile, está infinitamente distante de ello, al contrario, se concibe como una fotografía de un grupo delimitado de estos.

II.- ALGUNAS PRECAUCIONES METODOLÓGICAS DE LOS RESULTADOS

El estudio presenta un diseño no experimental y su sentido es exploratorio. Se confeccionó una encuesta que recogió aspectos mínimos de la utilizada en el estudio realizado por Cademartori, Campos y Seiffer (2007). Sin embargo, por los fines buscados se incorporó otra gama de preguntas orientadas a caracterizar el quehacer profesional.

³ Hoy Chile cuenta con 35 Escuelas que imparten la Carrera de pregrado en Trabajo Social, sin contar que varias de estas escuelas poseen sedes regionales a lo largo de todo Chile.

Las limitaciones del estudio responde a la metodología utilizada para la recolección de los datos⁴ que respondió a la autoaplicación virtual de una encuesta, enviada por correo electrónico a la base de datos que poseen las diversas instancias dependientes del Colegio de Asistentes Sociales a nivel nacional. La muestra fue no probabilística y el perfil de los encuestados respondió a la posibilidad de que se les ubicara por vía virtual y se autoaplicaran la encuesta.

Se especula la existencia de aproximadamente 15.000 Asistentes / Trabajadores Sociales a nivel nacional. Se recibieron 307 encuestas con sus respectivas respuestas.

Los datos fueron recogidos entre los meses de Junio, Julio y Agosto del año 2009.

El procesamiento de los datos se realizó con el programa SPSS. Los datos fueron traspasados por estudiantes y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. El analista, una vez procesados en el sistema computacional los datos, no tuvo acceso a las encuestas directamente para ratificar lo que arrojaron estas, por lo tanto, de los datos perdidos del sistema no se tiene claridad si estos responden a una falla en la codificación o a una incoherencia de la respuesta, por tal motivo, estos datos no fueron considerados a la hora de mirar la totalidad de las respuestas dadas a cada pregunta. En ese sentido, se consideró la cantidad de respuestas dadas a cada pregunta como el 100%, excluyendo los perdidos del sistema.

Aquellas preguntas con un muy bajo nivel de respuesta (menos de 85 personas) fueron dejadas fuera del análisis por considerarlas que no aportaban en dilucidar aspectos de la pregunta, ejemplo de ello es el ítem de salarios.

El análisis da cuenta de lo que sólo se infiere de los datos, lo cual obliga a Evitar cualquier otro tipo de inferencia, especialmente al Universo de los Asistentes y Trabajadores Sociales de Chile.

Las personas que contestaron son Trabajadores y Asistentes Sociales titulados en 31 instituciones de formación superior, existentes en Chile. Además se ubican en alguna de las 15 regiones de Chile.

III.- ANTECEDENTES CONTEXTUALES

1.- La Hegemonía Neoliberal

El telón de fondo de los cambios dados en nuestra sociedad es el capitalismo, quien ha sobrevivido en medio de múltiples crisis y reorganizaciones a lo largo de su historia. En ello, el Estado ha jugado un rol importante, ya que los capitalistas encuentran mayores riesgos para sus intereses si no cuentan con esa institucionalidad que los cubra. Lo anterior, no quiere decir que puede funcionar sin este, ya que siempre ha generado formas de protegerse aun en ambientes que no necesariamente aceptan sus reglas para

⁴ Este tipo de metodología fue aceptada por la falta de financiamiento existente para realizar un estudio de otro tipo.

hacer negocios. Pero, creemos que ha primado una alianza entre Capitalismo y Estado a favor de los intereses del primero, *“la condición preferida para la actividad capitalista es un Estado burgués en que instituciones de mercado y reglas contractuales (incluyendo las del contrato de trabajo) sean legalmente garantizadas y en que se creen estructuras de regulación para contener conflictos de clases”* (Harvey, David; 2005: 80).

El neoliberalismo sólo después de la crisis general de sobreacumulación de los años 70 vino a tornarse una alternativa al Keynesianismo y a otras estructuras centrales del Estado en la formulación de políticas. Es consensuado que esta crisis desencadenó una serie de cambios a nivel del capital y del trabajo. Chile fue el primer país que experimentó el proyecto de construcción neoliberal del Estado, en 1979 Inglaterra inicia camino por la misma senda y en pocos años la doctrina neoliberal pasa a dominar la política de todo el mundo, doctrina que, entre otras cosas, incorpora los activos de propiedad de los Estados o aquellos destinados al uso de la población en general. (Harvey, 2005)

En el actual contexto de la mundialización de la economía, el capital financiero adquiere preponderancia, grandes grupos industriales transnacionales se articulan al mundo de las finanzas, ya que tienen como soporte las instituciones financieras que pasan a operar con el capital que rinde intereses. Estos grupos industriales asumen formas centralizadas y concentradas del capital industrial. *“Las empresas industriales se asocian a las instituciones financieras (bancos, compañías de seguros, fondos de pensión, sociedades financieras de inversión colectiva y fondos mutuos), que pasan a comandar el conjunto de acumulación, configurando un modo específico de dominación social y política del capitalismo, con el soporte de los Estados Nacionales”* (Iamamoto, 2007: 108. Traducción propia). En un mercado mundial unificado, se impulsa la tendencia a la homogeneización no solo de los circuitos del capital, sino también de los modos de dominación ideológica y de los objetos de consumo, pero sustentada en la heterogeneidad y desigualdad de las economías nacionales (Iamamoto, 2007).

Es sabido que en paralelo a este proceso, en los países del capitalismo avanzado de los años 80, ocurrieron profundas transformaciones en el ámbito del trabajo: sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representatividad sindical y política, afectaron su forma de ser (Antunes, 1999). Los centros de trabajo cuya base se anclaba en el sistema fordista modificaron sus estrategias de contratación, la organización del trabajo y atribución de tareas, el uso del tiempo y el sistema de remuneraciones, removiendo el sello de certeza, propio del patrón de la organización científica del Trabajo. Esta tendencia venía desarrollándose desde antes de la crisis de los años 70, pero a través de experiencias dirigidas a modificar en algunos puntos la rigidez del fordismo y el taylorismo, se fue dando paso -en los años `80 y `90- al toyotismo. Modelo japonés que influenció enormemente a los países del primer mundo y luego al resto de los países. Este proceso trajo como consecuencia para el ámbito de los derechos del trabajo, la desregulación de ellos y su flexibilización, sustituyendo o eliminando del mundo de la producción las conquistas históricas de derechos por parte de los trabajadores (Antunes, 1999).

Los nuevos modos de incorporación del trabajo a la producción ha mostrando un proceso de transformación donde el deterioro del trabajo ha sido un rasgo permanente, irreversible hasta la fecha. Si bien existe una importante transformación en el ámbito del

trabajo, éste se encuentra lejos de desaparecer, es decir, la figura del trabajo asalariado persiste adoptando formas cada vez más heterogéneas; *“la sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas del trabajo parcial o part time, tercerizado, que son, en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista”* (Antúnez, 1999).

El fenómeno de la globalización, la mundialización financiera, requiere de algunas condiciones para que se genere y para ello fueron fundamentales los cambios que permitieron la apertura a los flujos financieros y de mercancías, la disminución o disolución del Estado en sus funciones económicas y sociales, como también la flexibilización del mercado del trabajo. Este conjunto de cambios, en sintonía con los lineamientos del llamado “Consenso de Washington”, ha generado una serie de desajustes que impactaron en diversos procesos sociales *“La mundialización financiera bajo sus distintas vías de efectivización unifica, dentro de un mismo movimiento, procesos que vienen siendo tratados por los intelectuales como si fuesen aislados o autónomos: la “reforma” del Estado, tenida como específica de la arena política; la reestructuración productiva, referente a las actividades económicas empresariales y a la esfera del trabajo; la cuestión social, reducida a los llamados procesos de exclusión e integración social, generalmente circunscritos a dilemas de la eficacia de la gestión social, a la ideología neoliberal y concepciones postmodernas”*. (Iamamoto; 2007:114)

Lo anterior nos permite afirmar que el nuevo patrón de acumulación altera el mundo del trabajo no solo por la cuestión del desempleo o precarización de las relaciones como también su inserción social. El conjunto de esas variables marca la fragilidad de los vínculos entre derechos sociales e inserción en el mundo del Trabajo.

Existe un conjunto de temas recurrentes que se reiteran en los diagnósticos sobre lo laboral en los debates sobre las tendencias de los cambios productivos y sintéticamente podemos mencionar:

- a) **Cambios en el empleo**, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
- b) **Flexibilización en el mercado de trabajo**, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.
- c) **Cambios en la normativa laboral**, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.
- d) **Reestructuración de los sistemas de seguridad social** (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.
- e) **Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas**, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
- f) **Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso**, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.
- g) **Fortalecimiento de la autonomía empresarial** no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Asimismo, los trabajadores tienden a ser sujetos cada vez más heterogéneos, no sólo por condiciones diferentes de trabajo, sino por las especificidades tecnológicas e inclusive culturales en las que se desenvuelven.

2.- Una Breve Aproximación al Caso Chileno

Tenemos entonces que los cambios dados a nivel mundial afectaron y afectan también las condiciones en que se desenvuelven hoy los trabajadores en Chile, cristalizando diversas formas de “ser” trabajador dependiente, todas en coexistencia. Las condiciones hoy son menos estables. Un ejemplo de ello la padecen los trabajadores subcontratados y otros que conforman una periferia al margen de toda protección y garantía laboral; la estabilidad de las condiciones de trabajo no es algo garantizado. En ese sentido, la inseguridad de los empleos y la variabilidad de las condiciones laborales se han vuelto parte del paisaje cotidiano, *“Ello se debe, en buena parte, a que las condiciones de trabajo se vinculan a los resultados de la gestión de la empresa (participando los trabajadores en riesgos propios del capital), y también al resultado rentable –y, por tanto, aleatorio– que logra el propio trabajador en su desempeño; no siempre al tiempo que ocupa o al trabajo que realmente desarrolla.”*(Henríquez, H., Riquelme, V.; 2006:10).

Expertos laborales han considerado que se ha instalado la precarización laboral como signo de estos tiempos, así mencionan que existe precarización en aquellos empleos de baja calidad que se caracterizan por la desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social. Se expresa en inestabilidad, traducándose en la tendencia a sustituir a los trabajadores de planta con contratos indefinidos por trabajadores temporales, a plazo fijo o bien subcontratados, también en no ampliar los cupos de planta, en disminuir la parte fija del salario y en aumentar la porción variable vinculada a la producción; en niveles salariales en el mínimo o bajo el mínimo; en la no dependencia de un sólo e identificable empleador; en labores que no se realizan necesariamente en las instalaciones de la empresa o institución; con poca protección a la integridad física y psicológica; con escasa o nula posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente, entre otras.

Investigaciones de la Dirección del Trabajo de Chile muestra que las condiciones laborales se deterioran en las empresas, pero que no sólo las condiciones y el empleo asalariado son inestables, sino también la sobrevivencia de las mismas unidades productivas se ha hecho muy incierta. A lo anterior se suma la existencia de desempleo estructural en Chile (Ministerio del Trabajo, 2004) más allá de las altas cifras que se muestran hoy en los medios de comunicación producto de la crisis económica, el desempleo es un componente estructural del modelo⁵

Por otro lado, a pesar de las recientes muestras de fuerza y capacidad de movilización de los trabajadores públicos y de la esfera privada, sus triunfos en materia de reivindicaciones laborales que ponen el tema de la precarización laboral -en el caso de los empleados públicos- como prioridad, las modificaciones del mundo del trabajo siguen influyendo en el deterioro de las condiciones labores. Lo anterior se potencia con la dificultad de generar acuerdos e intereses u objetivos comunes por parte de los trabajadores más allá de reivindicaciones parciales y coyunturales. Sin duda, que la dispersión y fragmentación de intereses, pero también de modos de concebir el trabajo, las exigencias laborales y la diversidad de cultura laboral, incide en la unificación de fuerzas para la fijación de metas comunes de los trabajadores de orden no inmediateista.

⁵ Para cifras y mayores detalles, ver Encuesta laboral 2004 Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile. Resultados de la cuarta encuesta laboral. Ministerio del Trabajo.2004.

El Estado no escapa a la dinámica anteriormente expuesta. También ha desarrollado las vías para externalizar acciones y contratar a funcionarios en precarias condiciones⁶, unido a lo que se ha denominado “Modernización del Estado” y la “Reforma del Estado”, que en una lógica con criterios de administración, control de gestión orientado hacia los resultados y desempeño de funcionarios, de calidad de servicios y atención al usuario, entre otros, va dejando en la indefensión a muchos trabajadores.

En este contexto, se hace necesario reconocer que estos cambios influyen en la profesión del Trabajo Social en Chile, sumado a un aumento impresionante de escuelas técnicas y universitarias, en los últimos 15 años, que ofrecen la formación de trabajo social y servicio social. Los datos dicen que existe una oferta de 71 programas de formación en trabajo social que se imparten en universidades públicas como privadas, las cuales alcanzan a 35 instituciones distribuidas a lo largo de todo el país, y 59 programas que ofrecen los institutos técnicos y profesionales a nivel nacional, otorgando títulos de asistentes sociales. El total de estudiantes, aproximadamente, para el año 2006, era de 24.400, donde 14.200 correspondían a estudiantes universitarios y 8.200, de institutos profesionales. No existen datos certeros acerca del número total de trabajadores sociales en Chile, pero se estima que llegan a unos 10.000 profesionales a nivel nacional (Ruz y Hernández, 2007). Todo indica que a futuro el mercado de trabajo estará saturado, generando situaciones de cesantía graves y mayor precariedad al interior de la profesión.

3.- El Empleo Decente

La OIT en 1999, acuñó el concepto de Trabajo Decente, el cual se entiende como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social (OIT, 1999). Una segunda noción de “trabajo decente”, la OIT lo define: como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social.

Los contenidos asignados al trabajo decente son: Empleos de calidad y en cantidad suficiente, Ingresos adecuados, seguridad en el empleo, con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, con respeto a los derechos de los trabajadores, fortalecimiento sindical y negociación colectiva, con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social, con diálogo social y tripartismo, con protección social en el empleo y en la sociedad, en condiciones de libertad, con equidad para todos los miembros de la sociedad, con dignidad.

La calidad del empleo se asocia a la seguridad en el empleo, es decir, la estabilidad y la protección social que deviene del trabajo, la cotización para salud y previsión. Estabilidad y seguridad en el empleo puede ser vista desde la existencia de contratos

⁶ Los medios de comunicación chilenos en este último tiempo han puesto en el tapete una noticia que ha sido bandera de reivindicaciones por parte de la ANEF, donde aparece el Estado como uno de los grandes contratantes de trabajadores en condiciones de honorarios y bajos salarios. El triunfo visto estos últimos días respecto del petitorio de los trabajadores y el reconocimiento de uno de sus ministros –el señor Viera Gallo- de un exceso de contratos a Honorarios por parte del Estado son muestras de esta realidad.

estables que brindan ciertas seguridades, pero también se puede entender la seguridad desde el punto de vista de las condiciones de higiene y seguridad.

Tanto el Estado como el mundo privado y el tercer sector debieran procurar en Chile ofrecer garantías de trabajo decente para los trabajadores. En el caso de los Trabajadores Sociales cuyo gran empleador es el Estado, debe ser un tema a debatir, en tanto éste asume y firma acuerdos a cumplir y regular a instancias externas a sí mismo, pero muchas veces las condiciones en que se desempeñan los profesionales, están muy distantes de responder a los criterios de lo que se ha denominado Trabajo Decente.

4.- Trabajo y Trabajo Social

Varios autores (Mota et.al., 2008, Cademártori, 2007) vienen llamando la atención acerca de la relación existente entre la reestructuración del mundo del trabajo y sus inflexiones sobre la experiencia profesional del Trabajo Social. Ya José Paulo Netto (1996) mencionaba que en la particularidad práctico social de cada profesión, se traduce el impacto de las transformaciones societarias. Por lo tanto, estas transformaciones afectan directamente el ejercicio profesional en las condiciones laborales en que se desenvuelven como a nivel de las modificaciones en su praxis o los modos de intervención.

Los modos y cambios que adquiere una profesión por naturaleza interventiva responde a lo anteriormente mencionado, traducido en demandas histórico-sociales hacia ella. Por tal motivo, se hace interesante profundizar en las características que el hacer profesional adquiere hoy con el fin de develar los hilos que unen, es decir, las mediaciones existentes entre lo macrosocial y lo microsociales y su impacto en la profesión del Trabajo Social.

IV.- ANÁLISIS DE LOS DATOS

1.- Perfil General

Los datos entregados dan cuenta de que son 31 las entidades de formación superior de las cuales los encuestados han sido titulados. La mayor cantidad de encuestados provienen de la Pontificia Universidad Católica de Chile, le sigue en orden decreciente, Universidad Católica Silva Henríquez, Universidad Santo Tomás, Universidad Tecnológica Metropolitana, Universidad de Concepción y Universidad de Chile. Sin embargo una gran cantidad de encuestas no identificó la universidad de la que se tituló.

Instituciones de Formación Superior	Cantidad
INACAP	7
INACAP/ Alberto Hurtado	3
I.P. La Araucana	1
I.P. Los Libertadores de los Andes	1
I.P. Santo Tomás	13
I.P. de Santiago	1
P.U. Católica de Chile	54
UMAB	1
UAH Cristiano	8

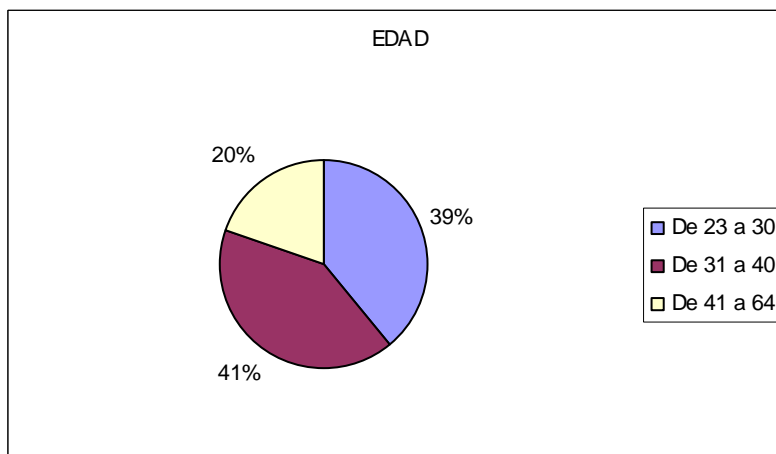
U Arcis	8
U A Prat	11
U Autónoma del Sur	11
U. Cardenal Silva Henríquez	24
U. Católica de Temuco	17
U. Católica de Valparaíso	2
U. Católica del Maule	2
U. de Antofagasta	2
U. de Chile	16
U. de Concepción	17
U. de La Frontera	3
U. de Talca	5
U. de Valparaíso	7
U. de Venezuela	2
U. del Bío Bío	1
U. del Norte	1
U. Mayor de Temuco	1
U. del Pacífico	3
U. S. Sebastián	4
U. Santo Tomás	19
U. Técnica del Estado	1
U. Tecnológica Metropolitana	18
Sin identificación de institución	43
TOTAL	307

Las encuestas dan cuenta de que laboralmente se desempeñan en las 15 regiones de Chile, la gran mayoría se ubica en la región Metropolitana, le sigue en orden decreciente Valparaíso, Los Lagos, Maule, Bío Bío y Coquimbo.

Regiones	Cantidad de encuestados
Arica y Parinacota	3
Tarapacá	3
Antofagasta	2
Atacama	1
Coquimbo	12
Valparaíso	35
Metropolitana	158
Libertador Bernardo O'Higgins	5
Maule	23
Bío Bío	19
Araucanía	1
Los Lagos	32
Los Ríos	2
Aysen	6
Magallanes y la Antártica	2
Sin identificación	3
Total	307

Respecto de la edad de las personas que en su totalidad contestaron la encuesta, podemos mencionar que la gran mayoría se ubica entre los 31 a 40 años, con un 41%, le sigue en mayoría personas ubicadas en el rango etáreo de 23 a 30 años. Entre ambos rangos, tenemos que el 80% de las personas que contestaron la encuesta se ubica entre los 23 y 40 años de edad respectivamente, es decir, joven y adulto-joven. A diferencia del rango entre los 41 y 64 años que aglutina el 20% de las personas que contestaron la encuesta. Lo anterior se observa en el gráfico N° 1.

Gráfico N° 1.



La distribución por sexo de los casos analizados no se distancia significativamente a lo que presentan estudios anteriores a nivel nacional e internacional al respecto (Vidal, Paula 2009; Cademártori, et.al. 2007, Conselho Federal De Serviço Social 2005). La condición femenina sigue primando en la profesión, donde encontramos un 89% correspondiente a sexo femenino y un 11% al sexo masculino, similar a los hallazgos argentinos, brasileños, españoles. Lo anterior se observa en el gráfico N° 2.

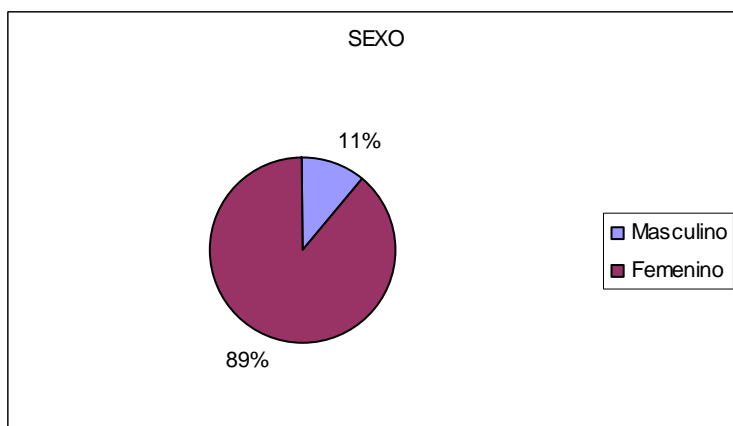


Gráfico N° 2.

Por otro lado, de la totalidad que responde la encuesta en lo que tiene que ver con el ejercicio laboral profesional, tenemos que la mayoría ejerce laboralmente como Trabajador Social, correspondiente al 89% del grupo de estudio, y solo un 11% no ejerce profesionalmente. De este 11% que no ejerce la profesión, las razones que mencionan los encuestados es el desempleo con el 57% y un 43% refiere que desempeña otra profesión u labor. Lo anterior se puede observar en el gráfico N° 3 y N° 4.

Gráfico N° 3

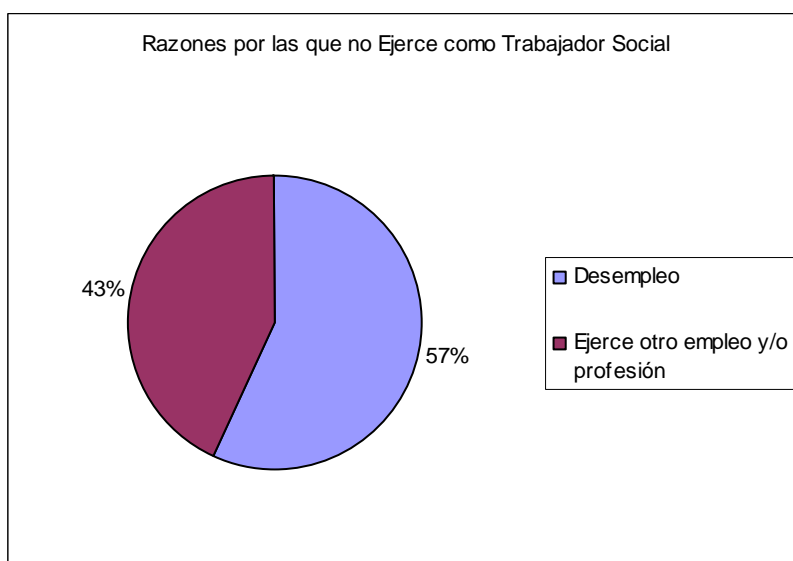
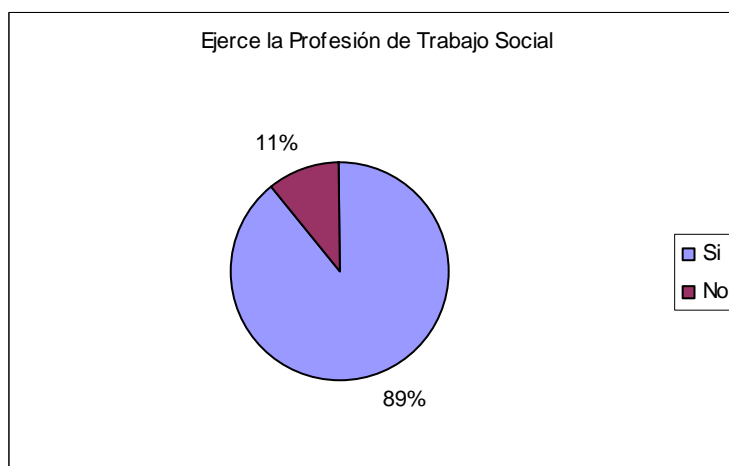
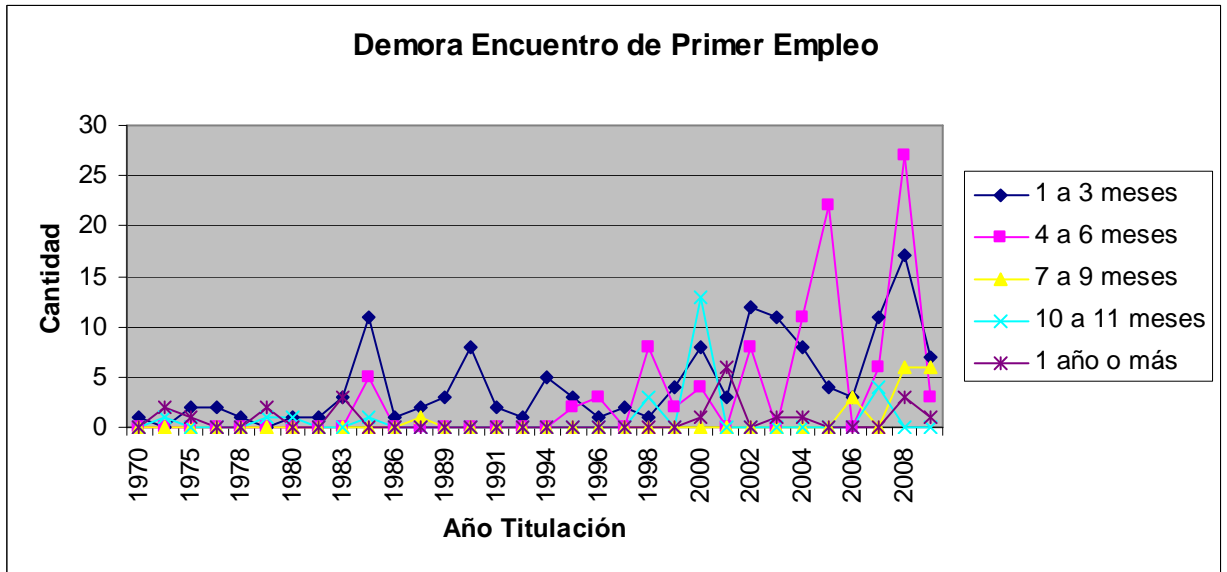


Gráfico N° 4

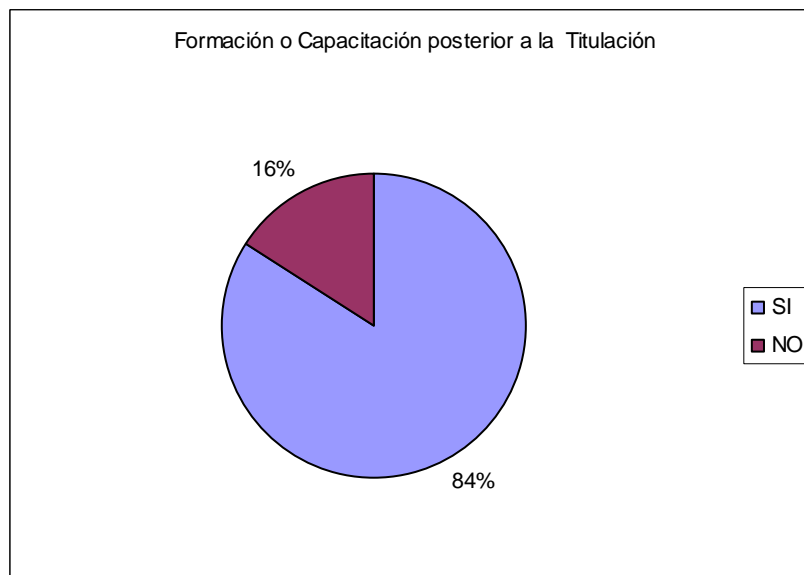
Por otro lado, al observar el siguiente gráfico nos damos cuenta que en la medida en que aumentan los titulados, mayor es el tiempo de demora en encontrar el primer empleo. La mínima cantidad de colegas, que desde el año 1970 en adelante se le dificultó ubicarse laboralmente, no demoró más de tres meses en hacerlo, pero desde el año 2005 en adelante se observa un aumento de la cantidad de personas que ubican un primer empleo dentro de los tres primeros meses de titulación y aumenta significativamente tanto la cantidad de egresados que demoran entre 1 y 3 meses y aquellos que demoran entre 4 a 9 meses en encontrar un primer empleo. Lo anterior se puede explicar por el efecto Crisis económica unido a aumento de profesionales disponibles en el mercado laboral.



2.- Nivel de Estudios

Respecto de la formación profesional actual del grupo de estudio, se destaca que el 84% del grupo, de un total de 289 respuestas, posee formación posterior a la fecha de titulación como trabajador social. Llama la atención que sea un porcentaje algo superior al mostrado en estudios anteriores al presente (Vidal, Paula, idem.), ello lo observamos en el gráfico N° 5. Podemos afirmar que se sigue demostrando la importancia que tiene la permanente capacitación-especialización, a pesar de los costos económicos que ello posee, como veremos a continuación en los próximos gráficos.

Gráfico N° 5



De la capacitación que realizan los profesionales, tenemos los cursos de capacitación hasta 60 horas, Diplomados, Postítulos y Magíster, cada uno puede ser financiado por diversas vías, como aporte propio o individual, de parte del empleador, compartido entre ambas instancias ya mencionadas o con becas o subvenciones.

Como vemos a continuación, un 40% ha cursado un Diplomado, le sigue la capacitación de hasta 60 horas con un 36%, ambos con las mayorías de la totalidad de respuestas en este ítems, a continuación un 14% de estudios con postítulo y solo un 10% con estudios de magíster en curso o terminados. Lo anterior se observa en el gráfico N° 6.

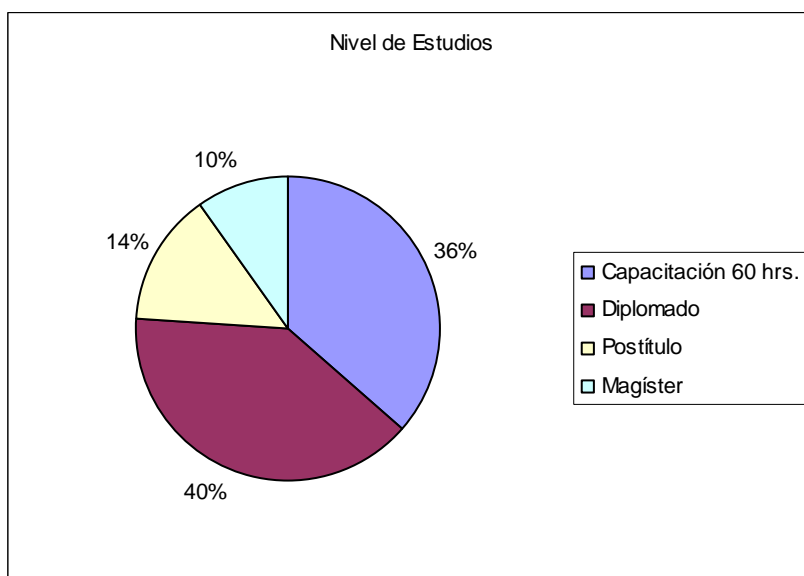
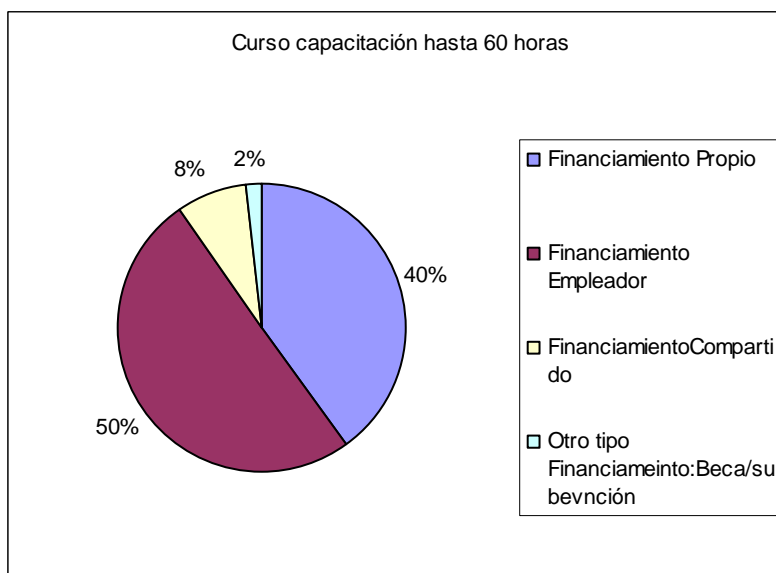


Gráfico N° 6

La vía de financiamiento de los estudios es diversa según el tipo de cursos que se realiza. Así tenemos que en cursos de Capacitación de hasta 60 horas, el 50% de las personas que lo han realizado ha sido financiado por el empleador, lo cual nos hace pensar en la importancia que le otorga el empleador en la especialización o estudios profesionalizantes para los Trabajadores Sociales, lo más probable asociados a las necesidades de la entidad laboral. Le sigue en importancia, el financiamiento propio con un 40%, un 8% con financiamiento compartido y un 2% con otro modo de financiamiento como becas o subvenciones. Lo anterior se observa en el gráfico N° 7

Gráfico N° 7



Respecto de la formación de Diplomado Universitario, vemos que un 61% se financia por cuenta propia y sólo el 19% es financiado por el empleador. Si sumamos que el 15% posee financiamiento compartido, vemos que casi el 70% asume como propio el financiamiento de diplomados. Mínima es la acción de becas o subvenciones para financiar, que no asciende al 5% de los encuestados que siguen estudios de diplomados universitarios. Lo anterior se observa en el gráfico N° 8

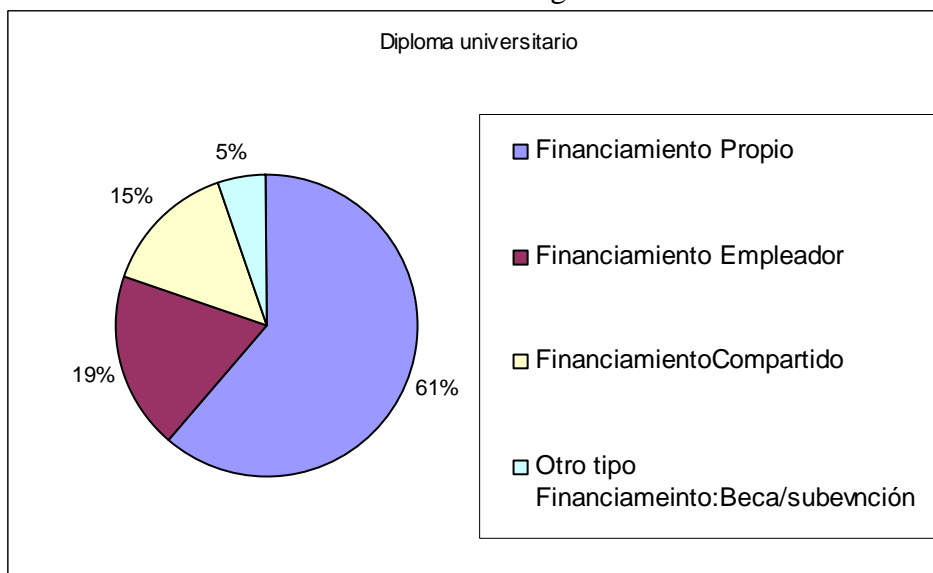
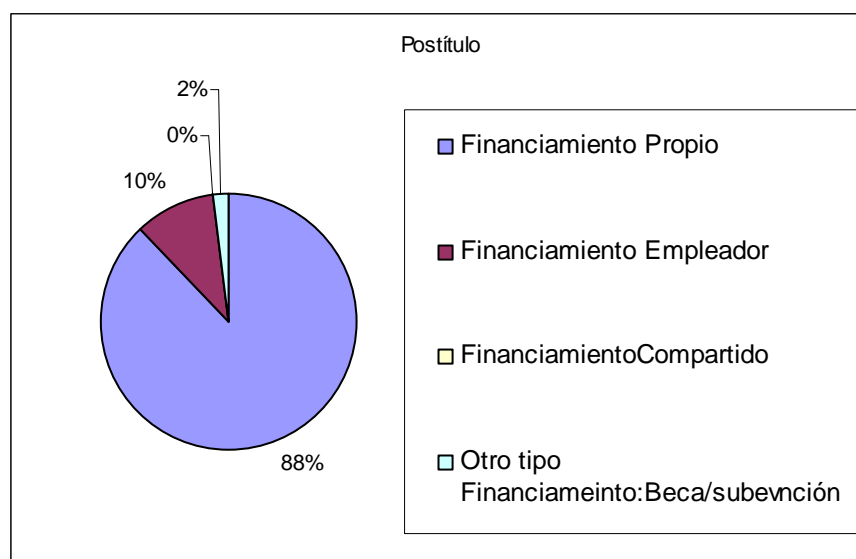


Gráfico N° 8

Para el caso del Postítulo y Magíster, la situación de costo personal para el financiamiento es evidente. Como vemos en el gráfico N° 9 correspondiente a formación de Postítulo, el financiamiento corre por cuenta propia en el 88% de las encuestas que dicen formarse en este tipo de estudios. El financiamiento disminuye completamente por parte del empleador que no asciende al 10%, y aparece tímidamente el aporte de becas o subvenciones con un 2%. En el gráfico N° 10, observamos que se mantiene la injerencia del financiamiento propio en un 85%, pero aumenta significativamente el apoyo por becas y subvenciones, que asciende a un 15%. Ello lo observamos en el gráfico N° 10.

Gráfico N° 9



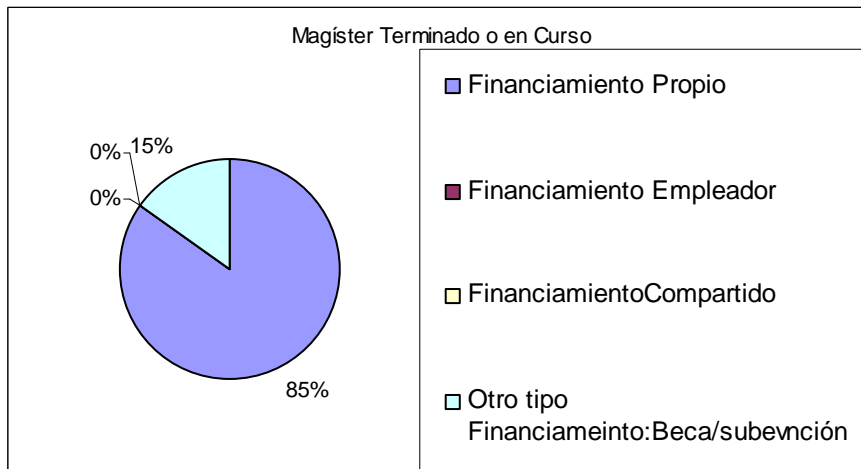


Gráfico N° 10

3.- Relaciones de Dependencia Laboral

Respecto del mundo laboral, observamos que los encuestados en lo que refiere al desempeño de más de un trabajo profesional, muestran en su mayoría que no realizan aquello. Tenemos que un 83% no realiza y un 17% si realiza más de un trabajo, en este caso, la pluriempleabilidad es baja. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 11.

Gráfico N° 11



Como veíamos, un 17% realiza actividades laborales más allá de un trabajo. De este 17%, llama la atención que un 88% desempeña 2 trabajos más del que se tiene, un 6% desarrolla 3 trabajos además del que se desempeña, un 4% desarrolla un trabajo más y

un 2% se le va la vida en 4 trabajos además del que se desempeña. Lo anterior, lo observamos en el gráfico N° 12.

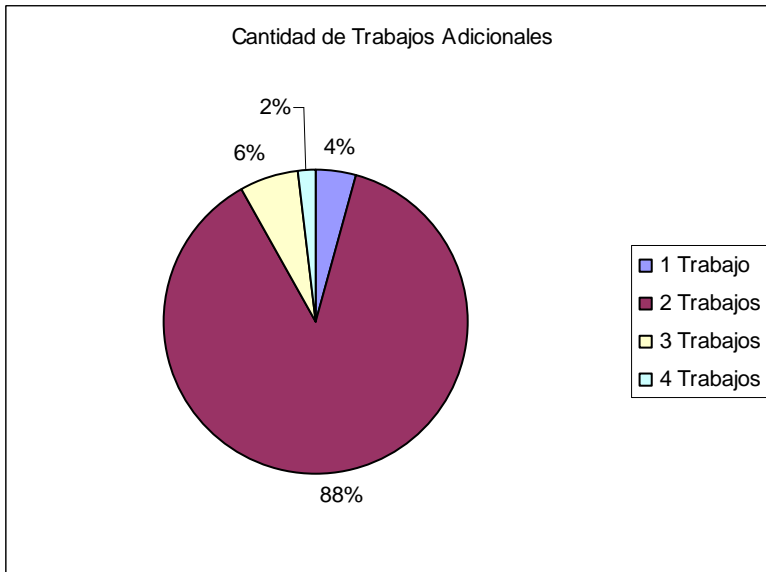
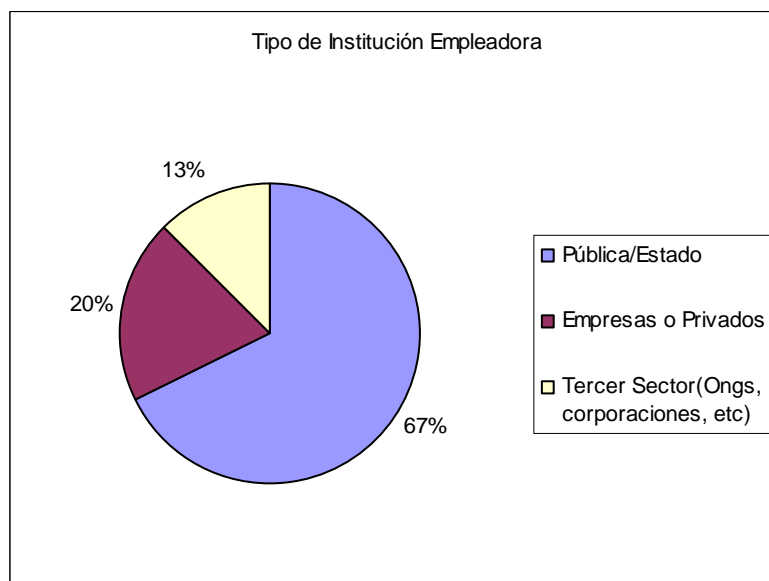


Gráfico N° 12

4.- Tipo de Empleador

Los datos muestran que de las 252 respuestas, se deduce que existe una relación intrínseca entre el espacio sociocupacional del Trabajo Social y el Estado, con un 67% de sujetos empleados por el Estado, 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 importancia la Empresa o privados como espacio sociolaboral con un 20% de las encuestas y el Tercer Sector o instituciones sin fines de lucro con un 13%. Como dijimos a lo largo de este estudio, no es posible generalizar la relación existente contractualmente a la totalidad del universo de Trabajadores Sociales en Chile. Lo anterior lo observamos en el Gráfico N° 13

Gráfico N° 13



El Gráfico N°14, nos muestra que de los encuestados que se desempeñan laboralmente al interior del Estado, el 52% lo hace en alguna instancia Municipal y un 48% en alguna dependencia Ministerial.

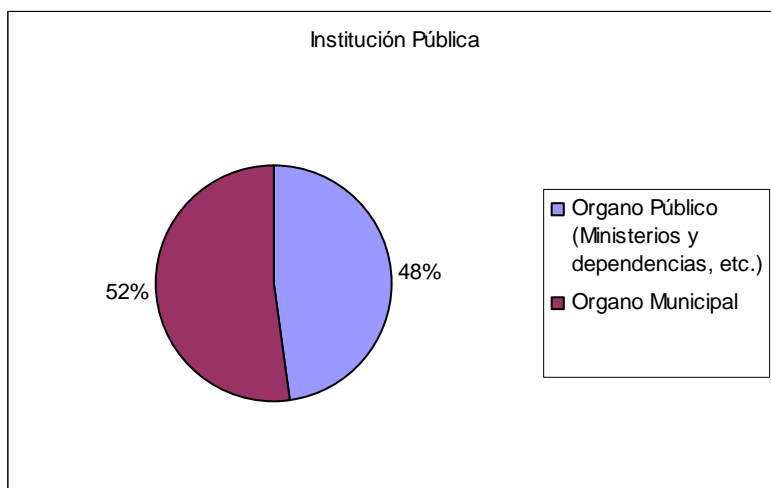


Gráfico N°14

Respecto del desempeño sociolaboral al interior del mundo privado, tenemos que mayoritariamente las personas se desempeñan en la Mediana Empresa con un 74% de las encuestas, le sigue en importancia las entidades universitarias y técnicas privadas, con un 18% y por último un 8% se desempeña en el Pequeña Empresa. Ello se observa en el gráfico N° 15.

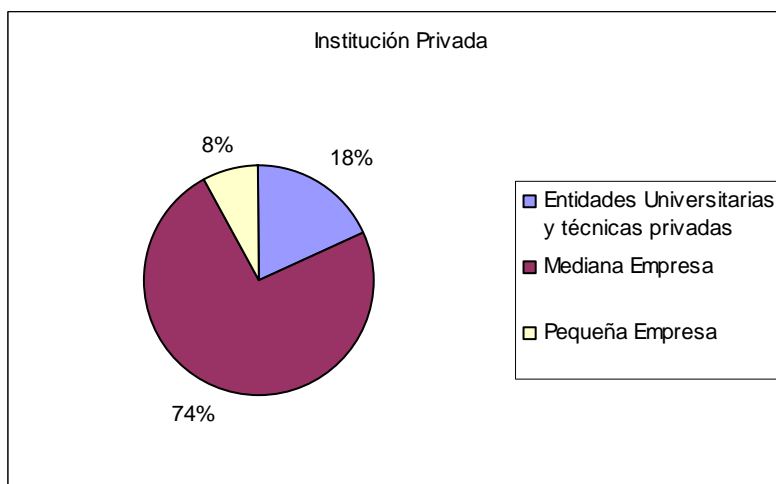


Gráfico N° 14

En el gráfico N° 16, observamos que al interior del Tercer Sector, los datos arrojan que el 45% de los entrevistados se desempeña en Organismos no gubernamentales u ONGs, le sigue en importancia las Fundaciones Privadas sin fines de lucro con un 26% y otras instituciones sin fines de lucro con un 23%. La participación laboral del Trabajador Social en organizaciones sociales funcionales y territoriales es bajísimo, sólo alcanzando un 6%.

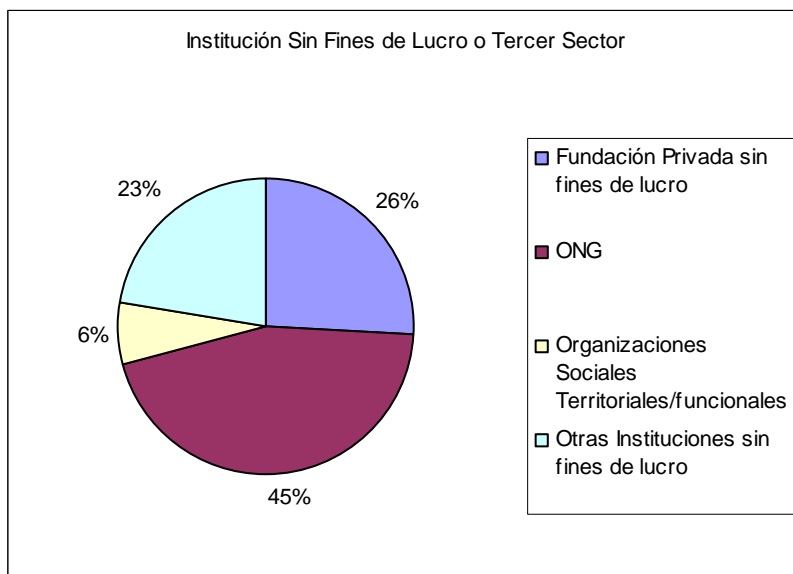
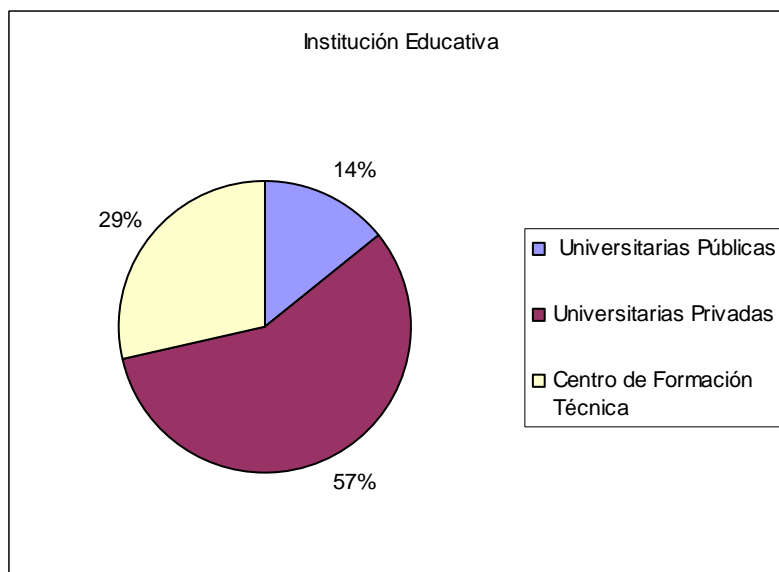


Gráfico N°16

En lo que tiene que ver con Instituciones educativas, los datos muestran que el 57% corresponde a entidades Privadas, y un 29% a entidades de formación técnica, lo cual permite pensar que el 86% su empleador responde al área privada, ya sea universitaria o técnica privada y solo un 14% en públicas. Lo anterior se refleja en el gráfico N° 17.

Gráfico N° 17



a) Campo de Desempeño Laboral

En el gráfico N° 18 observamos que no existe una diferencia significativa entre tres campos o áreas de desempeño laboral de la profesión: Salud con un 21%, Fuerzas Armadas con un 19% y Servicios generales del Estado y Empresas con un 17%, le siguen en importancia Otros con un 12%, Infancia y Adolescencia con un 11% y educación con un 9%. Llama la atención el campo Otros, por su alto porcentaje entre los encuestados. Asimismo debemos recordar que esta clasificación toma por

caracterización del campo laboral las divisiones ministeriales y las “típicas políticas públicas” y algunas temáticas donde se desenvuelven los Trabajadores sociales.

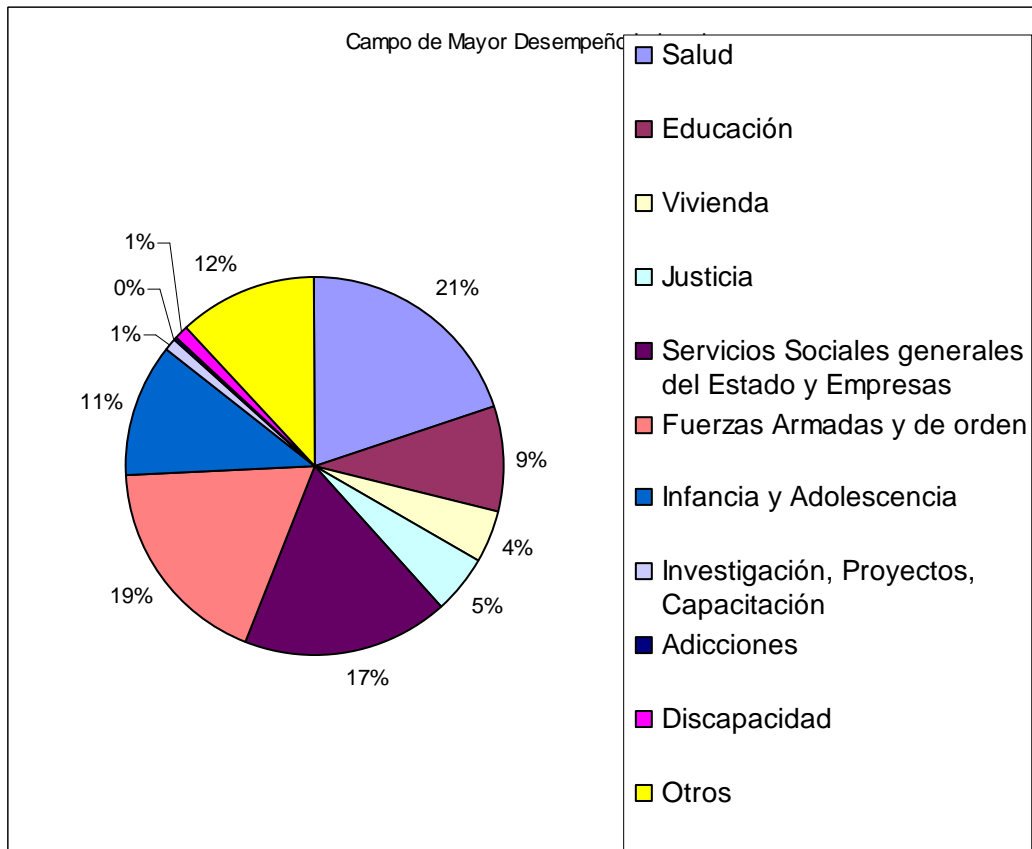


Gráfico N° 18

b) Acciones que Realiza

Interesante es observar la frecuencia con que realizan algunas actividades los profesionales, en este caso, frente a la derivación y/u orientación de los sujetos, el 70% lo realiza muy frecuentemente, el cual sumado al 13% de los profesionales que lo realiza frecuentemente, tenemos que el 83% realiza ese tipo de actividad. Notorio es que solo un 2% nunca lo realiza. Ello lo observamos en el gráfico N° 19

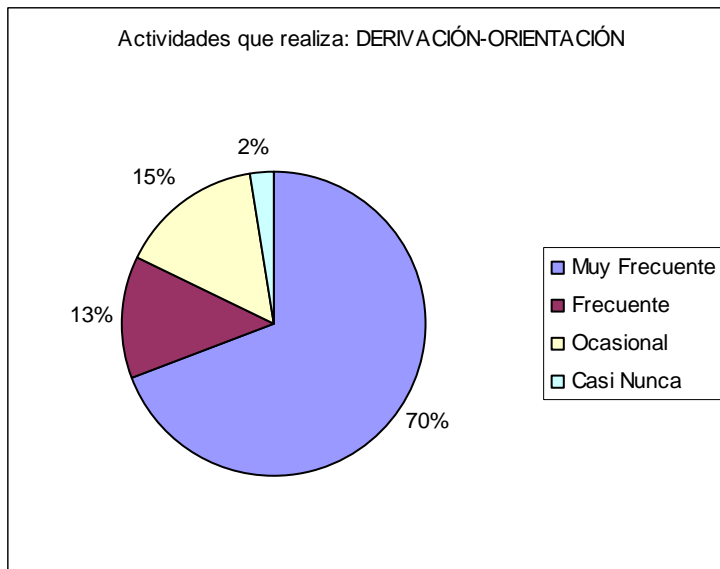
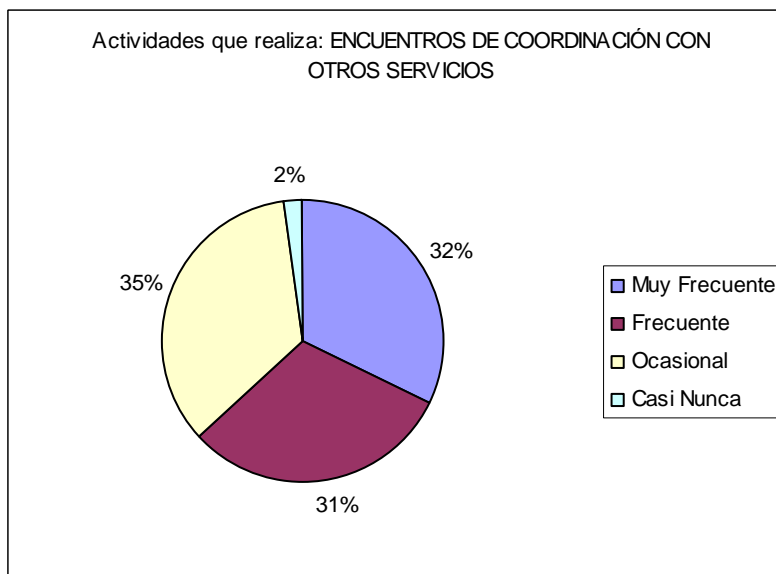


Gráfico N° 19

El panorama varía al preguntar acerca de las actividades de encuentros de coordinación con otros servicios, lo cual podría entenderse como redes institucionales de las cuales generalmente el profesional se sirve para obtener sus objetivos profesionales. Solo un 32% lo realiza muy frecuentemente y un 31% lo hace frecuentemente, lo que sumado da que un 63% hace uso de esto con cierta periodicidad. Llama la atención, ya que los discursos institucionales, tiende a impulsar la intersectorialidad. Lo anterior se observa en el gráfico N° 20

Gráfico N° 20



El informe social parece haber perdido preponderancia dentro de las actividades que realiza el Trabajador Social encuestado, ya que tenemos que solo un 47% lo realiza muy frecuentemente y un 5% lo hace frecuentemente, lo que en concreto no es superior al 52% de ellos, llama la atención que un 11% nunca realice informes sociales, lo cual hace pensar en que es en cierto tipo de instancias, instituciones donde se exige el informe social como herramienta propia del Trabajador Social. Ello se observa en el gráfico N° 21

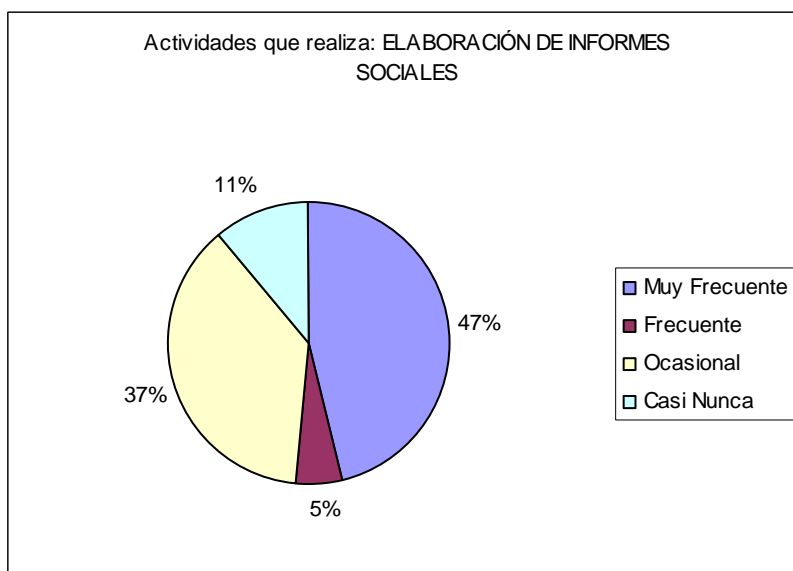
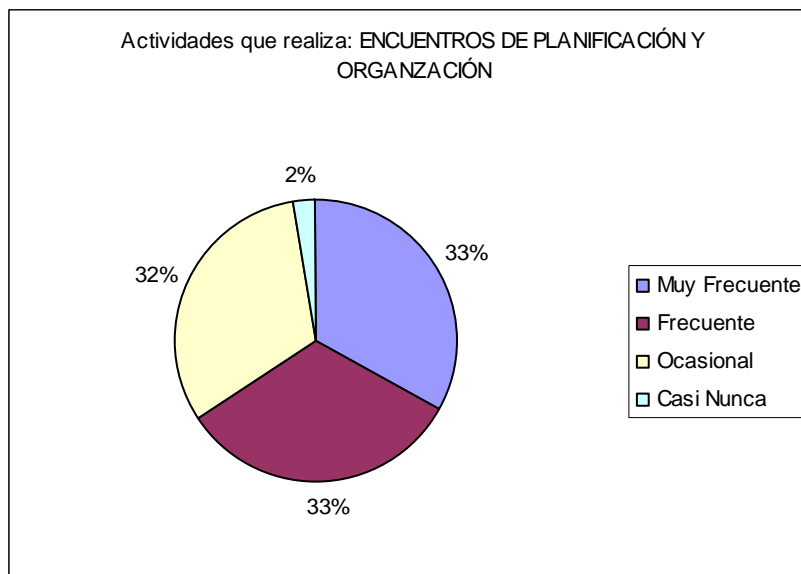


Gráfico N° 21

El gráfico N° 22 muestra que las actividades de encuentros de Planificación y Organización que desempeñan los Trabajadores Sociales encuestados, responde a un 33% de uso muy frecuente, cifra sumada al 33% de uso frecuente, tenemos que un 66% realiza encuentros de Planificación y organización. Igualmente llama la atención el alto grado –un 32%- que realiza este tipo de actividad ocasionalmente. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 22

Gráfico N° 22



Mayor es el nivel de % de los encuestados que realiza en sus labores cotidianas, las respuestas a expedientes, planillas, estadísticas y formularios, ascendiendo a un 51% muy frecuentemente, lo cual sumado al 20% de los que lo realizan frecuentemente, asciende a un 70% de los profesionales que realiza este tipo de actividad. Ello lo vemos en el gráfico N° 23

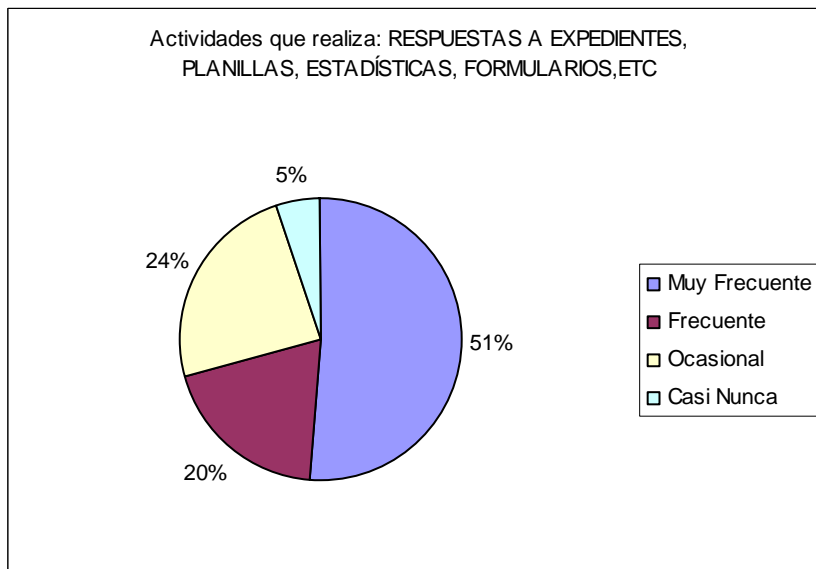
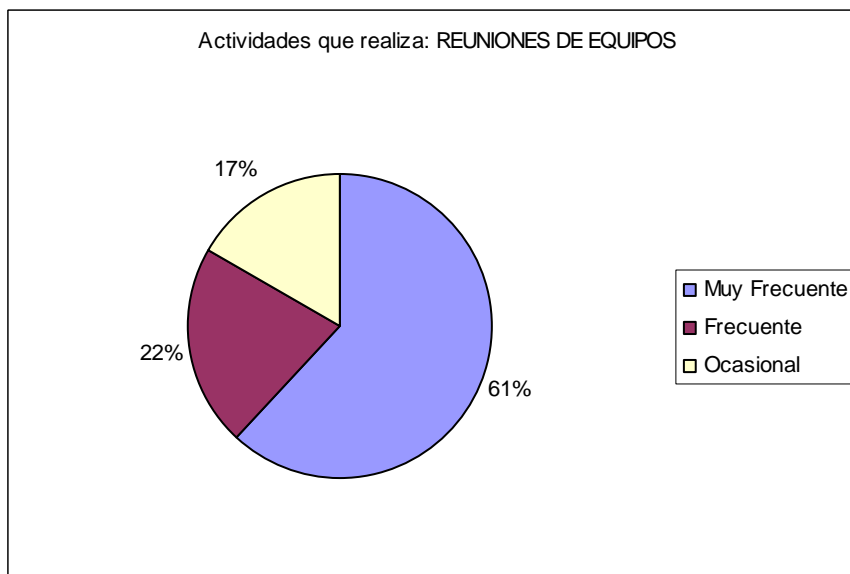


Gráfico N° 23

Similar al gráfico anterior, tenemos el siguiente donde se observa que el 61% realice reuniones de equipo dentro de las actividades que desempeña laboralmente. Si lo sumamos al 22% que lo realiza en forma frecuente, tenemos que un 83% realiza este tipo de acciones, lo cual habla de que el Trabajador Social se encuentra inserto en equipos de trabajo. El gráfico N° 24 es el siguiente

Gráfico N° 24



Las actividades de Promoción social/comunitaria disminuye en importancia en los encuestados a un 31% que lo hace frecuentemente lo cual unido al 20% que lo hace frecuentemente, tenemos que un 51% realiza este tipo de actividad, aumenta a un 9% el que nunca lo realiza. Lo observamos en el gráfico N° 25

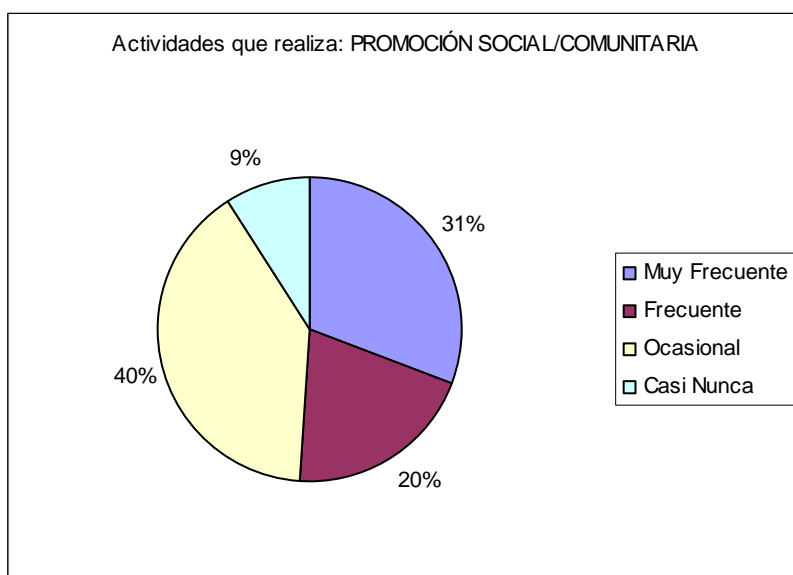
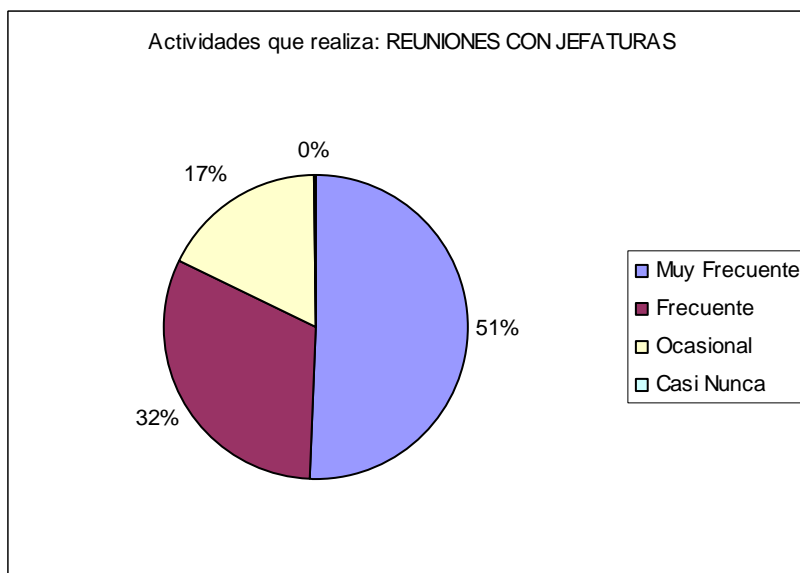


Gráfico N° 25

El gráfico N° 26 da cuenta de que dentro de las actividades realizadas por los encuestados, las reuniones con jefaturas en el 51% del total, las realiza muy frecuentemente, lo cual unido al 32% de los que la realizan frecuentemente, tenemos que el 83% las realiza. Ningún encuestado está exento de realizar este tipo de actividades.

Gráfico N° 26



Muy alto es el % total, es decir un 90%, producto de la unidad entre lo muy frecuentemente y lo frecuente, de las entrevistas individuales que realizan como una de las actividades de los encuestados. Tenemos que un 72%, realiza muy frecuentemente entrevistas individuales y un 18% las hace frecuentemente. Lo vemos en el gráfico N° 27

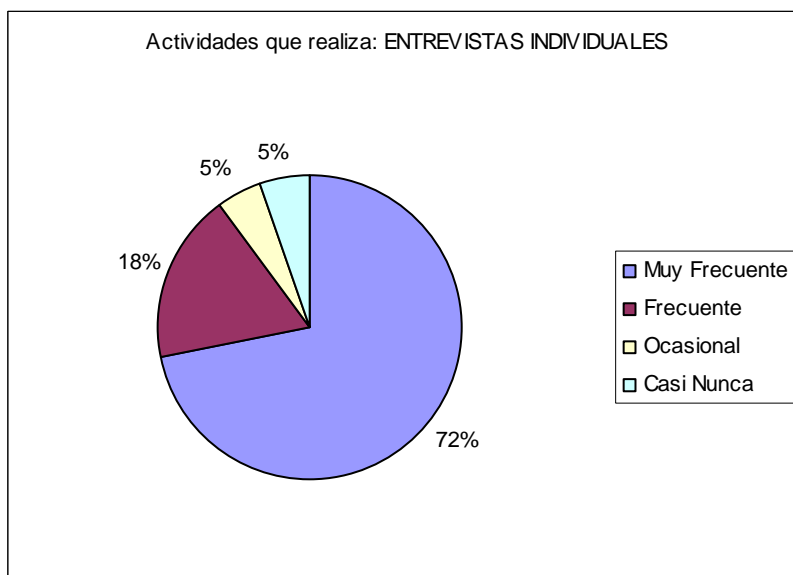
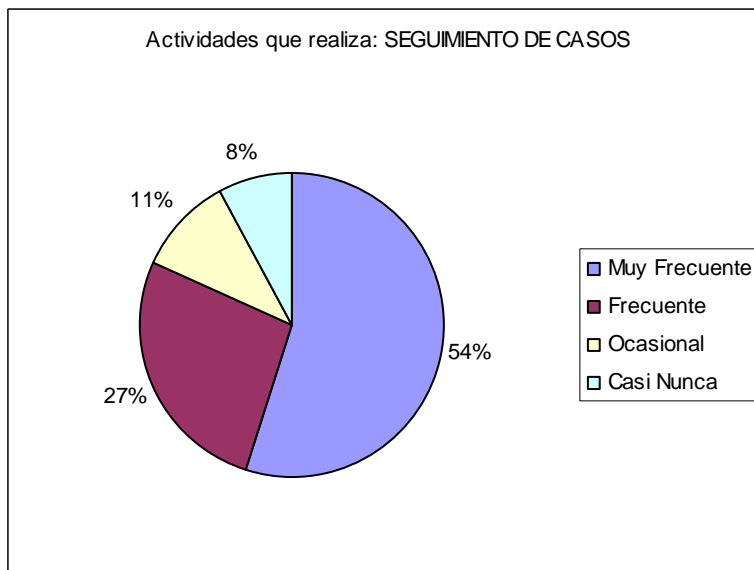


Gráfico N° 27

El gráfico N° 28 da cuenta de que dentro de las actividades que mayormente realizan los trabajadores sociales que respondieron la encuesta, se encuentra el seguimiento de casos, donde un 54% lo realiza muy frecuentemente y un 27% lo hace frecuentemente, lo cual nos da que un 81% de las personas lo tiene dentro de las actividades prioritarias.

Gráfico N° 28



La situación varía al observar el gráfico N° 29 donde vemos que solo un 39% realiza dentro de sus actividades muy frecuentes el diagnóstico, ejecución y evaluación de proyectos, y donde un 21% lo realiza frecuentemente, lo cual equivale a que un 60% tiene este tipo de actividad con un grado de frecuencia importante en su desempeño laboral. Llama la atención que un 9% nunca lo realice y que un 31% lo realice ocasionalmente, siendo una de estas acciones parte de la formación curricular de las escuelas de pregrado.

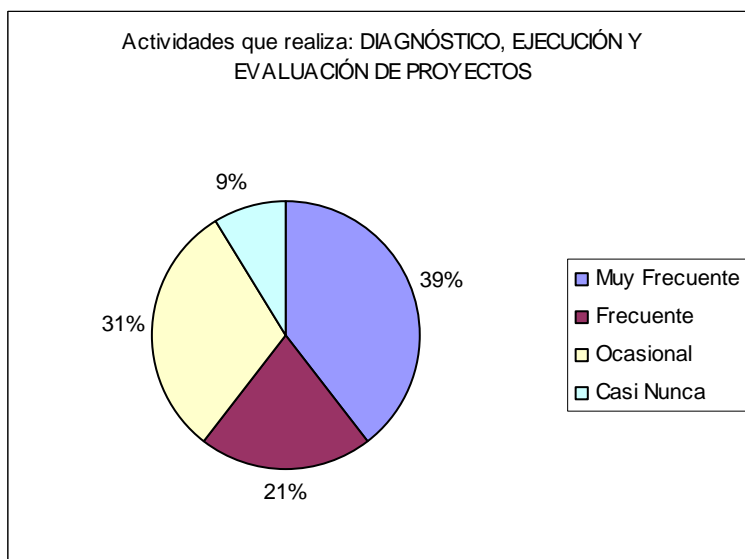
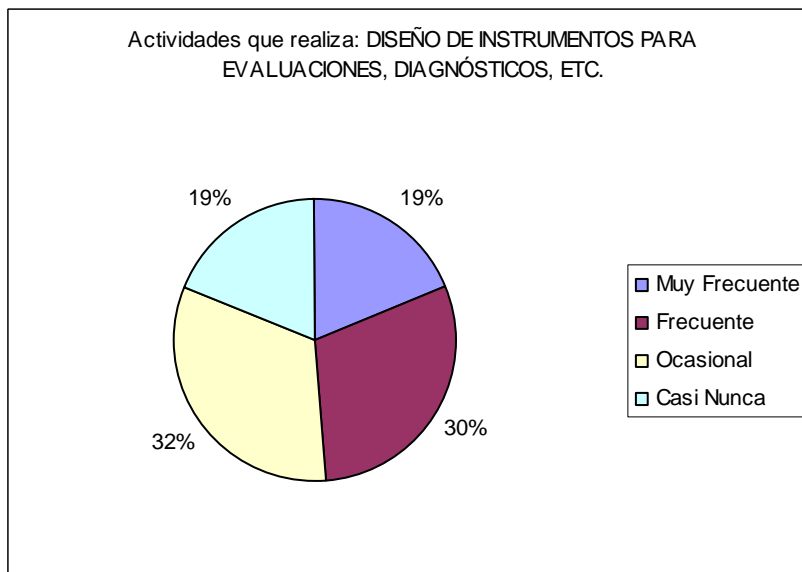


Gráfico N° 29

Similar al panorama anterior es la labor de diseño de instrumentos para evaluaciones, diagnósticos o un tipo de acción semejante entre las acciones de los encuestados. Solo un 19% lo realiza muy frecuentemente y un 30% lo hace frecuentemente, lo cual en conjunto alcanza un 49%. Es significativo el 32% que lo realiza ocasionalmente y un 19% nunca lo realiza. Ello lo podemos observar en el gráfico N° 30

Gráfico N° 30



Las visitas domiciliarias son acciones que realizan muy frecuentemente el 57% de los encuestados, lo que unido al 21% que lo realiza frecuentemente, tenemos que un 78% de ellos lo tiene como una acción cotidiana. Es significativo que el 13% de los que nunca la realizan sea mayor al 9% que la realiza ocasionalmente. El gráfico N° 31 lo muestra

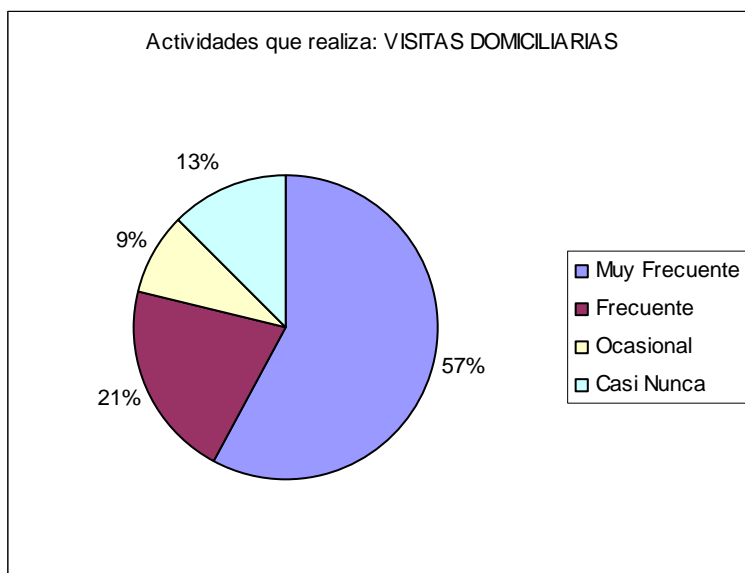
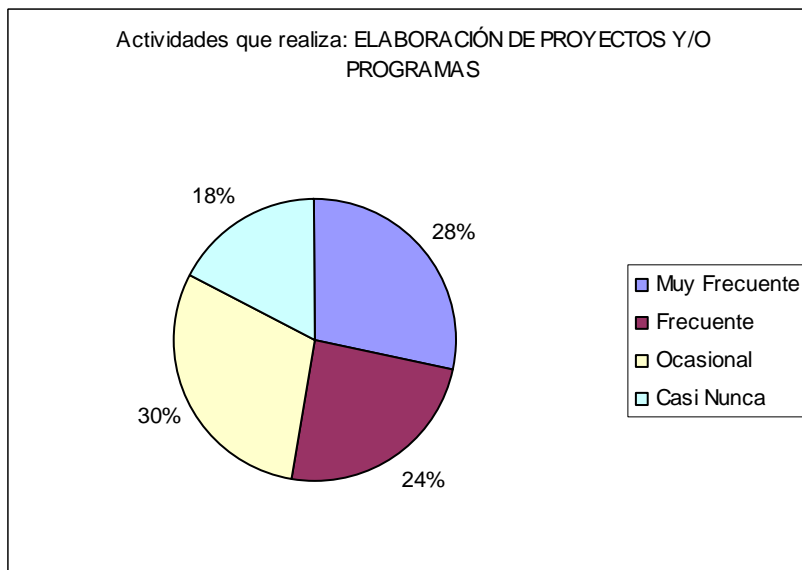


Gráfico N° 31

Respecto de la Elaboración de Proyectos y/o Programas, tenemos que un 28% lo realiza muy frecuentemente y un 24% frecuentemente, unidos suman un 52% de los encuestados que respondieron esta pregunta lo tiene como una actividad cotidiana. El 30% lo realiza ocasionalmente y un 18% nunca lo realiza.

Gráfico N° 32



La mayoría realiza el registro de acciones muy frecuentemente, con un 60% de las encuestas contestadas en esta pregunta, sumado al 31% de los que la realizan frecuentemente, tenemos un 90% de personas. Solo un 3% nunca lo realiza y un 6% ocasionalmente. El gráfico N° 33 da cuenta de ello

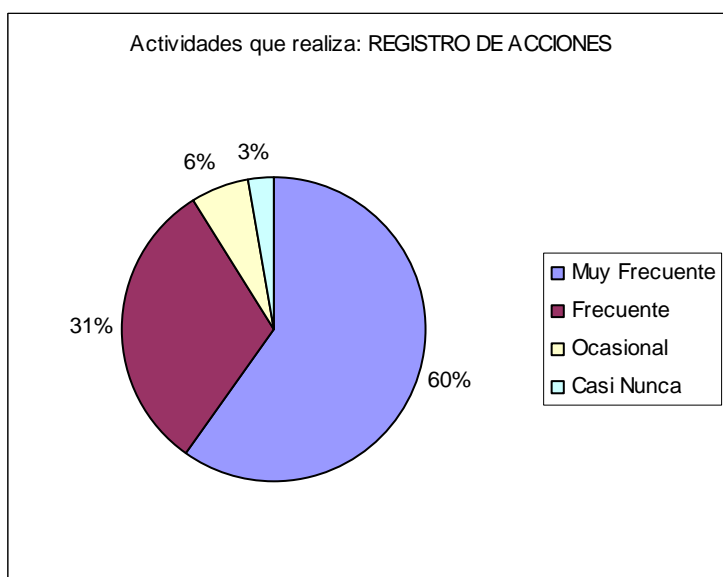
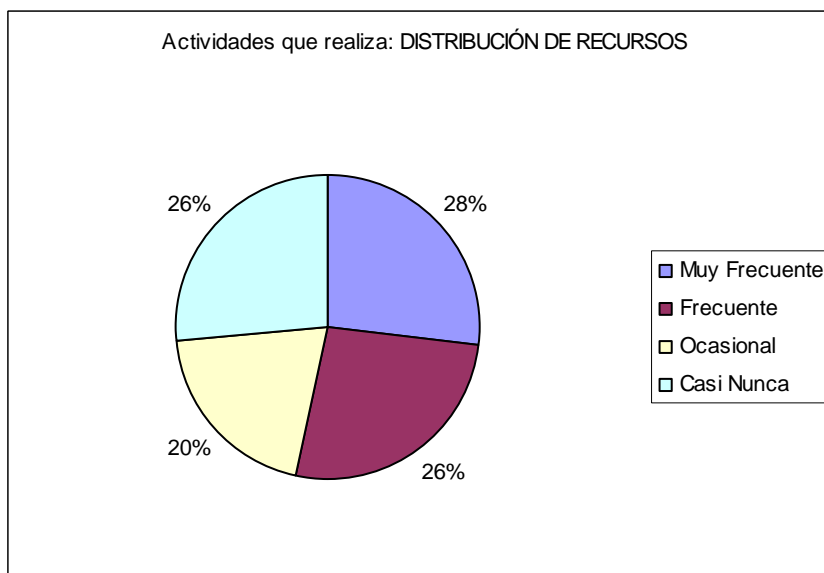


Gráfico N° 33

Respecto de acciones de distribución de recursos, tenemos que un 28% lo realiza muy frecuentemente y un 26% lo hace frecuentemente, lo cual hace que un 54% lo tenga dentro de sus acciones. Llama la atención que un 26% nunca lo realice, por lo que no está dentro de sus acciones. El gráfico N° 34 muestra los datos

Gráfico N° 34



En el gráfico N° 35 observamos que de los que contestaron, un 23% tiene por acción laboral elaborar material educativo muy frecuentemente, a diferencia de un 36% que lo realiza con frecuencia, el 26% lo hace ocasionalmente y un 15% nunca lo realiza.

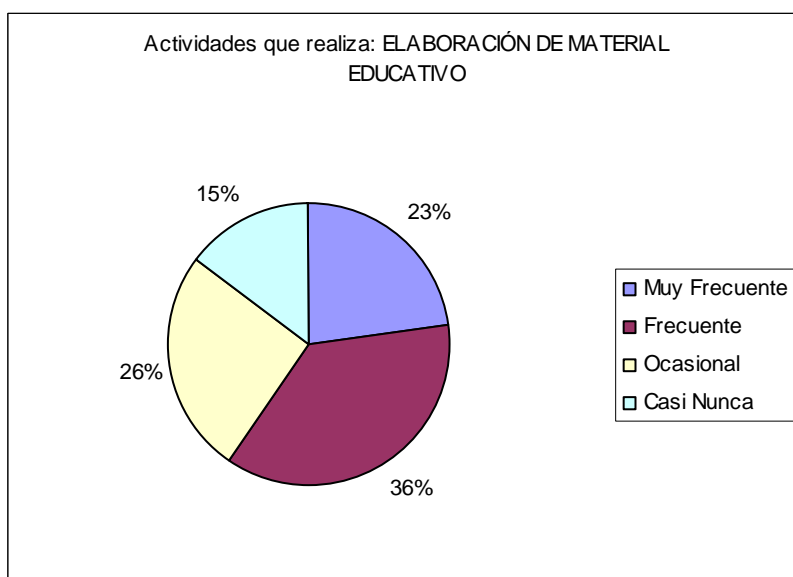
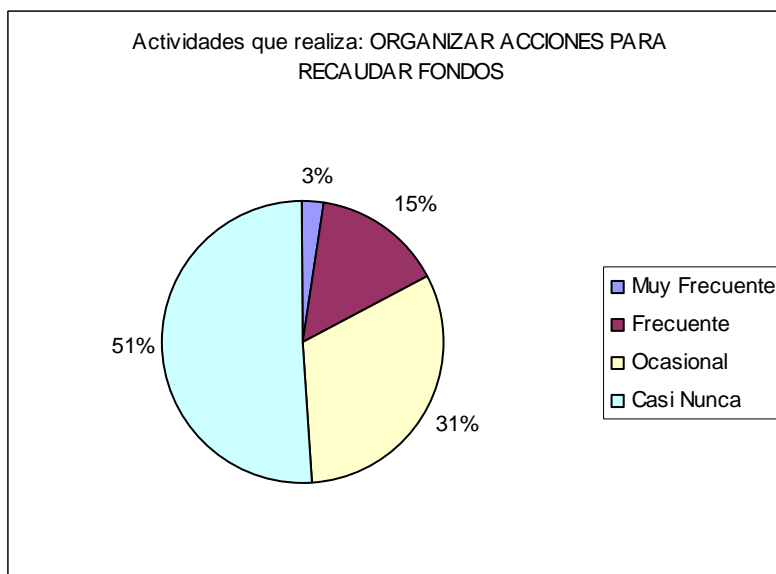


Gráfico N° 35

Vale la pena observar que respecto de actividades propiamente asistenciales, el Organizar acciones para recaudar fondos es algo que el 51% de los encuestados que respondieron, no realizan definitivamente y un 31% lo realiza en forma ocasionalmente, lo cual sumado habla de que 82% no lo tiene como un tipo de actividad a realizar. Lo observamos en el gráfico N° 36

Gráfico N° 36



El gráfico N° 37 muestra un 13% de los encuestados que respondieron, realizan acciones vinculadas a organizar eventos masivos, junto a un 20% que lo realiza frecuentemente, un 37% lo hace ocasionalmente y un 30% nunca lo hace.

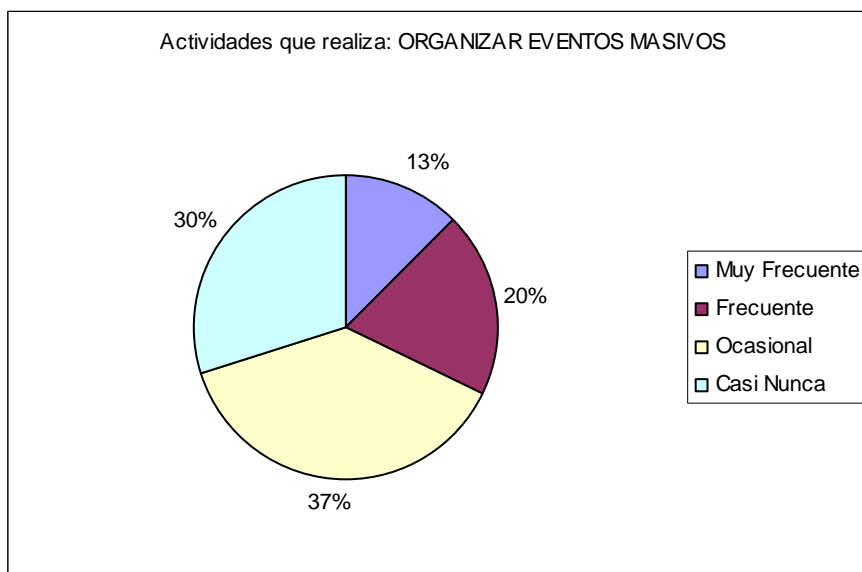
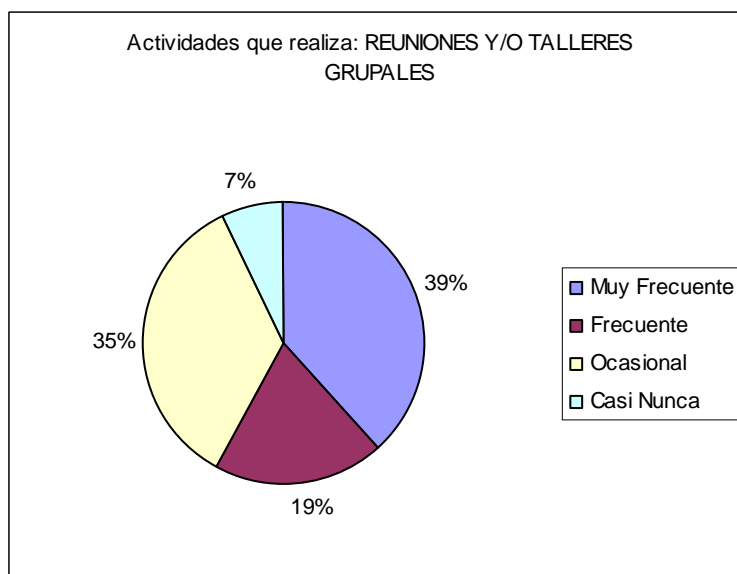


Gráfico N° 37

Los datos muestran que respecto a las reuniones y/o talleres grupales, un 39% lo realiza muy frecuentemente y un 19 lo hace frecuentemente, lo cual unido nos muestra que un 58% de la muestra que respondió esta pregunta lo tiene dentro de sus acciones. Un 35% lo realiza ocasionalmente y un 7% no lo realiza nunca, porcentaje bastante bajo. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 38

Gráfico N° 38



Respecto a acciones con funciones de Jefatura, tenemos que un 20% las desarrolla muy frecuentemente y un 14% frecuentemente, lo cual unido, muestra que un 34% lo tiene dentro de sus actividades cotidianas. Llama la atención el alto grado de profesionales que nunca las realiza, esto es, un 43%. El gráfico N° 39 lo muestra

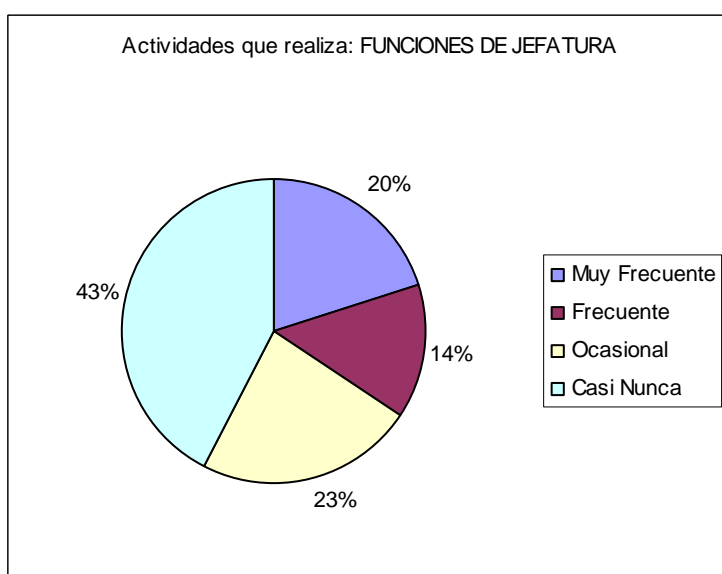
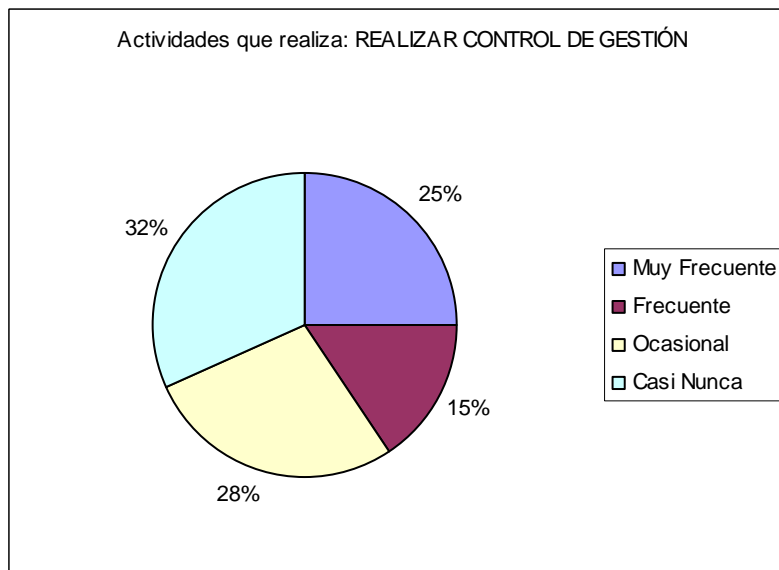


Gráfico N° 39

El gráfico N° 40, observamos que el 25% realiza control de gestión muy frecuentemente y un 15% lo hace frecuentemente, lo que unidos nos muestran un 40% que lo realiza como acción cotidiana, frente a un 32% que nunca lo realiza.

Gráfico N° 40



Llama tremendamente la atención el alto porcentaje de las respuestas que dentro de las acciones han mencionado que realizan otras acciones muy frecuentemente, unido a un 8% que lo realiza frecuentemente, es decir, un 96% realiza acciones que aquí no han sido señaladas. Vale la pena profundizar acerca de cual tipo de acciones realizan estos Trabajadores Sociales. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 41

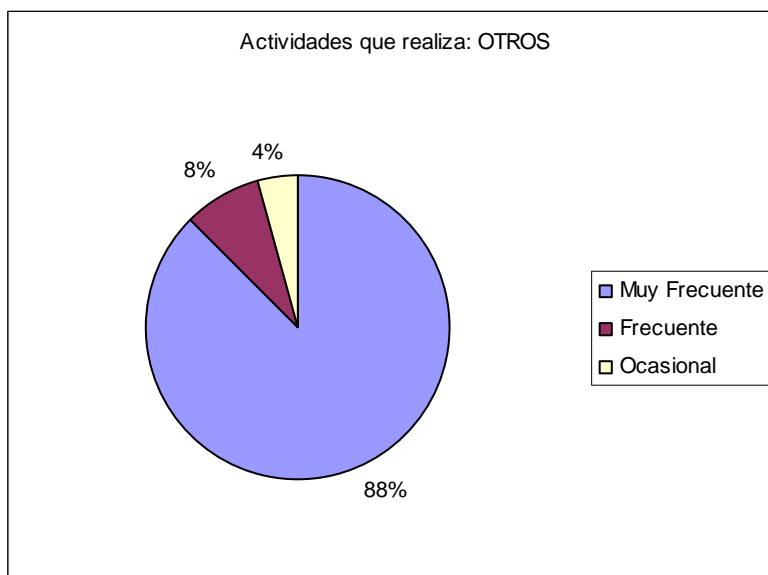


Gráfico N° 41

c) Valoración y Delimitación de acciones al interior del Espacio Laboral

Un 88% de la muestra que respondió esta pregunta menciona tener funciones claramente definidas al interior de su espacio laboral, frente a un 15% que dice no tenerlas claras. Asimismo el 82% dice que la institución y su equipo valora el quehacer profesional, a diferencia de un 18% que menciona la no valoración por parte de éstos hacia el Trabajador Social. Los gráficos N° 42 y 43 muestran lo anterior.

Gráfico N° 42

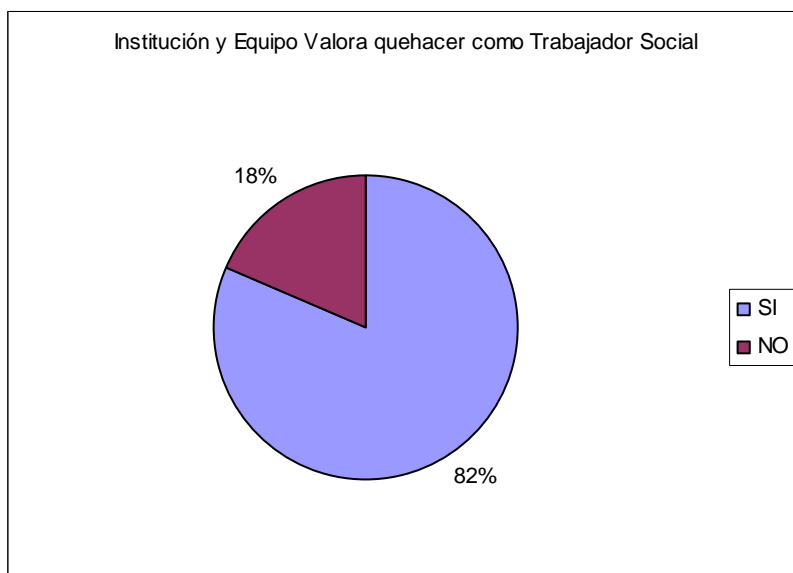
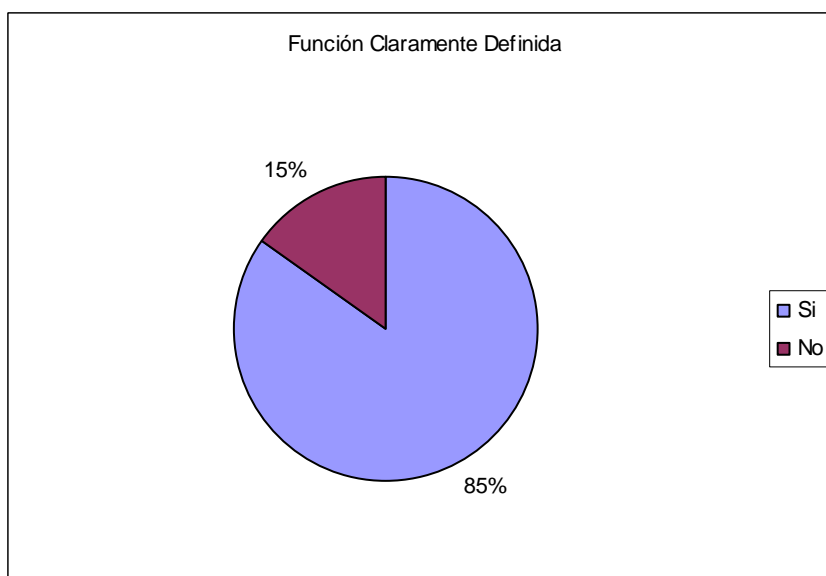
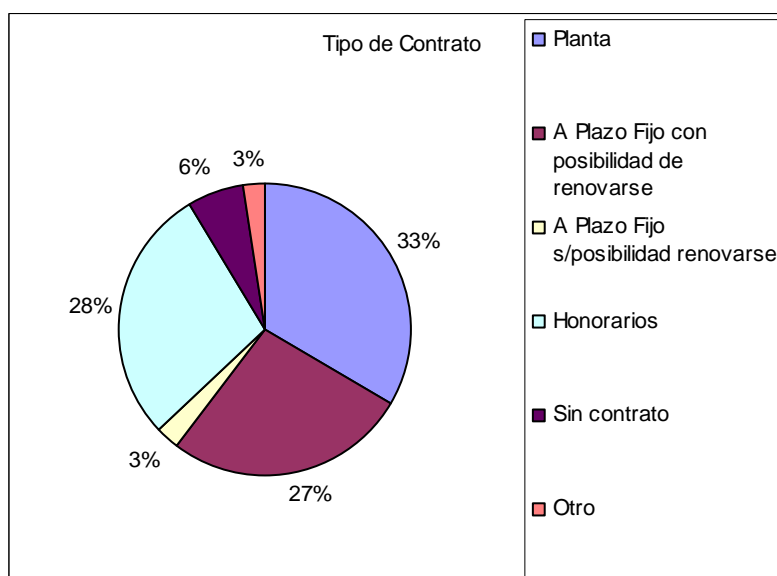


Gráfico N° 43

d) Condiciones de Contrato

Respecto del tipo de Contrato en que se desenvuelven los trabajadores sociales que contestaron esta pregunta, tenemos que no existe una gran diferencia entre los de Planta, con un 33%, los de Plazo fijo con posibilidad de renovarse con un 27% y los que se encuentran en calidad de Honorarios con el 28%, llama la atención que un 6% se encuentre sin contrato. Si de estos datos, excluimos el contrato de planta y consideramos que el plazo fijo es un tipo de contrato no seguro en términos de la continuidad en el lugar de trabajo, tenemos que unido a honorarios y los sin contrato, suman un 61% de los profesionales se desempeña en un tipo de trabajo que no ofrece condiciones de seguridad respecto a su mantenimiento en éste. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 44

Gráfico N° 44



Al tener presente los datos anteriores, llama la atención que un 90% de los encuestados mencione que su trabajo considera Vacaciones como parte de las condiciones del tipo de contrato que poseen. Lo observamos en el gráfico N° 45



Gráfico N° 45

El empleo también considera aguinaldo, en un 69% de la muestra que respondió esta pregunta y un 31% no lo considera. Cifras muy similares a la licencia por concepto de maternidad o paternidad, cuya cifra es de un 72% y un 28% cuyo empleo no lo considera. Lo anterior, lo observamos en el gráfico N° 46 y N° 47

Gráfico N° 46

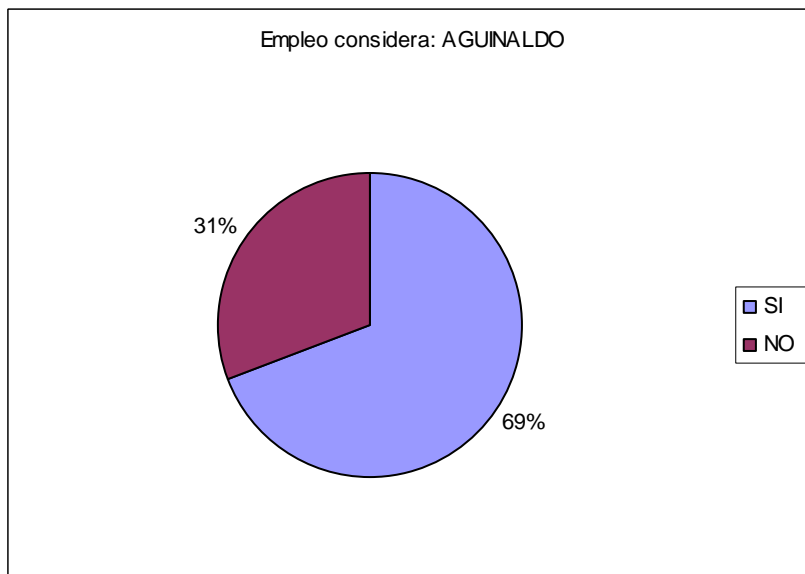


Gráfico N° 47

El gráfico N° 48 nos muestra que el tipo de empleo considera permisos por licencias médicas, donde un 84% accede a ello y un 16% no posee esa garantía en el trabajo. Similar porcentaje se obtiene en lo que a permisos de capacitación refiere, donde tenemos que el 74% puede hacer uso de ello y un 26% no puede contar con ello en sus lugares de trabajo. Lo anterior lo observamos en el gráfico N° 49.

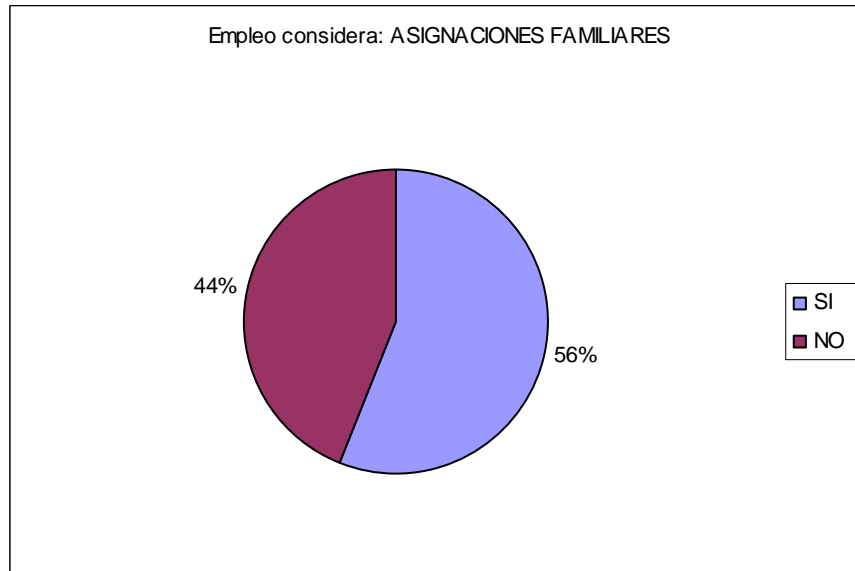
Gráfico N° 48



Gráfico N° 49

Situación que varía cuando se refiere a si el empleo considera asignaciones familiares, observamos que el porcentaje baja bastante en los que la reciben, donde tenemos que un 56% recibe esos beneficios y un 44% su tipo de contrato no lo considera. El gráfico N° 50 da cuenta de aquello.

Gráfico N° 50



En lo que respecta a la percepción acerca de las condiciones laborales, tenemos que el gráfico N° 51 muestra que solo un 12% las considera muy buenas y un 45% las percibe buenas, lo que en su totalidad tenemos que un 57% las tiene por condiciones que son muy aceptables para el desempeño laboral. Llama la atención que un 27% las perciba regulares y un 15% ni buenas ni malas, lo cual se condice con los datos que el gráfico N° 52 ofrece frente a la pregunta de si busca cambiar de trabajo, donde tenemos que el 34% si busca hacerlo y un 66% no le interesa cambiar lo que ya posee. Sin embargo, el dato que aporta el gráfico N° 53 apunta a que un porcentaje relativamente alto, un 40% busca un trabajo adicional al que posee, frente a un 60% que no lo requiere, lo interesante es indagar acerca de las razones para buscar trabajo adicional, cosa que este estudio no realizó y que puede ser un punto que desarrollen los próximos estudios en esta línea de interés.

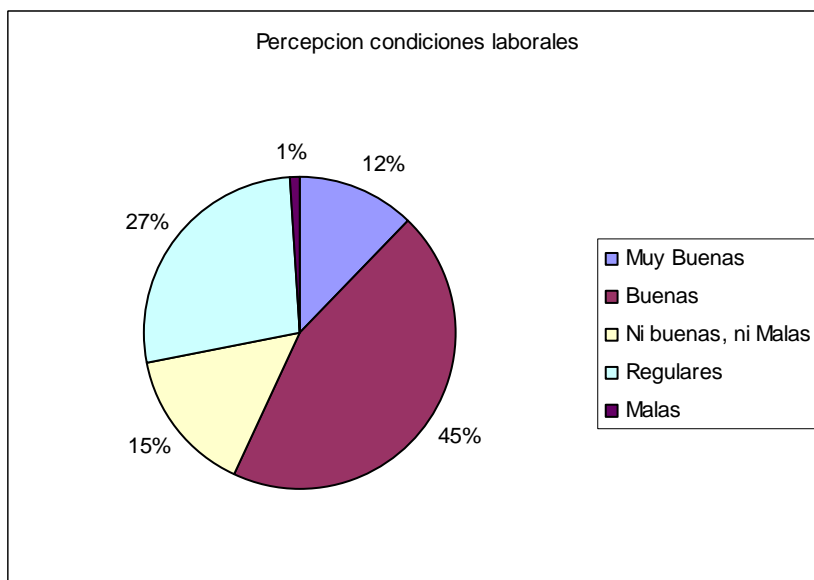


Gráfico N° 51

Gráfico N° 52

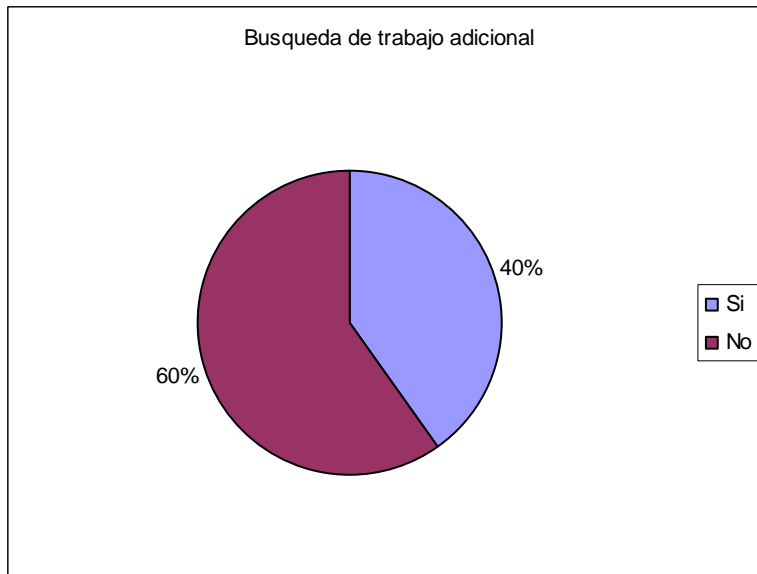
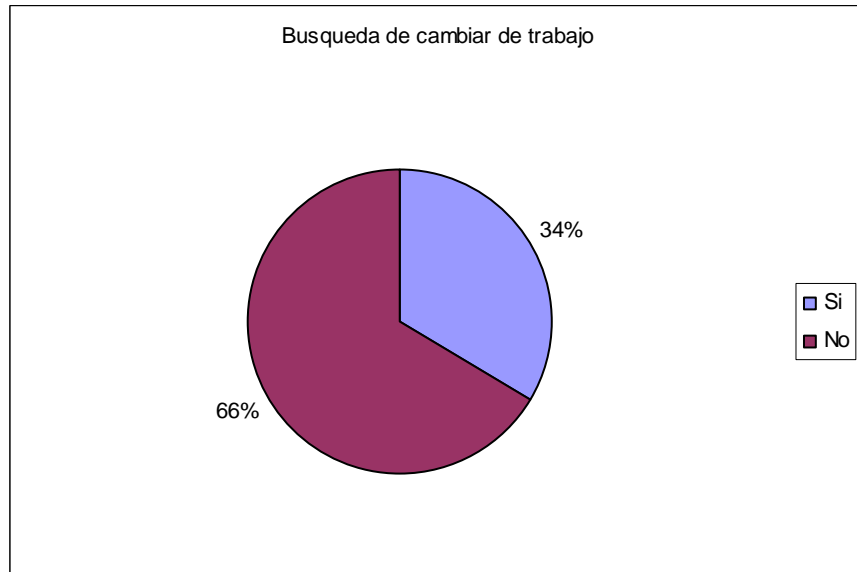


Gráfico N° 53

5.- Participación Colectiva

La participación colectiva es bastante baja, como vemos en el gráfico N° 51, la inscripción en el Colegio de Asistentes Sociales es de sólo un 32%, es decir, menos de un tercio de la totalidad. Tenemos que el 68% no se encuentra inscrito en la organización gremial. Situación no del todo distinta frente a la pregunta de participación en alguna otra instancia colectiva, como vemos en el gráfico N° 52, un 27% participa, frente al 73% que no lo hace. En síntesis tenemos una muestra que no observa en la participación colectiva una vía que le ofrezca algún grado de gratificación.

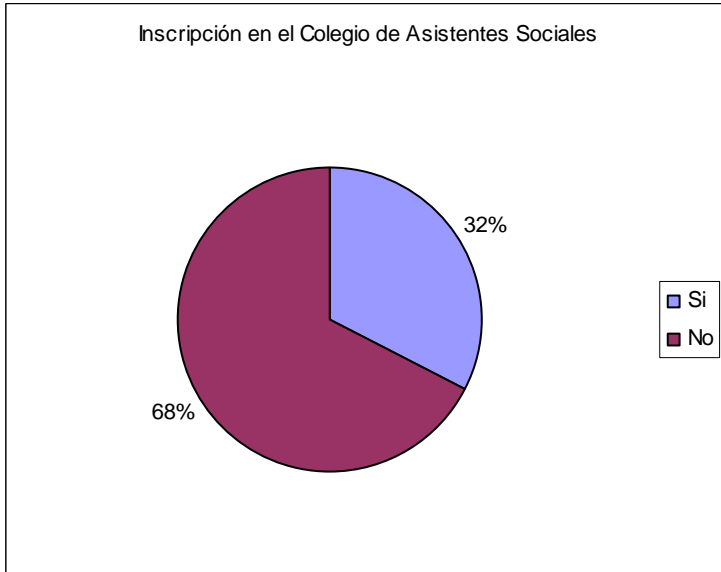


Gráfico N° 53

Gráfico N° 52



6.- Tipo de Población Objetivo Atendida

El gráfico N° 53 muestra que la población mayoritariamente atendida por los profesionales que respondieron esta pregunta son Niños, adolescentes/jóvenes con 141 personas dedicadas a ello, le sigue en importancia mujeres con 119 respuestas, población general con 108, jubilados y tercera edad con 99, empleados de la institución con 91, pobres y bajo la línea de la pobreza con 86, familiares de los empleados de la institución con 85, organizaciones sociales y territoriales con 76, discapacidad con 67, con problemas de salud mental con 61, adicciones con 55, vinculados a servicios judiciales con 28, población penal con 20, y minorías étnicas y sexuales con 15 repuestas.

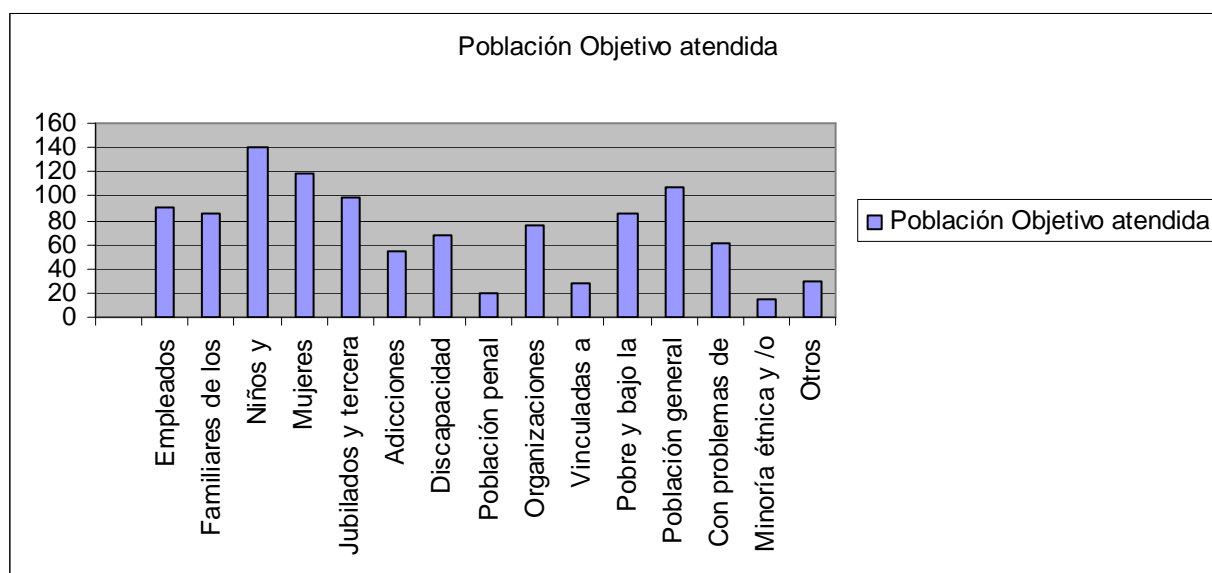


Gráfico N° 53

V.- CONCLUSIONES

A partir de los datos encontrados en el estudio podemos concluir que:

- La condición femenina de la profesión es una característica que no se ha logrado modificar a pesar del ingreso de hombres a la profesión a partir de los años 60 en Chile. La feminización de la profesión, nos antepone frente a la interrogante acerca del espacio que han ocupado históricamente las mujeres en la vida social, quedando excluidas de determinados empleos considerados masculinos por el tipo de competencias que se requieren poner en juego.
- Más del 80% de la muestra ejerce profesionalmente.
- De los que no ejercen profesionalmente, más del 50% lo justifica en el desempleo, indicador que se debe tener presente en los próximos estudios, ya que como vimos anteriormente, la excesiva proliferación de escuelas que formen trabajadores sociales, unido a aquellas que forman técnicos y asistentes sociales, generará una sobre oferta de profesionales para abordar el ámbito de lo social.
- El tiempo de demora en encontrar el primer empleo ha aumentado en los años desde 1970 en adelante, exacerbándose desde la década del 2000 en adelante, con un tiempo de espera de 1 a 6 meses. Varios factores pueden haber incidido en ello: los ciclos de crisis económicas de 1998 en adelante, el aumento de profesionales disponibles en el mercado debido al aumento de Instituciones de formación superior que imparten la carrera, junto a las modificaciones en el mundo del trabajo mencionadas en la primera parte de este estudio.
- Respecto de estudios posteriores a la titulación, más del 80% posee formación de este tipo, lo cual muestra la importancia asignada a la capacitación-especialización por parte de los encuestados. El 76% posee una capacitación de hasta 60 hrs. o un diplomado.
- La vía para financiar este tipo de capacitación de hasta 60 horas es a través del empleador y por cuenta propia, lo cual muestra la necesidad del empleador de capacitar a sus funcionarios en exigencias para el mejor desempeño laboral de los funcionarios de la institución.
- Diplomados son financiados en un 61% por cuenta propia, situación que aumenta por sobre el 80% para el caso de postítulos y magíster. En este sentido, la formación de mayor duración en el tiempo, parece no ser de interés institucional.
- Respecto de la dependencia laboral, el 83% no desempeña más de un trabajo en forma paralela, es decir, la tasa de pluriempleabilidad es muy baja. Sin embargo, existe un 17% que desempeña laboralmente más de un trabajo, en su mayoría más de 2 trabajos además del que poseen. No se indagó en las razones por las que desarrollan este tipo de situación, punto importante de levantar en futuros estudios.
- El Estado sigue siendo el gran empleador de los trabajadores sociales, con un 67% de los encuestados, por lo que las políticas sociales es el campo privilegiado de estos. Relación socio-ocupacional explicitada teórica y empíricamente en la literatura profesional. Le sigue en importancia la empresa privada y el tercer sector.
- Al interior del Estado, el 52% de los encuestados se desempeña en alguna instancia municipal, en ese sentido, el espacio local es una fuente importante de

trabajo profesional. Por otro lado, al interior del mundo empresarial, el 74% lo hace en la mediana empresa y finalmente en el tercer sector, el 45% lo hace en ONGs y solo un 6% se desempeña laboralmente en organizaciones sociales territoriales y funcionales.

- La esfera de desempeño laboral si bien es principalmente el Estado, los campos en que se desenvuelven es el de Salud, Fuerzas Armadas y Servicios generales del Estado y las Empresas.
- Las funciones ejecutivas dentro de la división social y técnica del trabajo que realizan los profesionales, y que es donde se expresan las modalidades de intervención, en su mayoría⁷ son las siguientes: Derivación y/u orientación de los sujetos, Encuentros de coordinación con otros servicios, Encuentros de planificación y organización, Respuestas a expedientes, plantillas, estadísticas y formularios, Reuniones de equipos y con jefaturas, Entrevistas individuales, Seguimiento de casos, Visitas domiciliarias, Registro de acciones. Llama la atención que el 96% realiza tipos de acciones aquí no registradas, lo cual invita a profundizar acerca de la caracterización del tipo de estas que realiza la profesión en futuros estudios.
- Menor significación (es decir, las realizan ocasionalmente o nunca) poseen las siguientes funciones ejecutivas: Elaboración de Informes Sociales, incluso con un alto porcentaje de profesionales que nunca lo hace. Así también actividades de Promoción social/comunitaria, Diagnóstico, ejecución y evaluación de proyectos, también con un porcentaje de profesionales que nunca lo han realizado en sus lugares de trabajo. Igualmente el diseño de instrumentos para evaluaciones, diagnósticos o similares, la Elaboración de proyectos, programas, Distribución de recursos, Elaboración de material educativo, Organización de acciones para recaudar fondos, Organización de eventos masivos, reuniones y talleres grupales, Funciones de jefatura y Control de gestión. De lo anterior, se desprende que las funciones ejecutivas dentro de las modalidades de intervención tradicionales del Trabajo Social, como es la Educación grupal, Gestión de recursos y Asistencia se observan en tensión. Profundizar en las modalidades de intervención de la tradición e historia del Trabajo Social, y que es lo que se mantiene hoy de ellas y hacia donde está cambiando permite reflexionar acerca de la determinación de ellas por condiciones macrosociales y por condiciones particulares de las necesidades sociales, de las demandas emergentes de la vida cotidiana de los usuarios y los recursos de la intervención en un momento determinado.
- El 88% dice tener las funciones definidas al interior de su espacio laboral y es valorado en su quehacer, tanto por su institución como por el equipo. Ello nos hace pensar de la existencia de legitimidad profesional y claridad acerca de los objetivos y funciones que desarrolla el trabajador social en la división social y técnica del trabajo.
- Referente al tipo de contrato, 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. Sumando los contratos de plazo fijo, más los honorarios, tenemos que un 61% de los profesionales no posee una condición básica de lo que se entiende por un Trabajo Decente: La calidad del empleo que se asocia a la seguridad en el empleo, es decir, la estabilidad y la protección social que deviene del trabajo, la

⁷ Más del 60% de los encuestados que respondieron este ítem de preguntas.

cotización para salud y previsión. Estabilidad y seguridad en el empleo puede ser vista desde la existencia de contratos estables que brindan ciertas seguridades, pero también se puede entender la seguridad desde el punto de vista de las condiciones de higiene y seguridad. No cumplir con este aspecto de lo que la OIT entiende por trabajo decente nos habla de la existencia de rasgos de precarización en el Trabajo de los profesionales que contestaron esta pregunta.

- Hablamos de rasgos de precarización porque posee aspectos que el trabajo decente menciona y a la vez, viola algunos aspectos centrales de este. El estudio muestra que el 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.
- Un 34% busca cambiar de trabajo y un 66% no le interesa hacerlo. Lo interesante e inquietante es que un 40% busca un trabajo adicional, saber las razones del pluriempleo, es parte también de profundizar en futuros estudios.
- A lo anterior podemos agregar que recientes estudios en Chile, han sostenido la necesidad de profesionalizar las intervenciones que realizan las instituciones públicas⁸ –como las municipalidades- que se enfrentan directamente con una mayor “complejidad social”, donde los bajos índices de pobreza y de desarrollo humano es solo una parte de la manifestación de esta complejidad. Esta profesionalización implica incorporar la permanente capacitación profesional, situación que por los datos entregados en el presente estudio, están siendo puestos en marcha a pesar de los costos económicos en que deben incurrir los profesionales. Pero, esto no asegura que las precarias condiciones laborales en que se desempeñan los profesionales sean modificadas institucionalmente o minimizadas producto de la capacidad de los mismos profesionales “capacitados”. La capacitación permanente no es un signo de mejores prácticas profesionales –aunque sin duda es un factor importantísimo-, para ello se precisa de una base laboral que permita ciertas certezas, es decir, que al cabo de 8 o 12 meses no se deberá salir como peregrino en búsqueda de oferta laboral.
- Por otro lado, la participación colectiva es bajísima, tanto en lo gremial como en otro tipo de instancias colectivas. La participación colectiva no parece ser un elemento que le importe a nivel personal y colectivo, para la muestra del estudio. Situación similar se observó en estudios anteriores (Vidal, Paula, 2009).
- La población que mayoritariamente atienden los encuestados son Niños, adolescente/ jóvenes, mujeres y tercera edad, lo cual da cuenta de un rasgo que se ha mantenido a lo largo de la historia de la profesión, recordemos los sujetos con los que actuaba el Asistente Social en el origen de la profesión: niños y mujeres.
- Un aspecto invisibilizado en el estudio es respecto de la desigualdad de género que cruza transversalmente a la profesión, como así también a diversas profesiones y la sociedad chilena en general. Es deducible que este elemento se presenta en la profesión, y que trae consecuencias sociales desiguales. Se habla de la segunda jornada de trabajo para las mujeres, ésta desarrollada en labores de casa.
- Como sabemos la intervención social no es ajena a las condiciones que se han mencionado a lo largo de este texto, no se puede concebir una intervención

⁸ Ver Matus, Teresa y Quezada, Margarita, 2007.

abstraída de estas determinaciones, cual Idea platónica, fuera de los vaivenes –y limitaciones- de la caverna.

La profesión se encuentra inmersa en un movimiento que permite la continuidad de la situación actual, pero también de impulsar acciones que tiendan a transformar aquellas que el colectivo profesional considere insostenibles. Sin embargo, esta identificación de lo que se precisa cambiar es, por un lado parte de un trabajo gremial, por otro, este no debe estar fuera de las reflexiones realizadas a nivel de otras profesiones y de los trabajadores en general. Trabajo Social no está por fuera de la división social y técnica del Trabajo.

Frente a los actuales desafíos de la profesión en Chile no puede actuarse de forma individual, ya que el panorama no es muy esperanzador para quien se plantea por esa vía. La profesión no solo requiere de intenciones personales, requiere de un trabajo colectivo para asumir los desafíos y generar los cambios requeridos para un mejoramiento de las condiciones en que se desenvuelve, lo que sin duda tendrá consecuencias positivas en los resultados de su quehacer profesional.

BIBLIOGRAFIA Y FUENTES

ANTUNES, Ricardo. ¿Adiós al Trabajo?. Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Editorial Antídoto, 1999.

BARRÍA, Javier. Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. En [Psiquiatria.com. www.ergonomia.cl/burnout_chile.pdf](http://Psiquiatria.com.www.ergonomia.cl/burnout_chile.pdf), 2002.

CADEMARTORI, Fiorella, CAMPOS, Julia Y SEIFFER, Tamara. Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). Assistentes Sociais no Brasil. Elementos para o estudo do perfil profissional. Brasília: Universidad Federal de Halagaos-UFAL y Conselhos Regionais de Serviço Social-CRESS, 2005.

DEPOLO, Sebastián. Exclusión Social en el Mercado Laboral Chileno. Elementos para analizar el caso de los profesionales altamente calificados. En Revista Mad, Santiago, N° 16, Mayo 200. En www.revistamad.uchile.cl/16/depolo_02.pdf

GUERRA, Yolanda. La crisis contemporánea y los impactos en la instrumentalización del trabajo social. En Boletín Electrónico Sura, Costa Rica, N° 45, 2000. En www.ts.ucr.ac.cr

HENRIQUEZ, Helia, RIQUELME, Verónica. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. En Cuaderno de investigación n° 30, Departamento de Estudios, Chile, 2006. En www.dt.gob.cl

IAMAMOTO, Marilda. Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche. Capital financiero, trabalho e questao social. Sao Paulo: Cortez Editora, 2007.

MATUS, Teresa, QUEZADA, Margarita. Los desafíos de trabajar la pobreza con calidad. Análisis de la relación complejidad versus condiciones de calidad en el ámbito social municipal de las 52 comunas de la Región Metropolitana. En Expansiva, Escuela de Trabajo Social y Observatorio de ciudades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 2007. En www.expansiva.cl/media/archivos/20071109111558.pdf

NETTO, Jose P. . Transformaciones Societarias y Servicio Social. Notas para un análisis prospectivo de la profesión en Brasil. En revista Serviço Social & Sociedad. Sao Paulo, Año XVII, Cortez. 1996.

STIGLITZ, Joseph. El Consenso Post-Consenso de Washington. En wwwO.gsb.columbia.edu/ipd/pub/Stiglitz_PWCC_SPA.pdf, 2004.

RUZ, Omar, HERNÁNDEZ, Jeannete. El Trabajo Social en Chile. En El Trabajo Social Internacional. Elementos de comparación. Lumen-Humanitas. Buenos Aires, 2007.

ESPINOZA, Malva. Trabajo Decente y Protección Social. CUT-OIT. Chile. 2003.

ANEXOS

Resultados Estadísticos sobre Estudio Condiciones Laborales de Trabajadores Sociales Chile 2009

**Equipo de Trabajo:
Camilo Bórquez G.
Jorge Muñoz M.**

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	23	3	1,0	1,0	1,0
	24	13	4,2	4,3	5,3
	25	26	8,5	8,6	13,8
	26	15	4,9	4,9	18,8
	27	18	5,9	5,9	24,7
	28	11	3,6	3,6	28,3
	29	13	4,2	4,3	32,6
	30	19	6,2	6,3	38,8
	31	47	15,3	15,5	54,3
	32	9	2,9	3,0	57,2
	33	4	1,3	1,3	58,6
	34	12	3,9	3,9	62,5
	35	17	5,5	5,6	68,1
	36	9	2,9	3,0	71,1
	37	15	4,9	4,9	76,0
	38	2	,7	,7	76,6
	39	4	1,3	1,3	78,0
	40	7	2,3	2,3	80,3
	41	4	1,3	1,3	81,6
	42	9	2,9	3,0	84,5
	43	3	1,0	1,0	85,5
	44	2	,7	,7	86,2
	45	3	1,0	1,0	87,2
	46	4	1,3	1,3	88,5
	47	5	1,6	1,6	90,1
	48	4	1,3	1,3	91,4
	49	4	1,3	1,3	92,8
	50	3	1,0	1,0	93,8
	51	3	1,0	1,0	94,7
	52	4	1,3	1,3	96,1
	54	3	1,0	1,0	97,0
	55	1	,3	,3	97,4
	56	1	,3	,3	97,7
	57	1	,3	,3	98,0
	58	3	1,0	1,0	99,0
	62	2	,7	,7	99,7
	64	1	,3	,3	100,0
	Total	304	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	1,0		
Total		307	100,0		

Estadísticos

Edad

N	Válidos	304
	Perdidos	3
Media		34,00
Mediana		31,00
Moda		31

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	35	11,4	11,4	11,4
	Femenino	271	88,3	88,6	100,0
	Total	306	99,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,3		
Total		307	100,0		

Ejerce la profesión como Trabajador Social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	268	87,3	89,0	89,0
	No	33	10,7	11,0	100,0
	Total	301	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	6	2,0		
Total		307	100,0		

Cuales son las razones por las no ejerce la profesión

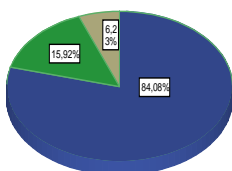
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempleado	11	3,6	35,5	35,5
	No ha conseguido empleo como TS	6	2,0	19,4	54,8
	Ejerce otra profesión o empleo	13	4,2	41,9	96,8
	Otra	1	,3	3,2	100,0
	Total	31	10,1	100,0	
Perdidos	Sistema	276	89,9		
Total		307	100,0		

Ha realizado algún tipo de capacitación/formación después de egresar de TS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	243	79,2	84,1	84,1
	No	46	15,0	15,9	100,0
	Total	289	94,1	100,0	
Perdidos	Sistema	18	5,9		
Total		307	100,0		

Ha realizado algún tipo de capacitación/formación después de egresar de TS

■ Si
■ No
■ Perdido



Curso de capacitación hasta 60 horas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Financiamiento propio	50	16,3	40,0	40,0
	Financiamiento empleador	63	20,5	50,4	90,4
	Financiamiento compartido: propio y empleador	10	3,3	8,0	98,4
	Financiamiento otro tipo de organismo vía beca o subvención	2	,7	1,6	100,0
	Total	125	40,7	100,0	
Perdidos	Sistema	182	59,3		
Total		307	100,0		

Diplomado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Financiamiento propio	83	27,0	61,0	61,0
	Financiamiento empleador	26	8,5	19,1	80,1
	Financiamiento compartido: propio y empleador	20	6,5	14,7	94,9
	Financiamiento otro tipo de organismo vía beca o subvención	7	2,3	5,1	100,0
	Total	136	44,3	100,0	
Perdidos	Sistema	171	55,7		
Total		307	100,0		

Postítulo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Financiamiento propio	43	14,0	87,8	87,8
	Financiamiento empleador	5	1,6	10,2	98,0
	Financiamiento otro tipo de organismo vía beca o subvención	1	,3	2,0	100,0
	Total	49	16,0	100,0	
Perdidos	Sistema	258	84,0		
Total		307	100,0		

Magíster terminado o en curso

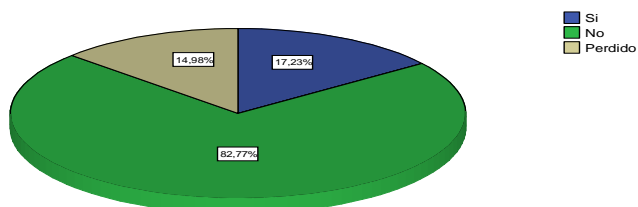
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Financiamiento propio	28	9,1	84,8	84,8
	Financiamiento otro tipo de organismo vía beca o subvención	5	1,6	15,2	100,0
	Total	33	10,7	100,0	
Perdidos	Sistema	274	89,3		
Total		307	100,0		

Posee más de un trabajo donde se desempeña como TS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	46	15,0	17,2	17,2
	No	221	72,0	82,8	100,0
	Total	267	87,0	100,0	
Perdidos	Sistema	40	13,0		

Total	307	100,0	
-------	-----	-------	--

Posee más de un trabajo donde se desempeña como TS



Cantidad de trabajos adicionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	,7	4,1	4,1
	2	43	14,0	87,8	91,8
	3	3	1,0	6,1	98,0
	4	1	,3	2,0	100,0
	Total	49	16,0	100,0	
Perdidos	Sistema	258	84,0		
Total		307	100,0		

Estadísticos Tipo de Empleador

		Empleador: Estado/público	Empleador: Privado/empresas	Tercer sector	Entidades educativas
N	Válidos	167	48	31	7
	Perdidos	140	259	276	300

Empleador: Estado/público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Órgano público	80	26,1	47,9	47,9
	Órgano municipal	87	28,3	52,1	100,0
	Total	167	54,4	100,0	
Perdidos	Sistema	140	45,6		

Total	307	100,0		
-------	-----	-------	--	--

Empleador: Privado/empresas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entidades Universitarias y técnicas privadas	17	5,5	35,4	35,4
	Mediana empresa	28	9,1	58,3	93,8
	Pequeña empresa	3	1,0	6,3	100,0
	Total	48	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	259	84,4		
Total		307	100,0		

Tercer sector

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Fundación privada sin fines de lucro	8	2,6	25,8	25,8
	ONG	14	4,6	45,2	71,0
	Organizaciones sociales territoriales/funcionales	2	,7	6,5	77,4
	Otras instituciones sin fines de lucro	7	2,3	22,6	100,0
	Total	31	10,1	100,0	
Perdidos	Sistema	276	89,9		
Total		307	100,0		

Entidades educativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Universidades públicas	1	,3	14,3	14,3
	Universidades privadas	4	1,3	57,1	71,4
	Centro de formación técnica	2	,7	28,6	100,0
	Total	7	2,3	100,0	
Perdidos	Sistema	300	97,7		
Total		307	100,0		

Espacio de desempeño laboral actual en la que mayor horas de trabajo realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Salud	40	13,0	19,9	19,9
	Educación	18	5,9	9,0	28,9
	Vivienda	9	2,9	4,5	33,3
	Justicia	10	3,3	5,0	38,3
	Serv. Sociales generales. instituciones del Estado/Empresas	35	11,4	17,4	55,7

	Fuerzas armadas y de orden	37	12,1	18,4	74,1
	Infancia y adolescencia	23	7,5	11,4	85,6
	Investigación/Proyectos/Capacitación	2	,7	1,0	86,6
	Adicciones	1	,3	,5	87,1
	Discapacidad	2	,7	1,0	88,1
	Otros	24	7,8	11,9	100,0
	Total	201	65,5	100,0	
Perdidos	Sistema	106	34,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Derivación y Orientación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	171	55,7	69,2	69,2
	Frecuente	32	10,4	13,0	82,2
	Ocasional	38	12,4	15,4	97,6
	Nunca	6	2,0	2,4	100,0
	Total	247	80,5	100,0	
Perdidos	Sistema	60	19,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Encuentros de coordinación con otros servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	81	26,4	32,1	32,1
	Frecuente	78	25,4	31,0	63,1
	Ocasional	88	28,7	34,9	98,0
	Nunca	5	1,6	2,0	100,0
	Total	252	82,1	100,0	
Perdidos	Sistema	55	17,9		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Elaboración de informes sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	111	36,2	46,1	46,1
	Frecuente	13	4,2	5,4	51,5
	Ocasional	90	29,3	37,3	88,8
	Nunca	27	8,8	11,2	100,0
	Total	241	78,5	100,0	
Perdidos	Sistema	66	21,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Encuentros de planificación y organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	80	26,1	32,9	32,9
	Frecuente	79	25,7	32,5	65,4
	Ocasional	78	25,4	32,1	97,5
	Nunca	6	2,0	2,5	100,0
	Total	243	79,2	100,0	
Perdidos	Sistema	64	20,8		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Respuestas a expedientes, planillas, estadísticas, formularios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	123	40,1	51,0	51,0
	Frecuente	47	15,3	19,5	70,5
	Ocasional	59	19,2	24,5	95,0
	Nunca	12	3,9	5,0	100,0
	Total	241	78,5	100,0	
Perdidos	Sistema	66	21,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Reuniones de equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	161	52,4	61,9	61,9
	Frecuente	56	18,2	21,5	83,5
	Ocasional	43	14,0	16,5	100,0
	Total	260	84,7	100,0	
Perdidos	Sistema	47	15,3		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Tareas de promoción social/comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	77	25,1	30,9	30,9
	Frecuente	50	16,3	20,1	51,0
	Ocasional	99	32,2	39,8	90,8
	Nunca	23	7,5	9,2	100,0
	Total	249	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	58	18,9		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Reuniones con jefaturas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	133	43,3	50,6	50,6
	Frecuente	83	27,0	31,6	82,1
	Ocasional	46	15,0	17,5	99,6
	Nunca	1	,3	,4	100,0
	Total	263	85,7	100,0	
Perdidos	Sistema	44	14,3		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Entrevistas individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	178	58,0	72,1	72,1
	Frecuente	44	14,3	17,8	89,9
	Ocasional	12	3,9	4,9	94,7
	Nunca	13	4,2	5,3	100,0
	Total	247	80,5	100,0	
Perdidos	Sistema	60	19,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Seguimiento de casos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	135	44,0	55,1	55,1
	Frecuente	65	21,2	26,5	81,6
	Ocasional	26	8,5	10,6	92,2
	Nunca	19	6,2	7,8	100,0
	Total	245	79,8	100,0	
Perdidos	Sistema	62	20,2		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Aplicación de diagnóstico, ejecución y evaluación de proyectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	96	31,3	39,3	39,3
	Frecuente	52	16,9	21,3	60,7
	Ocasional	75	24,4	30,7	91,4
	Nunca	21	6,8	8,6	100,0
	Total	244	79,5	100,0	
Perdidos	Sistema	63	20,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Diseño de instrumentos para diagnósticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	45	14,7	19,0	19,0
	Frecuente	70	22,8	29,5	48,5
	Ocasional	77	25,1	32,5	81,0
	Nunca	45	14,7	19,0	100,0
	Total	237	77,2	100,0	
Perdidos	Sistema	70	22,8		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Visitas domiciliarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	143	46,6	57,9	57,9
	Frecuente	52	16,9	21,1	78,9
	Ocasional	21	6,8	8,5	87,4
	Nunca	31	10,1	12,6	100,0
	Total	247	80,5	100,0	
Perdidos	Sistema	60	19,5		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Recepción y evaluación de solicitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	100	32,6	41,2	41,2
	Frecuente	72	23,5	29,6	70,8
	Ocasional	44	14,3	18,1	88,9
	Nunca	27	8,8	11,1	100,0
	Total	243	79,2	100,0	
Perdidos	Sistema	64	20,8		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Elaboración de proyectos y/o programas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	66	21,5	28,2	28,2
	Frecuente	57	18,6	24,4	52,6
	Ocasional	70	22,8	29,9	82,5
	Nunca	41	13,4	17,5	100,0
	Total	234	76,2	100,0	
Perdidos	Sistema	73	23,8		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Registro de acciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	150	48,9	59,8	59,8
	Frecuente	79	25,7	31,5	91,2
	Ocasional	15	4,9	6,0	97,2
	Nunca	7	2,3	2,8	100,0
	Total	251	81,8	100,0	
Perdidos	Sistema	56	18,2		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Distribución de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	60	19,5	26,9	26,9
	Frecuente	59	19,2	26,5	53,4
	Ocasional	45	14,7	20,2	73,5
	Nunca	59	19,2	26,5	100,0
	Total	223	72,6	100,0	
Perdidos	Sistema	84	27,4		
Total		307	100,0		

Espacio de desempeño laboral actual en la que mayor hora de trabajo realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Salud	40	13,0	19,9	19,9
	Educación	18	5,9	9,0	28,9
	Vivienda	9	2,9	4,5	33,3
	Justicia	10	3,3	5,0	38,3
	Serv. Sociales generales. instituciones del Estado/Empresas	35	11,4	17,4	55,7
	Fuerzas armadas y de orden	37	12,1	18,4	74,1
	Infancia y adolescencia	23	7,5	11,4	85,6
	Investigación/Proyectos/Capacitación	2	,7	1,0	86,6
	Adicciones	1	,3	,5	87,1
	Discapacidad	2	,7	1,0	88,1
	Otros	24	7,8	11,9	100,0

	Total	201	65,5	100,0
Perdidos	Sistema	106	34,5	
Total		307	100,0	

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Elaboración de material educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	53	17,3	23,0	23,0
	Frecuente	84	27,4	36,5	59,6
	Ocasional	59	19,2	25,7	85,2
	Nunca	34	11,1	14,8	100,0
	Total	230	74,9	100,0	
Perdidos	Sistema	77	25,1		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Organizar acciones para recaudar fondos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	6	2,0	2,6	2,6
	Frecuente	34	11,1	14,8	17,5
	Ocasional	72	23,5	31,4	48,9
	Nunca	117	38,1	51,1	100,0
	Total	229	74,6	100,0	
Perdidos	Sistema	78	25,4		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Organización de eventos masivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	31	10,1	12,6	12,6
	Frecuente	48	15,6	19,5	32,1
	Ocasional	93	30,3	37,8	69,9
	Nunca	74	24,1	30,1	100,0
	Total	246	80,1	100,0	
Perdidos	Sistema	61	19,9		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Reuniones y/o talleres grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	99	32,2	38,4	38,4
	Frecuente	50	16,3	19,4	57,8
	Ocasional	91	29,6	35,3	93,0
	Nunca	18	5,9	7,0	100,0

	Total	258	84,0	100,0
Perdidos	Sistema	49	16,0	
Total		307	100,0	

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Funciones de jefatura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	46	15,0	20,0	20,0
	Frecuente	33	10,7	14,3	34,3
	Ocasional	53	17,3	23,0	57,4
	Nunca	98	31,9	42,6	100,0
	Total	230	74,9	100,0	
Perdidos	Sistema	77	25,1		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Diseñar instrumentos y/o realizar control de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	60	19,5	25,0	25,0
	Frecuente	37	12,1	15,4	40,4
	Ocasional	67	21,8	27,9	68,3
	Nunca	76	24,8	31,7	100,0
	Total	240	78,2	100,0	
Perdidos	Sistema	67	21,8		
Total		307	100,0		

Actividades en que realizas tu quehacer fuera del mundo de la academia: Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy frecuente	21	6,8	87,5	87,5
	Frecuente	2	,7	8,3	95,8
	Ocasional	1	,3	4,2	100,0
	Total	24	7,8	100,0	
Perdidos	Sistema	283	92,2		
Total		307	100,0		

Tú función esta claramente definida en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	235	76,5	84,8	84,8
	No	42	13,7	15,2	100,0
	Total	277	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	30	9,8		

Total	307	100,0		
-------	-----	-------	--	--

La institución y equipo valora tú quehacer como trabajador social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	225	73,3	81,5	81,5
	No	51	16,6	18,5	100,0
	Total	276	89,9	100,0	
Perdidos	Sistema	31	10,1		
Total		307	100,0		

Tipo de contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Planta	93	30,3	33,3	33,3
	Plazo fijo con posibilidad de renovación	75	24,4	26,9	60,2
	Plazo fijo sin claridad de renovación	8	2,6	2,9	63,1
	Honorarios	79	25,7	28,3	91,4
	Sin contrato	17	5,5	6,1	97,5
	Otro	7	2,3	2,5	100,0
	Total	279	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	28	9,1		
Total		307	100,0		

Otro tipo de contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		298	97,1	97,1	97,1
	a contrato anual	1	,3	,3	97,4
	Aún no se define	3	1,0	1,0	98,4
	Contrata Anual	1	,3	,3	98,7
	contrato indefinido	1	,3	,3	99,0
	convenio	1	,3	,3	99,3
	ley 18.476	1	,3	,3	99,7
	voluntariado	1	,3	,3	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Recibe bono extra por ejercicio en zona extrema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	41	13,4	15,6	15,6
	No	222	72,3	84,4	100,0

	Total	263	85,7	100,0	
Perdidos	Sistema	44	14,3		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Planta con contrato indefinido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	201.000 a 300.000	1	,3	1,2	1,2
	401.000 a 500.000	10	3,3	11,9	13,1
	501.000 a 600.000	7	2,3	8,3	21,4
	601.000 a 750.000	13	4,2	15,5	36,9
	751.000 a 900.000	23	7,5	27,4	64,3
	Más de 900.000	30	9,8	35,7	100,0
	Total	84	27,4	100,0	
Perdidos	Sistema	223	72,6		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Contrato aplazo fijo con posibilidad de renovarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hasta 200.000	1	,3	1,5	1,5
	301.000 a 400.000	1	,3	1,5	3,0
	501.000 a 600.000	2	,7	3,0	6,1
	601.000 a 750.000	15	4,9	22,7	28,8
	751.000 a 900.000	11	3,6	16,7	45,5
	Más de 900.000	36	11,7	54,5	100,0
	Total	66	21,5	100,0	
Perdidos	Sistema	241	78,5		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Contrato a plazo fijo sin posibilidad de renovarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	301.000 a 400.000	3	1,0	27,3	27,3
	501.000 a 600.000	6	2,0	54,5	81,8
	751.000 a 900.000	1	,3	9,1	90,9
	Más de 900.000	1	,3	9,1	100,0
	Total	11	3,6	100,0	
Perdidos	Sistema	296	96,4		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Honorarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hasta 200.000	12	3,9	14,8	14,8
	201.000 a 300.000	14	4,6	17,3	32,1
	301.000 a 400.000	14	4,6	17,3	49,4
	401.000 a 500.000	5	1,6	6,2	55,6
	501.000 a 600.000	12	3,9	14,8	70,4
	601.000 a 750.000	24	7,8	29,6	100,0
	Total	81	26,4	100,0	
Perdidos	Sistema	226	73,6		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Sin contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	201.000 a 300.000	6	2,0	30,0	30,0
	301.000 a 400.000	6	2,0	30,0	60,0
	401.000 a 500.000	8	2,6	40,0	100,0
	Total	20	6,5	100,0	
Perdidos	Sistema	287	93,5		
Total		307	100,0		

Remuneración bruta: Otro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	601.000 a 750.000	2	,7	66,7	66,7
	Más de 900.000	1	,3	33,3	100,0
	Total	3	1,0	100,0	
Perdidos	Sistema	304	99,0		
Total		307	100,0		

Tú ingreso es el principal del hogar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	170	55,4	60,9	60,9
	No	109	35,5	39,1	100,0
	Total	279	90,9	100,0	
Perdidos	Sistema	28	9,1		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera vacaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	233	75,9	90,0	90,0
	No	26	8,5	10,0	100,0
	Total	259	84,4	100,0	
Perdidos	Sistema	48	15,6		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera aguinaldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	175	57,0	69,2	69,2
	No	78	25,4	30,8	100,0
	Total	253	82,4	100,0	
Perdidos	Sistema	54	17,6		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera licencia por maternidad o paternidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	180	58,6	72,3	72,3
	No	69	22,5	27,7	100,0
	Total	249	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	58	18,9		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera permisos por licencia médica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	217	70,7	83,8	83,8
	No	42	13,7	16,2	100,0
	Total	259	84,4	100,0	
Perdidos	Sistema	48	15,6		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera permisos para capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	Si	186	60,6	74,1	74,1
	No	65	21,2	25,9	100,0
	Total	251	81,8	100,0	
Perdidos	Sistema	56	18,2		
Total		307	100,0		

Tú empleo considera asignaciones familiares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	140	45,6	56,2	56,2
	No	109	35,5	43,8	100,0
	Total	249	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	58	18,9		
Total		307	100,0		

Estás inscrito en el Colegio de Asistentes sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	90	29,3	32,4	32,4
	No	188	61,2	67,6	100,0
	Total	278	90,6	100,0	
Perdidos	Sistema	29	9,4		
Total		307	100,0		

Estás afiliado a algún organismo gremial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	73	23,8	26,7	26,7
	No	200	65,1	73,3	100,0
	Total	273	88,9	100,0	
Perdidos	Sistema	34	11,1		
Total		307	100,0		

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy buenas	34	11,1	12,3	12,3
	Buenas	124	40,4	44,8	57,0
	Ni buenas ni malas	41	13,4	14,8	71,8
	Regulares	75	24,4	27,1	98,9
	Malas	3	1,0	1,1	100,0
	Total	277	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	30	9,8		
Total		307	100,0		

Estás buscando un trabajo adicional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	105	34,2	40,4	40,4
	No	155	50,5	59,6	100,0
	Total	260	84,7	100,0	
Perdidos	Sistema	47	15,3		
Total		307	100,0		

Estás buscando cambiar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	80	26,1	33,6	33,6
	No	158	51,5	66,4	100,0
	Total	238	77,5	100,0	
Perdidos	Sistema	69	22,5		
Total		307	100,0		

Carga horaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6	1	,3	,5	,5
	10	6	2,0	2,8	3,2
	20	3	1,0	1,4	4,6
	21	6	2,0	2,8	7,4
	30	14	4,6	6,5	13,8
	40	162	52,8	74,7	88,5
	44	23	7,5	10,6	99,1
	45	2	,7	,9	100,0
	Total	217	70,7	100,0	
Perdidos	Sistema	90	29,3		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Empleados activos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	68	22,1	74,7	74,7
	Privado	23	7,5	25,3	100,0
	Total	91	29,6	100,0	
Perdidos	Sistema	216	70,4		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Familiares de los empleados de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	Estado	59	19,2	69,4	69,4
	Privado	26	8,5	30,6	100,0
	Total	85	27,7	100,0	
Perdidos	Sistema	222	72,3		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Niños y adolescentes / jóvenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	120	39,1	85,1	85,1
	Privado	12	3,9	8,5	93,6
	Tercer sector	9	2,9	6,4	100,0
	Total	141	45,9	100,0	
Perdidos	Sistema	166	54,1		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	103	33,6	86,6	86,6
	Privado	6	2,0	5,0	91,6
	Tercer sector	10	3,3	8,4	100,0
	Total	119	38,8	100,0	
Perdidos	Sistema	188	61,2		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Jubilados y tercera edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	87	28,3	87,9	87,9
	Privado	3	1,0	3,0	90,9
	Tercer sector	9	2,9	9,1	100,0
	Total	99	32,2	100,0	
Perdidos	Sistema	208	67,8		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Adicciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	51	16,6	92,7	92,7
	Privado	3	1,0	5,5	98,2

	Tercer sector	1	,3	1,8	100,0
	Total	55	17,9	100,0	
Perdidos	Sistema	252	82,1		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	63	20,5	94,0	94,0
	Privado	4	1,3	6,0	100,0
	Total	67	21,8	100,0	
Perdidos	Sistema	240	78,2		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Población penal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	20	6,5	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	287	93,5		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Organizaciones sociales territoriales/funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	61	19,9	80,3	80,3
	Privado	9	2,9	11,8	92,1
	Tercer sector	6	2,0	7,9	100,0
	Total	76	24,8	100,0	
Perdidos	Sistema	231	75,2		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Vinculadas a servicios judiciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	24	7,8	85,7	85,7
	Privado	3	1,0	10,7	96,4
	Tercer sector	1	,3	3,6	100,0
	Total	28	9,1	100,0	
Perdidos	Sistema	279	90,9		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Pobre y bajo la línea de la pobreza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	76	24,8	88,4	88,4
	Privado	7	2,3	8,1	96,5
	Tercer sector	3	1,0	3,5	100,0
	Total	86	28,0	100,0	
Perdidos	Sistema	221	72,0		

Total		307	100,0	
-------	--	-----	-------	--

Población objetivo atendida por el TS: Población general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	84	27,4	77,8	77,8
	Privado	20	6,5	18,5	96,3
	Tercer sector	4	1,3	3,7	100,0
	Total	108	35,2	100,0	
Perdidos	Sistema	199	64,8		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Con problemas de salud mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	57	18,6	93,4	93,4
	Privado	3	1,0	4,9	98,4
	Tercer sector	1	,3	1,6	100,0
	Total	61	19,9	100,0	
Perdidos	Sistema	246	80,1		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Minoría étnica y /o sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	9	2,9	60,0	60,0
	Tercer sector	6	2,0	40,0	100,0
	Total	15	4,9	100,0	
Perdidos	Sistema	292	95,1		
Total		307	100,0		

Población objetivo atendida por el TS: Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estado	25	8,1	83,3	83,3
	Privado	1	,3	3,3	86,7
	Tercer sector	4	1,3	13,3	100,0
	Total	30	9,8	100,0	
Perdidos	Sistema	277	90,2		
Total		307	100,0		

