

Universidad de Granada - Departamento de Sociología -
Doctorado en Sociología en el Análisis de los Problemas Sociales
en las Sociedades Avanzadas

**SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL EN EL MERCADO LABORAL CHILENO:
UN ANÁLISIS SOCIOLÓGICO**

ESTUDIO COMPARATIVO PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN
SOCIOLOGÍA

PROFESOR DIRECTOR: DR. PEDRO CASTÓN BOYER

DOCTORANTE: SANDRA ITURRIETA OLIVARES

SANTIAGO DE CHILE

2012

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Sandra Iturrieta Olivares
D.L.: GR 517-2014
ISBN: 978-84-9028-826-9

ÍNDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN	5

PARTE PRIMERA

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Sociología de las profesiones	8
2. Sociología de las profesiones en Chile	21
2.1 Las profesiones: Dilemas del conocimiento y del poder	22
2.2 Oferta educativa y demanda de profesionales y técnicos en Chile: el rol de la información pública	36
2.3 Las profesiones modernas dilemas del conocimiento y del poder: un análisis para y desde el Trabajo Social	41
2.4 Más allá del oficio del sociólogo: Nuevas identidades, prácticas y competencias en el campo profesional	50
2.5 Convergencias y divergencias	57

CAPÍTULO II

LÍMITES ENTRE LAS PROFESIONES DE LAS CIENCIAS SOCIALES

1. Límites profesional disciplinares	62
2. Las transformaciones de las profesiones: Una discusión vigente en Chile	70
2.1 Clasificación de las ocupaciones y la particularidad de la Sociología y del Trabajo social	70
2.2 Interdisciplinariedad, transformación o fin de las carreras profesionales	74
3. La profesionalización de la sociología y la preocupación disciplinar del trabajo social	78
3.1 La preocupación de la sociología por la intervención social	87
3.1.1 La profesionalización de la sociología	90
3.1.2 Las sociologías que intervienen	95
3.1.3 Diversificación de la sociología en la actualidad	98
3.2 La preocupación del trabajo social por producir conocimientos y por su especificidad	101
3.2.1 La discusión actual	108
4. Transformaciones del mercado laboral	115
5. Competencias profesionales	116

PARTE SEGUNDA

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

1. Metodología general del estudio	124
1.1 Supuestos del estudio	124
1.2 Enfoque cuantitativo	124
1.3 Universo y muestra	129
1.4 Enfoque cualitativo	131
1.5 Validez y confiabilidad del estudio	132
1.6 Análisis de datos	133
1.7 Modelo teórico empleado en el análisis de los límites entre Sociología y Trabajo social	136

CAPÍTULO II

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

1. Características de los programas de Ciencias Sociales en Chile	138
2. Programas de formación en sociología y trabajo social	149

CAPÍTULO III

EL MERCADO LABORAL CHILENO PARA SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES

1. Presentación de resultados	163
1.1 Identificación de la oferta de empleo	163
1.1.2 Profesión destinataria de las ofertas de empleo.....	164
1.1.3 Tipo de institución ofertante	167
1.1.4 Distribución de ofertas laborales por región geográfica	167
1.2 Características de la oferta de empleo	170
1.2.1 Áreas temáticas de las ofertas laborales	170
1.2.2 Ofertas de cargos	177
1.2.3 Funciones profesionales establecidas en las ofertas laborales	180
1.2.3.1 Descripción general de funciones y tareas asignadas a sociólogos y trabajadores sociales	181
1.2.3.2 Funciones de planificación y gestión	183
1.2.3.3 Funciones específicas en programas sociales	187
1.2.3.4 Otras funciones o tareas	191

CAPÍTULO IV

REQUERIMIENTOS Y RASGOS ESPERABLES POR EL MERCADO LABORAL EN SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES

1.	Requerimientos y rasgos esperables en Sociólogos Y Trabajadores Sociales	203
1.1	Tiempo de experiencia requerido	203
1.2	Nivel de estudios exigidos	205
1.3	Conocimientos y/o experiencia exigida	207
1.4	Rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	236
1.4.1	Trabajo en equipos	238
1.4.2	Autonomía/pro-actividad	244
1.4.3	Habilidades comunicacionales	252
1.4.4	Actitud favorable a la tarea	260
1.4.5	Flexibilidad frente a las condiciones laborales	266
1.4.6	Pertinencia de la actuación profesional en nuevas situaciones	268
1.4.7	Rasgos esperados emergentes en los discursos de los entrevistados	278
2.	Límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales.....	281
2.1	Visión desde la sociología	281
2.2	Visión desde el trabajo social	292
3.	La realidad de la sociología en Chile según los profesionales en ejercicio	303
4.	Campos laborales	307
5.	Producción de conocimientos en trabajo social.....	313

PARTE TERCERA

CONCLUSIONES

1.	Tipo de sociólogo requerido por el mercado laboral	321
2.	Tipo de trabajador social requerido por el mercado laboral.....	328
3.	Similitudes y diferencias entre el tipo de sociólogo y trabajador social requerido por el mercado laboral.....	335
4.	Los límites profesionales como construcción relativa.....	339
5.	Especificidad de la sociología y el trabajo social.....	341
6.	Competencias esperadas en sociólogos y trabajadores sociales.....	343
7.	Campos laborales y áreas de desempeño de la sociología y el trabajo social.....	348
8.	Campos de acción de la sociología y trabajo social.....	351
9.	Producción de conocimientos en sociólogos y trabajo social.....	353
10.	Reflexiones finales.....	354
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	360

ANEXOS

1.	Índice de cuadros.....	368
2.	Índice de gráficos.....	369
3.	Índice de tablas.....	371
4.	Índice de siglas	373

INTRODUCCIÓN

La discusión respecto de los límites profesional disciplinares, es de larga data en sociología. Sin embargo, en el contexto actual marcado por la sociedad del conocimiento y por la flexibilidad laboral, cobra relevancia la reflexión en torno a los cambios que se estarían produciendo en tal sentido.

En particular en el contexto chileno es posible observar algunas discusiones que aluden a remirar la organización universitaria, en función de la existencia de disciplinas con límites difusos y de las reconfiguraciones en el mercado laboral.

Ejemplos de tales transformaciones lo constituyen el trabajo social y la sociología, por cuanto el primero, si bien a lo largo de su historia ha manifestado su preocupación por producir conocimientos, en las últimas décadas ha surgido la preocupación por su especificidad y por la necesidad de constituirse en una disciplina reconocida tanto socialmente, como por la comunidad profesional disciplinar. Una evidencia de esto último es el reciente reconocimiento de trabajo social por la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICYT) como grupo de estudio, todo ello debido a las gestiones realizadas por diferentes escuelas de trabajo social nacionales.

Por su parte, la sociología chilena ha manifestado su interés por la intervención social, estando centrada la discusión en la necesidad de profesionalizar la disciplina, en tal sentido, pudieran existir puntos de superposición entre ambas profesiones, aún cuando la mirada del trabajo social respecto de la producción de conocimientos seguiría estando centrada en la intervención social, aspecto considerado durante muchos años como una especificidad de esta actividad profesional. Esta mirada del trabajo social respecto de la producción de conocimientos, podría constituirse en un punto de diferenciación con la sociología disciplinar, aunque tal vez ello no sea así respecto de la sociología profesional.

Sobre la base de lo anterior, en las páginas siguientes presentamos un estudio de carácter comparativo tendiente a analizar la sociología y el trabajo social en el actual contexto laboral en Chile.

Para la realización de este cometido en la primera parte de este documento, presentamos el marco teórico desde el cual se contextualiza el estudio. En razón de ello se describen algunos elementos centrales de la sociología de las profesiones en general, y luego algunos textos que han abordado la sociología de las profesiones en el país, en el área correspondiente al interés de este estudio. Posteriormente en el marco teórico abordamos el tema referido a los límites entre las profesiones de las ciencias sociales.

La parte segunda del presente documento, presenta los aspectos metodológicos que han guiado este estudio, para seguidamente adentrarnos en la descripción de las ofertas de formación profesional de sociólogos y trabajadores sociales. Posteriormente, el presente documento contiene la descripción del mercado laboral chileno para sociólogos y trabajadores sociales elaborada a partir del trabajo empírico. Sobre iguales bases empíricas, se aborda luego el tema de los requerimientos y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales, desde la mirada de los empleadores y los profesionales en ejercicio.

La parte tercera del presente documento, contiene las conclusiones que han sido elaboradas a partir de los supuestos que están a la base de este estudio, como del mismo modo a través de la aplicación del modelo teórico empleado para el análisis.

Esperando contribuir a la reflexión profesional-disciplinar en torno al trabajo social y a la sociología, invitamos a la lectura de las páginas siguientes.

PARTE PRIMERA

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Sociología de las profesiones

Siguiendo los planteamientos de Sánchez, Sáez y Svensson (2003), diremos que la evolución de la sociología de las profesiones puede ser dividida en cuatro períodos: El inicio que estaría entre los años 1930 y los primeros años de la década de los '50, en que destacan los aportes de algunos autores que se centraron directamente en el estudio de las profesiones, además de las contribuciones de Marx, Weber y Durheim que aunque no se dedicaron a estudiar derechamente las profesiones, sus argumentos han sido ampliamente utilizados en el estudio de éstas. *“Marx intenta establecer el carácter de las clases profesionales, especialmente en su contribución negativa a la plusvalía. Contempla la especialización de los expertos como elemento básico para el desarrollo completo de la división del trabajo y del sistema de dominación de clases. Weber dedicó muchas páginas de su obra a intentar elucidar entre su racionalidad e irracionalidad. Como expertos, las profesiones aportan conocimiento al poder, y son centrales en el proceso de racionalización al facilitar formas de organización y dominación a través del conocimiento. En Durkheim, que se centra en los aspectos corporativos de las profesiones francesas, las profesiones son condición necesaria para el consensus en la sociedad industrial (función de cohesión social). Las profesiones juegan el doble papel de amortiguar las relaciones entre el Estado y el individuo, a la vez que promueven una ética social superior. (Rodríguez y Guillén 1992:11)*

El segundo período de la evolución de esta rama de la sociología, correspondería a la época clásica de la sociología de las profesiones, que abarcaría entre la segunda mitad de la década de 1950 y mediados de los años '60. *“Puede considerarse a Parsons como autor inexcusable de la sociología de las profesiones, en este período, aunque uno de sus artículos claves esté ya escrito a finales de los 30.” (Sánchez y Sáez 2003:211)*

Seguidamente, el tercer período corresponde al revisionismo en la sociología de las profesiones, que abarca desde mediados de los años '60 y hasta finales de la década de 1970. En estos años de revisión crítica de la sociología de las profesiones, *“los autores y las obras se multiplican en tanto en cuanto las profesiones se han convertido en el mundo*

anglosajón en el objeto de estudio de muchos sociólogos preocupados por explicarse el papel de grupos profesionales en las dinámicas sociales.” (Sánchez y Sáez 2003:215)

El cuarto período de esta evolución correspondería a la etapa de consolidación de la sociología de las profesiones. Dicho afianzamiento estaría dándose debido a que *“en los últimos veinte años se investiga mucho en este campo. La producción es amplísima al igual que los temas que atraen la investigación de los estudiosos. (Sánchez y Sáez 2003:227)*

Desde otro punto de vista, la evolución de la sociología de las profesiones, tendría cuatro momentos diferentes. El primero denominado escuela definidora, el segundo escuela evolutiva, el tercero escuela revisionista y el momento actual caracterizado por la aplicación de múltiples enfoques para el estudio de las profesiones.

La escuela definidora se caracterizó por resaltar *“la importancia de un cuerpo de conocimientos al que el público no puede acceder, la autonomía de las profesiones, y su potencial para contribuir socialmente. (Rodríguez y Guillén 1992:11)* Por su parte, la escuela evolutiva entiende a las profesiones como un proceso hacia su profesionalización, el que estaría dado por *“la creación de una ocupación a tiempo completo, la creación de asociaciones profesionales, la elaboración de códigos de ética, y la conquista de la autonomía para asegurarse el derecho exclusivo a la práctica profesional y a la evaluación de su trabajo. Las actitudes características son la utilización de la organización profesional como referencia principal, la creencia en el servicio a la comunidad, la creencia en la autorregulación, la idea de llamada, y la creencia en la autonomía como sentimiento de que el profesional debería tomar sus propias decisiones sin presiones externas. En esta aproximación algunas ocupaciones son realmente ocupaciones, mientras que otras son copias aproximadas, todavía en proceso de obtención de algunos de esos atributos.” (Rodríguez y Guillén 2003: 7)*

Seguidamente, la escuela revisionista, se centra en el estudio de las profesiones pasando de su aprobación a la desaprobación, *“se abandona el estudio de las normas profesionales y la relación con los clientes. Ben-David, Hughes, Freidson y Johnson son los primeros autores*

de la llamada Escuela Revisionista. Los atributos profesionales clásicos ya no son interpretados como componentes de un tipo ideal, sino más bien como instrumentos utilizados por diversas ocupaciones para aumentar su poder con respecto a otros grupos sociales. Se analizan sus actividades en términos políticos, y se destaca la autonomía como el corazón político del profesionalismo. Johnson mantiene que las profesiones no servían las necesidades sociales, sino más bien imponían las definiciones de necesidad y las formas de servir las en consumidores atomizados. Eliot Freidson mantenía que el dominio y la autonomía son el centro del profesionalismo. Berlant atribuye las estructuras de las profesiones a sus objetivos de monopolio económico.” (Rodríguez y Guillén 1992:12)

Paralelamente, la evolución de la sociología de las profesiones puede ser resumida en términos temáticos en que *“desde las primeras preocupaciones en torno al profesionalismo (como valor normativo) la atención ha derivado hacia la profesión como institución. Mirando atrás, este período de cambio, que duró unos ‘20 años -en las décadas de los ‘50 y 60- fue bastante inútil. Los investigadores, con mucho esfuerzo pero con poco éxito, trataron de definir lo que era una profesión. Esto fue seguido en los años ‘70 y ‘80, por una preocupación en torno al concepto de profesionalización, considerada como un proceso histórico o contemporáneo de cierre ocupacional, con el fin de preservar y mantener los privilegios y ventajas ocupacionales. Esta crítica hacia los profesionales fue a su vez sometida a revisión en los años ‘90 de la mano de una vuelta al concepto de profesionalismo como centro de los análisis.” (Evetts 2003:30)*

Debido a que *“no existe un “modelo universal” de lo que debe ser una profesión; tampoco, una “definición científico-objetiva” de lo que es un grupo profesional; cada corriente teórica, más o menos explícitamente anclada en un modelo contingente, desarrolla un punto de vista privilegiado sobre las profesiones: su estructura, dinámica, funciones y efectos.” (Sánchez y Sáez 2003:197)* Es por ello que actualmente, los intereses de las investigaciones sobre sociología de las profesiones van en diferentes sentidos, entre los que se encuentran aquellos estudios cuyo tema central es el desarrollo de las profesiones *“ligado a las relaciones interprofesionales y al contenido de la actividad profesional: las características formales de las profesiones no tienen sentido si no se entienden en su*

contexto” (Abbott, 1998). Esta corresponde a la línea investigativa en que se engazaría el presente estudio, en conformidad a que el “panorama actual reclama, necesariamente el desarrollo de investigaciones históricas (las profesiones como procesos de construcción histórica), sociológicas (rasgos y características de las profesiones recreadas en organizaciones y estudiadas en las situaciones donde los profesionales actúan, con el fin de explicar y comprender los propios fenómenos profesionales u otros de la estructura social) y pedagógicos (modelos de formación de profesionales y diferenciación de nuevas profesiones educativas)” (Sánchez y Sáez 2003:243), correspondiendo esta a una investigación sociológica.

Como queda en evidencia, a lo largo de la evolución de esta rama de la sociología, han sido aplicados diferentes enfoques para el estudio de las profesiones, entre los que se encuentran la perspectiva funcionalista de Durkheim, que es quien *“inicia esta tarea al “analizar el lugar de los grupos profesionales en la sociedad y en la división social del trabajo, convirtiéndose en el paradigma de la socialización moral y profesional” (Sánchez y Sáez 2003:196)* Dentro de esta línea de pensamiento se encuentra el funcionalismo de Parsons que se basa en tres criterios centrales para definir las profesiones: la formación especializada; la habilidad para utilizar los preceptos de la tradición cultural relacionada con la profesión en cuestión; y la necesidad de que cada profesión cuente con un medio institucional para garantizar que se dedique a actividades socialmente responsables.

La corriente funcionalista ha sido de gran impacto en el estudio de las profesiones a lo largo del tiempo. No obstante, la tendencia en los últimos años es a estudiar la profesionalización o desprofesionalización, a través de diferentes enfoques tales como el neo-estructuralista; neo-marxista; neo-weberiano; sistémico y la perspectiva interaccionista.

Los nuevos enfoques para el estudio de las profesiones, la mayoría inspirados en teorías de huella marxista y sobre todo neo-weberianas, se centran en *“poner de manifiesto, contrariamente al punto de vista funcionalista, que las profesiones no son “elementos constitutivos” de la estructura social, sino que son construcciones sociales (McDonald,1995) o construcciones históricas que surgen, se desarrollan y promueven*

históricamente en la relación que éstas mantienen con el Estado y diferentes instituciones colectivas. “En este proceso histórico profesionalizador, jugará un papel importante “la institucionalización del saber formal” y su utilización por los profesionales (Freidson, 1986); la meta es el control de la demanda, la captación del público hacia posiciones en las que perciba la urgencia de acudir a los profesionales, ya que éstos son los únicos capaces de responder a sus necesidades y problemas porque son los que están legitimados para definirlos y resolverlos.” (Sánchez y Sáez 2003:218)

De modo que aunque “la definición de profesión aparece de maneras muy distintas en la literatura neo-weberiana. La base de las definiciones varía dentro de un espectro que va desde el control directo del mercado de servicios concretos (Parry and Parry, 1976) hasta formas derivadas de control del productor sobre el consumidor (Johnson, 1972) o el reconocimiento de una legítima independencia organizada sobre las valoraciones técnicas y la organización del trabajo (Freidson, 1994) Dada la referencia más o menos explícita que se hace de la posición comparativa entre grupos considerados como profesiones en la división del trabajo, el enfoque neo-weberiano está, sin duda, teóricamente enraizado en una visión más amplia de la estructura ocupacional” (Saks 2003:53)

Es así como concebidas las profesiones como construcciones sociales históricamente situadas, en cuyas determinaciones influyen múltiples factores, entre ellos, las instituciones formadoras, el grupo profesional y por sobre todo, el mercado laboral, diremos que el presente trabajo se inscribiría en una perspectiva neo-weberiana con un enfoque sistémico.

Por su parte, “desde un punto de vista teórico, el enfoque neo weberiano se basa en las relaciones del mercado más que en las del proceso de producción, como ocurre en la perspectiva marxista. (Saks 2003:53) Además de que “la racionalización general de la vida social da lugar a organizaciones cada vez más poderosas que adoptan la legitimidad legal/racional como principio dominante de funcionamiento” (Sánchez y Sáez 2003:196) y además que “la interpenetración creciente de las esferas económicas, políticas y sociales favorece la difusión de un mismo modelo de racionalidad y de organización donde acaba imponiéndose la figura del experto profesional, quien obtiene su competencia de las

credenciales obtenidas en las instituciones legitimadas para ello” (Sánchez y Sáez 2003:196)

De modo que tal enfoque habría permitido el desarrollo de investigaciones centradas en *“analizar los grupos profesionales a partir del concepto de cierre social, derivado del trabajo de Weber (1968). Este proceso se refiere al grado en virtud del cual colectividades sociales tratan de regular, a su favor, condiciones de mercado mediante la limitación del acceso al mismo de un grupo restringido de potenciales competidores.” (Saks 2003:53)*

Según Freidson (2003) la mayoría de las profesiones lograron el cierre social durante los siglos diecinueve y veinte. Con anterioridad a ello *“existían pocas disciplinas organizadas, y el descubrimiento y desarrollo de nuevos conocimientos y técnicas descansa en gran parte en las manos de personas diletantes dignas de admiración pero desorganizadas. Los esfuerzos eran dispersos y los avances, lentos. Desde entonces, los cierres sociales encarnados en exclusivas cátedras, escuelas, departamentos, sociedades y asociaciones se han convertido en instituciones imprescindibles para la aplicación, el desarrollo, el perfeccionamiento y la expansión sistemáticos de los corpus formales de conocimiento y habilidades que existen en la actualidad.” (Freidson 2003:73)*

El concepto de cierre social, sería central en el actual contexto de límites profesional-disciplinarios difusos, debido a que se refiere a *“la formación de grupos que excluyen a todos aquellos que no tienen alguna característica importante de sus miembros. Un cierre social tiene un alcance mayor que el monopolio que generalmente se refiere a una posición económica privilegiada.” (Freidson 2003:69)*

Según Sánchez y Sáez (2003), la noción de cierre social tomada desde Weber, implicaría dos procesos diferentes, consistentes en la *“realización o logro de un mercado cerrado de trabajo, es decir, de un monopolio legal de ciertas personas sobre ciertas actividades” (Sánchez y Sáez 2003:219)* y además del *“reconocimiento de un saber legítimo adquirido, sin el cual el ejercicio profesional sería imposible y que implica, por tanto, un cierre*

cultural de ciertos grupos profesionales a aquellos que no pueden certificar la posesión de dicho saber.” (Sánchez y Sáez 2003:219)

De modo que *“el cierre social es la unión del cierre “económico” en un mercado de trabajo competitivo y del cierre “cultural” de un grupo por la apropiación de un saber legítimo: uno y otro son el resultado de la estrategia profesional que los mismos actores utilizan para lograrlo.” (Sánchez y Sáez 2003:219)*

Asimismo, habría dos tipos de cierre social de las profesiones, uno de tipo excluyente que se basaría en el ejercicio del poder frente a los subordinados, y otro denominado de usurpación que se centra en la mejora de la posición de un grupo subordinado a expensas del grupo dominante. *“Dentro de este marco la profesionalización es considerada como un tipo específico de cierre excluyente basado en el credencialismo, según el cual la oferta de candidatos para una ocupación está limitada por el mantenimiento o la mejora de su valor de mercado.” (Saks 2003:56)* Paralelamente habría un tercer tipo de cierre llamado *“cierre dual”*, que *“supone una combinación de la herramienta excluyente del credencialismo y del cierre de usurpación basado en la sindicalización del trabajo organizado” (Saks 2003:56)*

Sin embargo hemos de considerar además, que al mismo tiempo que un grupo profesional es exclusivo, también es inclusivo, ya que el *“establecimiento de límites o jurisdicciones exclusivas permite a los miembros concentrarse en un corpus común de conocimiento y destrezas formales, en una disciplina. Sin límites, no podría existir nada que pudiera ser llamado con propiedad una ocupación, mucho menos una disciplina formal” (Saks 2003:53)*

La idea de inclusión estaría sustentada en que *“el desarrollo de un corpus especializado de conocimientos y habilidades formales requiere un grupo de personas con ideas afines que aprendan y practiquen dicho corpus, se identifiquen con él, lo distingan de otras disciplinas, se reconozcan unas a otras como colegas en virtud de su formación común y de su experiencia con un conjunto similar de tareas, de técnicas, de conceptos y de problemas*

laborales, y se sientan inclinadas a buscar la compañía mutua aunque sólo sea para discutir unos con otros.” (Freidson 2003:71) Es así como “realizar el mismo trabajo crea intereses intelectuales, sociales y económicos comunes. Esto parece ser especialmente cierto entre quienes pasan por un período de formación profesional o de estudios más largo que la media, hacen un trabajo discrecional relativamente complejo y en el cual ponen gran interés, y perciben su trabajo como una carrera profesional de largo plazo” (Freidson 2003:71)

De manera que, dada la permeabilidad de los límites profesionales que es posible observar actualmente en el contexto de las profesiones de las Ciencias Sociales y considerando que *“el cierre social del profesionalismo, está basado en la competencia acreditada por credenciales educativas especiales sin las cuales uno no puede pertenecer al grupo” (Sánchez, Sáez y Svensson 2003:69)*, cobraría sentido preguntarse si dicho cierre social, está siendo traspasado entre sociólogos y trabajadores sociales en su ejercicio profesional. Ello es especialmente relevante si concordamos en que *“sin cierres sociales el trabajo de las profesiones incluso podría no sobrevivir como disciplinas distintas” (Freidson 2003:72)* Más aún, si coincidimos con que *“si las disciplinas pudieran sobrevivir sin la necesidad de un nicho de mercado protegido se popularizarían y perderían una parte, sino la mayoría de su carácter y valor disciplinarios” (Freidson 2003:72)*

Igualmente, la perspectiva neo-weberiana debido a que concibe las profesiones como construcciones históricas, requiere de un enfoque comparativo para su estudio, lo que podría plasmarse en la: *“comparación entre profesiones de una época determinada de una sociedad; comparación entre sociedades utilizando para ello una profesión determinada, o comparación entre diversos momentos evolutivos de una o varias profesiones en una sociedad o país concreto” (Sánchez y Sáez 2003:232)* Conjuntamente que *“los trabajos sobre profesiones se suelen enmarcar dentro de los debates teóricos que se están realizando en las sociedades avanzadas” (Sánchez y Sáez 2003:232)* De allí que nos centremos en el estudio de sociología y trabajo social en el contexto de la permeabilidad de los límites profesional-disciplinarios impuestos por el mundo laboral en Chile.

Por otra parte, en la medida que consideramos que las profesiones están en permanente cambio producto de las transformaciones sociales de los contextos en que se desarrollan, en que la influencia del mercado laboral es decisiva en sus mutaciones, el presente estudio tendría un enfoque sistémico. Dicha perspectiva *“sostiene que la profesiones no son entidades distintas, separadas, sino más bien son parte de un sistema social en el cual las ocupaciones y las profesiones están interactuando constantemente y afectándose unas a otras. Además estos grupos ocupacionales y profesionales están cambiando constantemente en respuesta a los avances tecnológicos y a factores económicos, políticos, ideológicos y sociales. Abbott indica también que los actores de grupos ocupacionales y profesionales concretos compiten con otros grupos, tanto para proteger sus aspiraciones jurisdiccionales a realizar un cierto tipo de trabajo, como a la hora de realizar nuevas reivindicaciones, con el fin de adscribirse a una área de especialización en desarrollo”* (Evetts 2003:143)

Sin embargo, hablamos de perspectiva y no de modelo sistémico, en la medida en que el análisis se centra en el mercado laboral en desmedro de otras variables. Ello debido a que tal variable se considera fundamental en las transformaciones de las profesiones en la actualidad, en el contexto de un sistema neoliberal como el chileno, en que las influencias sobre las transformaciones profesionales, provenientes desde los centros de formación y de los grupos profesionales, son en términos concretos, mucho más débiles que la presión del mundo laboral.

En tal sentido, cabe mencionar las distinciones hechas por Bertilsson (2003) respecto del tipo de Estado y las profesiones. La autora, distingue el rol de las profesiones en un Estado liberal y en uno de bienestar, considerándolos como modelos típico-ideales. Ella puntualiza que en *“el estado liberal hablamos de profesiones que regulan el mercado y que a su vez son reguladas por el mercado; en el otro caso (estado de bienestar), nos referimos a las profesiones como reguladoras de la ley y a su vez reguladas por la ley”* (Bertilsson 2003:156) En tanto se considera a las profesiones como decisivas para el funcionamiento de ambos tipos de sociedad, aun cuando sus funciones difieren, sería relevante considerar que *“en la sociedad de bienestar las prácticas profesionales están profundamente*

entrelazadas en la urdiembre política y existe una “politización” de las profesiones, al tiempo que la práctica política se profesionaliza”. En la otra, (la sociedad liberal), las prácticas profesionales pueden ayudar a consolidar el bienestar privado de (algunos) individuos, y así poner en peligro el estatus universal de ciudadanía. En la sociedad de bienestar la práctica profesional puede ayudar a favorecer la administración estatal y de este modo “colonizar” el mundo vital de los individuos y reducir su ciudadanía a meras dependencias del estado. Pero, en cualquier caso, el futuro del individuo ya sea dotado de estatus de ciudadano o de cliente, depende de la extensión y orientación de las prácticas profesionales.” (Bertilsson 2003:159) De manera tal que en el “estado liberal los servicios profesionales son ofrecidos en el mercado; en el estado de bienestar una serie de “leyes fundamentales” los ponen a disposición del conjunto de los ciudadanos.” (Bertilsson 2003:158)

Establecido lo anterior, concordaremos con Sánchez y Sáez (2003) en el sentido de que *“los procesos de profesionalización no pueden ser estudiados si no es en relación, también, con los mercados de trabajo abiertos o cerrados” (Sánchez y Sáez 2003:233)*

En tal contexto, cobra relevancia el concepto de profesionalización, que en el campo de la sociología de las profesiones, *“ha cambiado desde un profesionalismo entendido como valor normativo hasta un profesionalismo concebido como discurso sobre el cambio ocupacional y el control social” (Evetts 2003:30) De modo tal que el “profesionalismo se usa como discurso para proporcionar y facilitar cambios ocupacionales concretos en organizaciones vinculadas con los servicios. Esta interpretación incluye el análisis sobre cómo el discurso funciona tanto a nivel organizacional/ocupacional (macro) como a nivel del trabajador individual (micro)” (Evetts 2003:39)*

Es así como el profesionalismo sería *“una estrategia de cierre de exclusión destinada a limitar y controlar la oferta de incorporación a una ocupación para aumentar así su valor de mercado” (Witz 2003:95) y a la vez constituiría “una estrategia de control ocupacional que implica relaciones ocupacionales de dominación y subordinación” (Witz 2003:95) En función de ello es que las instituciones del profesionalismo “organizan y hacen progresar*

las disciplinas, por un lado, mediante el control de la formación, de las acreditaciones y de la práctica, y, por otro lado, apoyando y organizando la creación y el perfeccionamiento de ese conocimiento y esas destrezas” (Freidson 2003:68).

Sin embargo, los cambios que se observan en el mercado laboral, llevan a algunos autores a sostener que *“podemos suponer que los límites jurisdiccionales serán alterados debido a la reasignación de muchas tareas realizadas hoy por profesionales, a trabajadores menos cualificados. Sin embargo esto no significa que las profesiones serán despojadas de todas sus tareas, ya que algunas de sus labores tradicionales permanecerán dentro de su jurisdicción y serán añadidas algunas de nueva creación basadas en nuevos conocimientos” (Freidson 2003:78)*

La flexibilización de los límites profesionales en el actual contexto laboral, llevaría a algunos autores a sostener que *“las profesiones, entendidas como una categoría especial (privilegiada) de ocupaciones del sector servicios, están en declive. Las profesiones, como categoría, han sido criticadas por no ser un tipo ocupacional genérico (Crompton, 1990), y se las considera amenazadas por los cambios organizacionales, económicos y políticos” (Svensson 2003:18)*

Así, sobre la base de un consenso respecto de que la estructura actual de las profesiones estaría en transformación, su futuro ha sido motivo de análisis por parte de quienes se dedican a la sociología de las profesiones.

Al respecto se argumenta que pese a este proceso de transformación, las profesiones se mantendrán como una parte importante de la organización social y de la cotidianeidad de los sujetos, aún cuando existe consenso en la reducción de su poder social. En tal sentido, se plantea que *“...es probable que el control disciplinario de la formación profesional se reduzca, aunque, como en el caso de otras instituciones del profesionalismo difícilmente desaparecerá” (Freidson 2003:79)*

A la pérdida de control disciplinario sobre la formación de las nuevas generaciones de profesionales, se sumaría una reducción de los ámbitos de dominio profesional, puesto que *“se mantendrá el monopolio profesional sobre tareas concretas. También es probable que el credencialismo continúe siendo el principal mecanismo para entrar y moverse en el mercado de trabajo.”* (Freidson 2003:79)

Desde otra perspectiva, se augura la desprofesionalización en el sentido de que *“los profesionales una vez considerados depositarios de un conocimiento socialmente importante, destinado a contribuir al bien público y servidos de valores que superan lo inmediato y lo práctico, están en vías de pasar a convertirse en expertos técnicos neutrales”* (Freidson 2003:78)

Asimismo, otro factor de desprofesionalización sería la división de los grupos profesionales en dos tipos distintos y por tanto, con diferentes privilegios. Ello se debería a que *“probablemente el capital y el estado consigan un mayor control sobre la actuación y costes de los profesionales, en parte mediante la intensificación de la tendencia hacia un sistema profesional de doble nivel compuesto por una élite de profesionales, relativamente pequeña encargados de la investigación y del establecimiento de estándares de actuación en organizaciones dedicadas a la práctica, y por una población flotante de profesionales cualificados que pueden ser contratados temporalmente o media jornada”* (Freidson 2003:78)

De manera que las transformaciones experimentadas en la actualidad en el campo de las profesiones provocaría que *“algunas de las disciplinas humanísticas que no tienen un claro valor profesional puede que no sobrevivan”* (Freidson 2003:79)

Afirmaciones como las anteriormente expuestas, sustentan la indagación respecto al cierre social de sociología y trabajo social, siendo esta última una profesión de menor reconocimiento social respecto de sociología; no considerada como disciplina en el contexto nacional; conformada mayoritariamente por mujeres, por tanto afectada por variables referidas a las construcciones simbólicas respecto de lo que significa ser mujer u

hombre en una sociedad patriarcal como la chilena. Además de presionada por el mundo laboral, en el sentido de las diferentes titulaciones derivadas, que coexisten en el actual mercado laboral chileno.¹ Por su parte, sociología es una disciplina reconocida en el país como tal por los órganos oficiales correspondientes; con un mayor prestigio social respecto de otras carreras afines; conformada en términos relativamente homogéneos por hombres y mujeres, y presionada por el mundo profesional en el sentido de ampliar sus plazas laborales.

Estas situaciones nos lleva a concordar con Freidson (2003) respecto de que *“lo que probablemente está más en peligro en el campo de las profesiones es su libertad para articular su propia agenda de cara al desarrollo de sus respectivas disciplinas y para asumir la responsabilidad de su uso. Así, el problema más importante para el futuro del profesionalismo no es económico ni estructural, sino cultural e ideológico. El problema más importante es su espíritu, su alma.”* (Freidson 2003:81)

¹ Cabe mencionar que en el año 2005, el congreso chileno aprobó la devolución del rango universitario para Trabajo Social, perdido durante la dictadura militar. Produciéndose una diferenciación por título entre Trabajo Social, impartido en universidades y Servicio Social, dictado en institutos profesionales. Al mismo tiempo, coexisten titulaciones técnicas tales como: Técnico en Trabajo Social; Técnico en Servicio Social; Técnico en bienestar, etcétera.

2. Sociología de las profesiones en Chile

Al hacer una revisión de los documentos publicados en el ámbito de la sociología de las profesiones en Chile, podemos constatar que es un tema que ha concitado interés a lo largo del tiempo, estando vigente en la actualidad la discusión sobre el futuro de las profesiones en las sociedades actuales y particularmente en el país.

Las universidades chilenas especializadas en el tema educativo, tales como la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE); la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación (UPLA), así como el Ministerio de Educación y la Biblioteca Nacional de Chile, son instituciones donde es posible encontrar documentos que abordan la temática en el país. Entretanto, los recursos electrónicos, referidos al tema, corresponden en su mayoría a artículos escritos en el contexto argentino, mexicano y español, siendo menos los que versan sobre las profesiones en Chile.

El primer texto existente sobre el tema en el país, se titula “*Profesiones científicas para la mujer*” y data de 1877, mientras el último registrado en la Biblioteca Nacional de Chile, donde por ley deben ser depositadas 15 copias de toda la producción editada en el país, está fechado en el año 2009.

Numerosos textos catalogados bajo el rótulo de sociología de las profesiones, se abocan a describir y analizar las condiciones laborales de los profesores que se desarrollan en las diferentes partes de la estructura del sistema educativo chileno. Del mismo modo, la didáctica y los procesos de enseñanza aprendizaje, ocupan un lugar preponderante en el listado de temas clasificados bajo esta etiqueta. Asimismo, el análisis de la situación actual y las perspectivas de la enseñanza de las ciencias básicas, la ingeniería y las carreras de la salud, son posibles de encontrar bajo el mismo título.

No obstante lo anterior, y entendiendo la sociología de las profesiones como el análisis del lugar que cada ocupación tiene en la estructura social; como asimismo de las condiciones

específicas socio-laborales en que se desenvuelve y del desarrollo disciplinar-profesional de cada área de conocimiento, es que en este documento damos cuenta de las temáticas abordadas en los textos circunscritos al campo de las ciencias sociales que ha sido posible identificar.

2.1 Las profesiones: Dilemas del conocimiento y del poder

2.1.1 Los puntos de partida

“*Las profesiones: Dilemas del conocimiento y del poder*”, es el título del texto escrito en 1984 por Gabriel Gyarmati.

En este texto, ya convertido en un clásico en el ámbito de la sociología de las profesiones en Chile, el autor y sus colaboradores, parten de la premisa de que “*uno de los acontecimientos de mayor importancia en las sociedades contemporáneas es el surgimiento de nuevas elites cuyo peso en la dirección de los asuntos nacionales e internacionales va en constante aumento. La fuerza que tiene cada una de estas elites depende directamente del impacto creciente de los conocimientos de alto nivel en casi todo el quehacer social, y de la fusión de estos conocimientos con el poder político.*” (Gyarmati 1984:17)

Desde este punto de partida, Gyarmati y sus colaboradores, abordan las élites del conocimiento dando cuenta de distintas perspectivas con que se ha abordado el tema de las elites intelectuales y las clases sociales.

Inicialmente, establecen que se ha sostenido que dicha elite estaría ligada a la clase dirigente y acomodada respondiendo en gran medida a sus intereses. Donde los intelectuales serían una especie de voceros de dichas clases formulando y difundiendo su ideología tendiente a la conservación del estatus quo. Mientras que los intelectuales -que serían los menos- “*alienados y excluidos de la estructura de poder, se identificarían con la causa de las clases postergadas, elaborando las interpretaciones contestatarias de la*

realidad y las contra-ideologías que expresan y legitiman la aspiración de esas clases sociales” (Gyarmati 1984:19)

Según este autor, otra perspectiva que se ha sostenido sería que los intelectuales han sido considerados como *“un sector en vías de convertirse en una nueva clase social, gracias al poder creciente que están adquiriendo dentro de la estructura cada vez más burocratizada de las sociedades contemporáneas” (Gyarmati 1984:19)*

Entretanto, otro enfoque sería que los intelectuales constituirían un sector “relativamente sin clase”, caracterizándose por una extraterritorialidad dentro de la estructura social, ya que quienes pertenecen a este sector, tendrían la *“capacidad potencial de desligarse de las limitaciones que la posición de clase impone sobre el pensamiento, gracias al tipo de educación que reciben” (Gyarmati 1984:19)* Esa característica les permitiría estudiar la realidad social de un modo objetivo y desde distintos ángulos.

Posteriormente, Gyarmati desarrolla su postura al respecto, argumentando que cada uno de los planteamientos anteriores, reflejaría sólo una parte de la realidad de los intelectuales al interior de las estructuras sociales y políticas de la sociedad actual. El sustento de este planteamiento estaría en que *“la experiencia histórica demuestra que los sectores que dominan los conocimientos nunca han estado en una situación de extraterritorialidad, desligados de la estructura de clases y de los intereses arraigados en ella” (Gyarmati 1984:20)* El autor continúa puntualizando que ciertamente la naturaleza de la educación recibida como el tipo de trabajo realizado, otorga a los intelectuales una visión más amplia y menos circunscrita a los intereses e ideologías de clase. No obstante, advierte que no debemos confundir flexibilidad con independencia, ya que *“el hecho de que determinados sectores intelectuales pertenezcan a la clase dirigente o a las elites de poder, no es un argumento suficientemente sólido para afirmar que estén en vías de constituir una nueva clase dominante” (Gyarmati 1984:20)*

Por otra parte, Gyarmati sostiene que la posición de los intelectuales dentro de la estructura social es esencialmente variable, ya que depende fundamentalmente de las relaciones de

poder que predominan en un determinado período entre las distintas clases, grupos e instituciones de una sociedad. Por lo tanto, la acción de los distintos intelectuales sólo reflejaría en parte los intereses y el proyecto sociopolítico de la clase con la cual personalmente se identifican, mientras que también evidenciaría sus propios intereses como un sector específico de la sociedad. En tal sentido, según Gyarmati (1984) sería posible sostener que *“la posición de los intelectuales se basa más en la alianza con una determinada clase social que en la integración con ella”*, (Gyarmati 1984:21) No obstante, por muy férrea que sea esta alianza, *“siempre será problemática debido a posibles conflictos de intereses económicos, de poder y de estatus social.”* (Gyarmati 1984:21)

Seguidamente Gyarmati (1984) puntualiza que el trabajo intelectual, idealmente abarca dos aspectos del saber: lo descriptivo -el conocimiento, debidamente verificado de la realidad tal como es- y también la interpretación de esa realidad a la luz de determinados valores. Su función es combinar estos dos aspectos en una visión integral del mundo, que sirva para orientar el quehacer del individuo y de la sociedad. Seguidamente el autor sostiene que la capacidad para influir en la marcha de la sociedad y para eventualmente asumir un rol protagónico en los cambios sociales no se limita sólo al grupo de los intelectuales, por ello propone sustituir el concepto intelectuales por el de “elite del conocimiento” donde incluye a intelectuales, científicos y profesionales.

De modo que al abordar el tema de las profesiones Gyarmati (1984) hace una distinción entre intelectuales, científicos y profesionales. Estos últimos se caracterizarían por utilizar los conocimientos desarrollados por los científicos, ya que *“una pequeña minoría de ellos se dedica en forma importante a la investigación, es decir, a la creación de conocimientos nuevos, como parte esencial de su trabajo. Los demás, si bien a veces realizan investigaciones, lo hacen como una actividad anexa y subordinada a su labor principal que es la aplicación de conocimientos a la solución de problemas específicos. Luego no pueden ser ubicados en el grupo de los científicos, pero sí en una posición que refleje su estrecho contacto con las actividades científicas.”* (Gyarmati 1984:23)

Del mismo modo, los profesionales se encontrarían en una posición similar frente a los intelectuales quienes se ocupan de *“la formulación e interpretación de valores y aspiraciones y, muy especialmente, la construcción de ideologías e ideologías contestatarias que representan la esencia misma de lo se ha definido como el trabajo específico de los intelectuales”* (Gyarmati 1984:24) De manera que los profesionales tendrían como rol recoger los planteamientos de los intelectuales, darles una expresión formal, promover y defender las conclusiones y las medidas que fluyen de tales planteamientos.

Situadas de ese modo, las profesiones según Gyarmati (1984) *“llegan a condicionar nuestra existencia cotidiana; aún más gradualmente se incorporan al “sentido común” de una determinada época apoyadas por el elevado prestigio social del que gozan en las sociedades contemporáneas, las profesiones ejercen una influencia preponderante sobre nuestros valores, nuestros conceptos del bien y del mal, lo que es justo o injusto; en fin afectan toda nuestra manera de pensar y de sentir. Constituyen así una de las fuerzas más importantes en la creación de la cultura y la formulación de ideologías que subyacen y legitiman el ordenamiento de la sociedad y enmarcan el rol y el comportamiento del individuo dentro de ella. Desempeñan un papel igualmente importante en la formulación de las ideologías contestatarias, orientadas a promover una sociedad distinta de la que existe.”* (Gyarmati 1984:24)

Sin embargo, según el mismo autor, la mayor crítica a las profesiones se centra en que los progresos técnicos exhibidos por estos quehaceres, pocas veces se traducen en avances sociales verdaderos o en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas. Gyarmati argumenta: *“Tanto es así que últimamente se ha llegado incluso a plantear la interrogante de si las profesiones, en sus actuales formas de organización y práctica, ayudan o más bien tienden a retardar el progreso social, cultural y económico de las comunidades en que ellas se encuentran insertas”* (Gyarmati 1984:26)

El mismo autor plantea que las profesiones son quienes sin duda tienen las mayores posibilidades de ejercer influencia social, debido a que desarrollan funciones relevantes

tanto para los científicos como para los intelectuales, y dado que como colectividades representan una fuerza organizada importante, “*tal vez la única con gravitación política y social con que cuentan los diversos sectores de la elite del conocimiento*” (Gyarmati 1984:26)

En este contexto el autor se pregunta cuál será el rol que van a asumir las profesiones y hacia donde se inclinarán los procesos de cambio o estancamiento social en el futuro.

2.1.2 Las profesiones y los procesos de cambio o estancamiento social

Para responder a la pregunta formulada, Gyarmati (1984) se adentra en un intento de precisar un concepto de profesión, ya que esta correspondería a una palabra a la que se le atribuyen múltiples significados. Luego de criticar algunas definiciones dadas por otros autores, sosteniendo que éstas no se centran en resolver el problema de la ambigüedad de la definición, propone considerar que las distinciones entre ocupación común, para-profesión y profesión verdadera, son sólo juegos semánticos que servirían para otorgar mayor prestigio y estatus social a algunas ocupaciones. Al respecto, argumenta que “*las ocupaciones que son definidas como profesiones adquieren una posición especial dentro de la sociedad. Se les otorga ciertos privilegios y derechos, a veces respaldados por disposiciones legales, que se niega a otras ocupaciones. Algunas de ellas logran convertirse en organismos de gran influencia y poder.*” (Gyarmati 1984:35)

El autor afirma que al hablar en éstos términos nos estaríamos refiriendo a las “profesiones verdaderas”, es decir, aquellas diferenciadas de los científicos e intelectuales. Para hablar de las profesiones verdaderas, el autor sostiene que es necesario adentrarse en los tres enfoques que en la época predominaban en el estudio de las profesiones, que corresponden a: El enfoque tradicional, el del tipo ideal y el de las relaciones de poder.

- El enfoque tradicional corresponde a un intento por “*identificar y definir las características que supuestamente son inherentes a las profesiones y que las distinguen en forma relativamente precisa de las ocupaciones no profesionales*” (Gyarmati 1984:36) Según este autor, desde este enfoque se sostiene que las profesiones

constituyen una respuesta a las necesidades de la sociedad; ponen énfasis en el espíritu de servicio de sus miembros; son regidas por códigos de ética profesional; requieren un largo período de estudios altamente especializados; tienen monopolio para ejercer una determinada actividad; son autónomas, es decir tienen derecho a organizar sus actividades y a regirse por normas fijadas por los miembros de la profesión respectiva; además se caracterizan por ser una subcultura con normas, valores, símbolos y lenguajes característicos de cada profesión; gozan de un elevado prestigio social, superior al de las otras ocupaciones; y obtienen mayores recompensas económicas y mejores condiciones laborales que las ocupaciones no profesionales.

- Por su parte, el enfoque del tipo ideal rechaza la dicotomía profesional / no profesional. Según este enfoque, *“las diversas ocupaciones exhiben grados variables de profesionalización; algunas son más profesionales otras menos, en relación a un “tipo ideal”, sin que exista una separación tajante entre ellas.”* (Gyarmati 1984:36) Desde esta perspectiva, se propone sustituir el concepto de profesión por “grado de profesionalización” ya que según sus seguidores las características con que se han definido las profesiones desde el enfoque tradicional, deberían ser utilizadas como variables que conforman un eje, a lo largo del cual puede desplazarse una ocupación dada. En base a esto, podría medirse el grado de profesionalismo que ha alcanzado una ocupación sustituyéndose la dicotomía profesión / ocupación no profesional.
- El enfoque de las relaciones de poder incluye la mirada de algunos *“investigadores que interpretan la evolución y funcionamiento de las profesiones explicando la existencia de sus principales rasgos, sobre la base las relaciones de poder que existen entre ellas y los otros sectores e instituciones de la sociedad.”* (Gyarmati 1984:36) Desde este enfoque, se cuestiona el concepto global de una sociedad indiferenciada, identificando los sectores con los que las profesiones negocian y que detentan el poder dentro de la sociedad. Esto es, según Gyarmati (1984) los que controlan el Estado y las principales instituciones económicas, políticas y culturales, es decir, las “elites estratégicas”. De manera que *“los intereses propios que persigue cada una de esas elites, el poder relativo que tiene, su inserción en el sistema económico y político imperante,*

determinarán la naturaleza de la interacción entre ella y las profesiones” (Gyarmati 1984:58)

Frente a estos enfoques Gyarmati (1984) plantea lo que él llama “*problemas pendientes*”, *donde tal vez lo más central sea que según este autor la meta de entender las ocupaciones profesionales en términos de sus relaciones de poder dentro de la sociedad –conocer las fuentes de su poder y su autoridad y de cómo los utilizan, todavía no se vislumbra claramente. Si es cierto que “de un modo u otro, a través de un proceso de negociación política y de persuasión, la sociedad es inducida a creer que es conveniente otorgar a una ocupación la prerrogativa profesional de autonomía para que pueda autogobernarse, sin duda lo más importante es averiguar la naturaleza exacta de este proceso de persuasión y de negociación política. Es preciso identificar los factores que intervienen en él y analizar por qué algunas ocupaciones tienen éxito en esta negociación, obteniendo estatus profesional con las prerrogativas correspondientes, mientras que otras fracasan en ella” (Gyarmati 1984:60) El autor al respecto se pregunta: “¿cómo se explica que un número reducido de ocupaciones consiga que las elites de poder le otorguen autonomía, monopolio y otras prerrogativas especiales, a pesar de que su pretendida superioridad en conocimientos y espíritu de servicio no corresponde o corresponde sólo en parte, a la realidad objetiva? Y continúa interrogándose: ¿por qué en cambio, las restantes ocupaciones no obtienen tales privilegios, a pesar de que los argumentos que presentan podrían ser en ciertos casos igualmente válidos o incluso más?” (Gyarmati 1984:60)*

Frente a estas afirmaciones, cabe destacar que el autor no desarrolla en el texto revisado, los sustentos sobre los cuales afirma que determinadas profesiones tendrían una “pretendida superioridad de conocimientos y espíritu de sacrificio” que en la realidad no sería tal. Tampoco el autor otorga ejemplos específicos que ayudasen a sustentar esta afirmación.

Desde otra perspectiva, podemos decir que cuando Gyarmati en el texto revisado, se pregunta por el estatus profesional, no considera las bases epistemológicas que están a la base del conocimiento y que por tanto, coherente con la visión kantiana de la ciencias, otorgan el estatus de científico a algunas profesiones, las que en consecuencia son

socialmente más valoradas que aquellas consideradas como ocupaciones prácticas. Por lo tanto, el prestigio no se basaría sólo en detentar la mayor cantidad de conocimientos de un situs, sino también en el tipo de conocimientos, -teóricos o prácticos- que son socialmente atribuidos como hegemónicos de una determinada profesión.

No obstante, el autor interpreta la falta de explicaciones plausibles al respecto, considerando que quienes se han dedicado al estudio de las profesiones a partir del enfoque de las relaciones de poder, han cometido los mismos errores que quienes lo han hecho desde la perspectiva tradicional, ello sería que *“aceptan la lógica de la doctrina de las profesiones, según la cuál es el espíritu de servicio, la naturaleza teórica de los conocimientos y lo extendido del período de preparación lo que justifican el estatus privilegiado y las prerrogativas de las profesiones. Al comprobarse que estas características no son privativas de las profesiones, es decir, que la pretendida superioridad de ellas es en parte una imagen sin fundamento sólido, queda automáticamente sin explicación el éxito que ellas tienen en su negociación con las elites estratégicas”* (Gyarmati 1984:60) Continúa sosteniendo que sin una explicación que permita conocer la naturaleza de la negociación entre las profesiones y las elites estratégicas, no se podrá comprender la evolución de las profesiones, ni el rol que actualmente desempeñan en la sociedad.

Con la finalidad de aclarar el rol que la elite del conocimiento desempeña en el devenir de la sociedad, Gyarmati (1984) propone adentrarse en el análisis del conocimiento organizado como base del poder y seguidamente, en las profesiones y la democracia elitista, para finalizar sus reflexiones argumentando sobre el futuro del sistema profesional.

2.1.3 El conocimiento organizado como base del poder

El concepto de “situs” es el punto de partida de esta discusión en Gyarmati (1984), quien siguiendo a Benoit Smullyan (1944) plantea que un trabajo puede ser analizado en dos dimensiones una horizontal que *“agrupa las ocupaciones de acuerdo a su función básica: por ejemplo: las ocupaciones organizadas en torno a la manufactura, la salud, la construcción, la educación, el derecho. Cada una de estas áreas de actividad se llama*

situs. A su vez dentro de cada situs existe una segunda división: las diversas ocupaciones, que se ubican verticalmente en estratos de orden jerárquico.” (Gyarmati 1984:64) De modo que para conocer ese orden jerárquico, habría que centrarse en la estructuración de los conocimientos y en la distribución de ellos entre las diversas ocupaciones que pertenecen al mismo situs. Además habremos de considerar que en *“la mayoría de los situs hay una ocupación que posee, para efectos prácticos, la totalidad de los conocimientos estimados indispensables para desempeñar las funciones que pertenecen a esta área de actividades”* (Gyarmati 1984:66) Este autor sostiene que esta última ocupación sería la que se encontraría en la cima del situs y que sería equivalente a las “profesiones verdaderas” en la terminología tradicional. Entretanto, las ocupaciones del mismo situs que dominan sólo aspectos parciales de este conocimiento, suficientes para realizar funciones restringidas, serían en términos tradicionales, denominadas semi o para-profesiones y ocupaciones no profesionales. Desde esta perspectiva, tales ocupaciones serán denominadas “ocupaciones complementarias” de distintos grados de complejidad. De modo que como el análisis es al interior del situs, y no entre éstos, desde la perspectiva de Gyarmati (1984), desaparece una de las contradicciones del enfoque tradicional de las profesiones.

Al mismo tiempo, este análisis arroja como corolario que al interior de un situs existe una relación asimétrica de poder, de dominación y de control entre las profesiones y las ocupaciones, estableciéndose dos grupos al interior de un situs. De modo que *“esta simetría es el elemento fundamental para entender la naturaleza y el rol tanto de las profesiones como de las ocupaciones complementarias.”* (Gyarmati 1984:67) Mientras que *“el estatus profesional de una determinada ocupación no depende de un conjunto de cualidades inherentes que ella pudiera exhibir, sino de la relación que existe entre ella y las demás ocupaciones dentro del situs respectivo”* (Gyarmati 1984:67)

Por otra parte, hemos de considerar que uno de los factores clave en la competencia entre las alianzas estratégicas, para mantenerse en el poder, es ampliar su sustentación política, en tal sentido las profesiones gracias al dominio de su situs han sido sus grandes aliadas, lo que ha favorecido su poder de negociación con dichas elites permitiéndoles conquistar cada vez más prerrogativas referidas fundamentalmente a: la autonomía, el monopolio, y la

autoridad sobre las ocupaciones complementarias del situs. Estos privilegios, junto con la cultura, identidad y prestigio profesional, son analizados posteriormente por el autor, concluyendo, entre otros elementos, que el prestigio es a la vez causa y efecto de las prerrogativas profesionales. Al respecto ejemplifica: *“una ocupación debe tener un alto nivel de prestigio para poder obtener otros atributos indispensables para su profesionalización: por ejemplo, la autonomía. Sin prestigio no hay autonomía. Esta última, usada en forma responsable, a su vez contribuye a aumentar el prestigio de la profesión, creándose así un proceso en espiral”*. (Gyarmati 1984:87) Finalmente, el autor concluye que tanto el prestigio, como la cultura especializada, son elementos importantes del poder social de las profesiones. Mientras, que el monopolio debe ser entendido como un atributo del sistema profesional compuesto por las profesiones y el sistema de enseñanza superior.

2.1.4 Las profesiones y la democracia elitista

Gyarmati (1984) parte su análisis de las profesiones en la democracia elitista argumentando que esta última se basa en los siguientes elementos:

- Nunca han existido sociedades de relativa complejidad que hayan sido organizadas sobre la base de una democracia participativa.
- Se puede demostrar que, por razones de su propia dinámica interna, es imposible que tal sociedad pueda existir en la práctica.
- Las masas son esencialmente incompetentes, incapaces de percibir sus verdaderos intereses; son turbulentas e indisciplinadas y fácilmente incitables a emprender acciones violentas y destructivas;
- Como consecuencia de lo anterior, para asegurar la libertad, la cultura y el bienestar económico, es indispensable que la sociedad sea gobernada por minorías creativas o elites, constituidas por los miembros más capaces de la comunidad, con un alto nivel de preparación;
- Las metas y los intereses de las diversas elites, representando las distintas esferas de actividades de un país, nunca coincidirán en su totalidad. Luego estas competirán entre sí por el ejercicio del poder (...) gracias a esta competencia se impide la concentración

del poder en manos de un sector social reducido y se aseguran la libertad y el imperio de los valores democráticos.

En este contexto de la democracia elitista es que cobraría sentido la meritocracia, desde donde se sostiene que la igualdad de oportunidades es la esencia de la democracia, pues todas las personas tendrían las mismas oportunidades para obtener una buena preparación y para desarrollar las actividades que la sociedad necesita. En consecuencia las únicas limitaciones para ello serían las condiciones intelectuales, físicas y de personalidad de cada individuo. Asimismo, las recompensas que reciben las personas por el desarrollo de una determinada actividad serían proporcionales a su contribución al bienestar social, por lo tanto, *“la posición de cada individuo en la sociedad, su estatus económico, su prestigio y sus posibilidades de ocupar cargos de poder donde se toman las decisiones sociales, políticas y económicas de importancia, dependen exclusivamente de su talento y su propio esfuerzo”* (Gyarmati 1984:144) Desde esta perspectiva el autor analiza algunas congruencias y contradicciones entre el modelo meritocrático y las profesiones.

En lo relativo a las congruencias Gyarmati (1984) sostiene que *“si se cuestiona la validez de cualquiera de los postulados que justifican el dominio de la sociedad por un número reducido de elites, la legitimidad de la posición privilegiada de las profesiones y las prerrogativas de las que ellas gozan quedarían gravemente debilitadas.”* (Gyarmati 1984:151) Igualmente, el autor identifica otro elemento de correspondencia entre las profesiones y los postulados de la democracia elitista, referido a que *“las profesiones legitiman el concepto elitista de la democracia como base de la organización social y lo hacen aceptable incluso para los sectores mayoritarios de la población que no conforman parte de las elites dominantes. Por lo tanto, se puede afirmar que la orientación sociopolítica de las profesiones y la de las elites dominantes generalmente coinciden”* (Gyarmati 1984:151)

Dentro de las contradicciones, el autor identifica incompatibilidades ideológicas, estando la mayor contradicción en relación a la élite económica, ya que si bien ésta y las profesiones reconocen como meta el bien público, la primera otorga valor al mercado en tal sentido,

mientras que las profesiones reflejan poca confianza en el mercado como ente organizador de la sociedad. De modo que si bien las profesiones, en términos generales, reconocen la importancia del mercado, le asignan un rol limitado postulando la responsabilidad moral directa como garante del bien público. *“En este sentido se puede afirmar que la ideología profesional es básicamente no-capitalista”* (Gyarmati 1984:151) El autor aclara que se refiere a una ideología “no capitalista” y no “anti-capitalista”, en el sentido de cuestionar o rechazar la legitimidad de ese sistema.

Respecto de lo anterior, cabe destacar que hace 28 años que Gyarmati escribió el texto al que nos estamos refiriendo, tal vez por esa razón, expresa que “las profesiones reflejan poca confianza en el mercado como ente organizador de la sociedad”. Hoy en día es posible relativizar tal afirmación, ya que la actual apuesta de la educación superior es que el mercado regula la oferta de profesionales y la calidad profesional. Sobre esa base es que se ha argumentado la necesidad de otorgar información certera a los usuarios del sistema, ya que ello sumado a la libre elección, serían unos de los pilares en que se sustentaría la calidad de la educación superior, y por tanto, si consideramos que el mercado está también conformado por profesionales, que tienen voz en esto, entonces podríamos sostener que en la actualidad las profesiones, contrario a lo sostenido por Gyarmati (1984) reflejan un mayor grado de confianza en el mercado como uno de los entes organizadores de la sociedad, o al menos, del sistema de educación superior chileno.

Por otra parte, Gyarmati (1984), sostiene la existencia de contradicciones económicas entre las elites y las profesiones, ya que las primeras tratarán de limitar las prerrogativas de las profesiones que les permiten controlar sus propias condiciones de trabajo, especialmente en aquellos aspectos que subirían los costos de los servicios profesionales, mientras que las profesiones intentarán ejercer presión el rumbo contrario. En tal sentido, las organizaciones profesionales y los organismos intervinientes cobrarían relevancia.

Al respecto el autor se pregunta: ¿cuál es la posición real de las profesiones, en su calidad de organizaciones intervinientes, en la matriz social formada por el Estado, las clases sociales, las elites de poder y los centros de poder, por ejemplo los sindicatos? Se responde

sosteniendo que esta posición dependería de la combinación de diferentes factores, en que la importancia relativa de cada uno de ellos, varía de acuerdo a la realidad particular de cada país en un momento histórico, por lo que aún cuando las profesiones presentan ciertas tendencias comunes frente al contexto sociopolítico que les circunda, según Gyarmati (1984) su estudio requeriría de investigaciones empíricas diseñadas para el caso específico.

2.1.5 El futuro del sistema profesional

Gyarmati (1984) afirma que el futuro de las profesiones es inseparable de la fisonomía que adquiera el sistema educativo, particularmente la enseñanza superior. Dichas características estarían a su vez, *“condicionadas por la interacción de la totalidad de las estructuras e instituciones que componen la sociedad global: el sistema económico, la estructura de clases, la distribución del poder, la organización política del país, etcétera. En consecuencia, toda reflexión sistemática en torno a los posibles futuros que tendrá el sistema profesional, o algunas profesiones en particular, debe hacerse dentro del contexto general de los cambios sociales.”* (Gyarmati 1984:185)

No obstante lo anterior, el autor sostiene que la pérdida de autonomía de las profesiones que es un fenómeno que se observa actualmente, facilita el dominio hegemónico de la ideología del mercado, la que gradualmente transformará el modelo profesional hacia un patrón en que la tendencia sería hacia la creación de uno, en que *“la oferta de los servicios profesionales, se convertirá en una empresa en la que el criterio predominante para organizar las actividades será el maximizar el lucro, con la sólo limitación de no infringir el código penal.”* (Gyarmati 1984:197)

En lo referido al prestigio de las profesiones, el autor sostiene que uno de los mecanismos para asegurar el estatus de las profesiones es la exclusión social. Al respecto argumenta: *“el prestigio del que disfrutan, con justicia o no, las personas de origen social alto, los contactos personales que tienen con los miembros de las otras elites de importancia política y económica, son factores importantes que, junto con los conocimientos especializados, permiten a las profesiones dominantes obtener una posición privilegiada en la sociedad. Admitir un número reducido de personas de sectores populares, no perjudica*

el estatus; al contrario da fuerza a la aserción de que las profesiones seleccionan a sus miembros sólo de acuerdo a criterios y métodos meritocráticos. Pero si los métodos de selección llegaran a operar a favor de una efectiva igualdad de oportunidades, superando los efectos de las desigualdades socioeconómicas, podría modificarse la composición social de las profesiones dominantes, debido al mayor influjo de miembros de las clases subordinadas. Con ello, tanto su prestigio como su poder social y político sufriría un menoscabo apreciable” (Gyarmati 1984:209)

A lo anterior, se suma que en sociedades organizadas de un modo jerárquico sobre la base de desigualdades sociales, económicas y culturales, las profesiones se enfrentan además a la contradicción surgida de su doble rol, en el terreno económico, la oferta de servicios especializados y en el campo de la construcción social de la realidad su acción como organizaciones intervinientes. Por otra parte, se habría ido produciendo una pérdida paulatina de legitimidad de las profesiones entre la población, que sólo puede ser corregida por una sociedad igualitaria, en que no sea necesario defender privilegios ni las fuentes de poder.

Finalmente, Gyarmati (2004) argumenta que el desarrollo y perfeccionamiento de las diversas profesiones, disciplinas y ciencias, parece exigir una creciente especialización, que inevitablemente conduce a una mayor fragmentación de los conocimientos y a la separación y aislamiento de los distintos campos del saber. Mientras que la complejidad de los fenómenos, requiere para su interpretación y tratamiento adecuados, una visión sintetizadora, el mismo avance de los conocimientos, diseñados para entender dichos fenómenos, parece entrañar una tendencia opuesta: la fragmentación de las disciplinas que, a la larga, entraba su capacidad de ayudarnos a comprender el mundo en que vivimos.

Al respecto, cabe señalar que actualmente dicha fragmentación de las disciplinas, está siendo puesta en tela de juicio por numerosos autores que desde diferentes perspectivas y contextos argumentan que se están produciendo transformaciones en las profesiones, que las llevarían cada vez más hacia la pérdida de los límites profesionales.

2.2 Oferta educativa y demanda de profesionales y técnicos en Chile: el rol de la información pública

Este texto en concordancia con las políticas referidas a la educación superior, se propone “*entregar información a los jóvenes que desean cursar estudios superiores, a sus familias, a los empleadores y el mercado laboral, a las propias instituciones formativas, a las autoridades del sistema y a los medios de comunicación*” (Brunner y Meller 2004:9)

Primeramente, José Joaquín Brunner en el artículo titulado “*Políticas y mercado de educación superior: necesidades de información*” reflexiona sobre los fenómenos que contribuyen a generar esta demanda. Entre los varios factores analizados destacan:

- El aumento que se produce en Chile a partir de 1980 de instituciones de educación superior, producto del cambio de la ley Orgánica de enseñanza. “*Su número aumentó de 8 universidades a 302 instituciones de educación superior entre 1980 y 1990, para luego entrar a un proceso de consolidación que su número total a 226 en el año 2003.*” (Brunner 2004:19)
- El incremento de la matrícula en educación superior, especialmente en universidades. “*En total el sistema aumentó su matrícula -de pre y post grado- de 250 mil alumnos en 1990 a 522 mil alumnos en año 2002. Durante el mismo período, la matrícula total del subsistema universitario se incrementó de 132 mil a 369 mil*” (Brunner 2004:19) A partir de estos datos el autor sostiene que el aumento de la cobertura en la educación terciaria, significa la entrada al sistema de jóvenes provenientes de hogares con una menor dotación de capital social y cultural, y por ende con menores posibilidades de contar con información suficiente, como para documentar su opción por una institución y dentro de ella por una carrera.
- El aumento de las oportunidades de formación, es otro de los factores identificados por Brunner (2004) como generadores de una mayor necesidad de información. Al respecto sostiene que: “*Según información oficial, a fines del año 2002 las universidades e*

institutos profesionales ofrecían 2.896 diferentes oportunidades de formación conducentes a 360 grados y títulos” (Brunner 2004:55) De acuerdo a ello, un joven en Chile tendría aproximadamente 4 mil oportunidades de formación en institutos profesionales y universidades, por lo que requiere de información sobre múltiples factores que contribuyan a optar sobre la base de condicionantes vocacionales, de acceso geográfico, económico, efectivas posibilidades de inserción laboral futura, etcétera.

- La ampliación del número anual de titulados, particularmente en las carreras ofrecidas por las universidades: *“el número total de profesionales y técnicos superiores titulados por el sistema pasó de 32 mil en 1994 a 49 mil en el año 2001, mientras el número de titulados universitarios se elevó de 18 mil a 29 mil durante el mismo período.”* (Brunner 2004:55) Frente a estos datos, el autor plantea la existencia de una *“legítima preocupación respecto del destino de los titulados que egresan anualmente del sistema y se reclama una mayor información sobre lo que sucede con ellos en el mercado laboral: tiempo que demoran en insertarse, trayectoria que siguen durante los primeros años, nivel de las remuneraciones que obtienen, validez de los conocimientos y competencias que han adquirido para desempeñarse en la vida profesional, etcétera.”* (Brunner 2004:63)

Finalmente, Según Brunner (2004) concluye diciendo que el flujo constante de información, es necesario para que las personas no se vean limitadas en sus posibilidades de elegir y para que el sistema se auto regule.

En segundo lugar, Pablo González en el artículo titulado: *“Una mirada económica de las políticas y de las necesidades de información en educación superior”*, reflexiona sobre los aspectos vinculados al financiamiento, la regulación y los incentivos de los distintos actores que intervienen en la educación superior. El autor parte de la premisa que *“Conforme al enfoque económico, la demanda por estudios universitarios y técnicos es considerada una decisión de inversión, cuyos beneficios esperados incluyen la expectativa de un mayor ingreso laboral futuro y otros beneficios no monetarios, y que tiene costos directos,*

indirectos y de oportunidad” (González 2004:87) Luego, se detiene a revisar las deficiencias del mercado sosteniendo que se requiere que el Estado asegure la eficiencia y equidad del acceso. Posteriormente González (2004) describe la evolución de los principales indicadores relativos a las políticas de financiamiento y regulación de la docencia en educación superior, para posteriormente la coherencia de las políticas al respecto. Finaliza argumentando la necesidad de otorgar mayor información acerca del mercado laboral, para asegurar que quienes ingresan al sistema educativo puedan tomar mejores decisiones.

Por su parte, Daniel Uribe en el artículo titulado *“Oferta educativa y oferta de graduados de educación superior”*, analiza las transformaciones ocurridas en la matrícula y la graduación, tanto en la composición de la oferta como en las especializaciones ofrecidas por las instituciones de educación superior. Asimismo, discute la complejización del sistema de educación superior desde la perspectiva de la diversificación de programas académicos que se ofrecen en la actualidad. Posteriormente, Uribe (2004) cuantifica el stock de profesionales universitarios estudiando su composición básicamente en relación a las edades. La relevancia de estos datos estaría dada en parte, por la posibilidades de proyectar la empleabilidad de acuerdo al número de profesionales existentes y a las tasas de titulación actuales, siendo la eficiencia de titulación una de las fórmulas de medida.

Igualmente, Alejandra Mizala y Pilar Romaguera en su artículo titulado *“Remuneraciones y tasas de retorno de los profesionales chilenos”* constatan que los ingresos de los trabajadores cualificados se han expandido fuertemente durante la última década, especialmente en el caso de quienes han cursado estudios terciarios. Al respecto plantean que *“si se comparan los años inicial y final de la década pasada (1990 versus 2000), es posible observar que si bien el retorno promedio a cada año adicional de educación crece, también se amplían las diferencias en las tasas de retorno entre distintos grupos de la población. Así, para los trabajadores ubicados en la parte inferior de la distribución condicional de ingresos su retorno cae entre 1990 y 2000, en tanto que para los grupos ubicados en las cuantiles más altas su retorno se incrementa”* (Mizala y Romaguera 2004:171) En otras palabras, quienes tienen mayores años de educación ven incrementados

sus ingresos siendo mayor el aumento en los grupos de mayores ingresos. Las autoras, concluyen que *“en términos agregados, no existe un exceso generalizado de profesionales o trabajadores en Chile. Sin embargo, la evidencia de una mayor heterogeneidad en el retorno de la educación sugiere la necesidad de análisis más profundos sobre la rentabilidad de determinadas especializaciones o carreras.”* (Mizala y Romaguera 2004:190)

Entretanto, Patricio Meller y David Rappoport, en su artículo titulado *“Comparaciones internacionales de la dotación de profesionales y la posición relativa chilena”* revisan datos nacionales e internacionales para dilucidar la existencia de un déficit o superávit de profesionales y técnicos superiores en Chile. Respecto a los sustentos teóricos empleados para este análisis los autores sostienen que: *“Hay dos marcos metodológicos distintos, simplificados y esquemáticos, que pueden ser utilizados para efectuar las comparaciones internacionales de dotación de profesionales, la primera metodología utiliza el marco conceptual de los modelos de crecimiento económico; en este caso los profesionales y técnicos superiores (capital humano o mano de obra calificada) constituyen un factor productivo esencial para generar mayores niveles de crecimiento. Luego, en esta metodología, la dotación de profesionales representa la variable explicativa de los diferenciales de crecimiento (y diferenciales de ingreso per cápita), observados entre países. La segunda metodología compara la estructura ocupacional de profesionales para países que están en distintas etapas de su nivel de desarrollo; en este sentido la dotación de profesionales es la variable dependiente que está determinada (y es explicada) por el grado de desarrollo del país.”* (Meller y Rappoport 2004:218) Aplicando esta metodología los autores concluyen que debido a sus niveles de desarrollo, Chile presenta un déficit de profesionales y técnicos. Del mismo modo, que los egresados chilenos de educación superior, muestran bajos niveles de desarrollo de su habilidad de comprensión lectora. Dicha situación según ellos, es atribuible a que en el país los estudiantes ingresan a la educación superior, con un déficit formativo acumulado en las etapas previas del proceso educacional.

Finalmente, Gregory Elacqua, en el artículo titulado *“Diagnóstico sobre los sistemas internacionales de información de la demanda de ocupaciones y la oferta de carreras”*, entrega datos sobre distintos sistemas de información sobre educación superior empleados en países tales como Estados Unidos, Canadá, y Corea del Sur, para generar información sobre el número de trabajadores y sus remuneraciones según su ocupación. Seguidamente, el autor describe algunas metodologías empleadas por estos países para desarrollar proyecciones en el ámbito de la educación terciaria, y muestra algunas críticas y resguardos que habría que considerar. Concluye con algunas lecciones que se pueden extraer a partir de la experiencia internacional, para ser aplicadas en Chile. Sucintamente estas son:

- *“Analizar cuán adaptables son los factores que pueden cambiar ciertas ocupaciones y/o carreras en una forma regular y cuán flexibles son los requisitos de trabajo o ámbito de desempeño.*
- *Los niveles absolutos de tendencias de empleo no deben ser vistos como predecibles, pero sí como un indicador sobre el cual se pueden examinar otros indicadores de lo que está ocurriendo en una ocupación particular.*
- *Se debe precisar las categorías de requerimientos ocupacionales*
- *Tener una preocupación especial en las entrevistas con las ocupaciones más pequeñas y con menos movilidad social. (Las ocupaciones pequeñas tendrían menos de 50.000 trabajadores y las grandes más de 500.000)*
- *El equipo que elabora el sistema de información debe coordinarse con otras agencias y organizaciones que generan información laboral.*
- *En un sistema de información, no es necesario tener desde el comienzo todos los datos que se desea tener.” (Elacqua 2004:275)*

2.3 Las profesiones modernas dilemas del conocimiento y del poder: un análisis para y desde el Trabajo Social

2.3.1 Los puntos de partida

Titulando su texto igual que Gyarmati (1984), pero agregándole la noción de modernas y desde el contexto del trabajo social; Cecilia Aguayo, nos presenta su libro que parte de la premisa referida a que *“es necesario explicitar y someter a análisis cómo en la constitución misma de las profesiones, éstas han sido influenciadas por una búsqueda de cientificidad que responde a ciertos paradigmas clásicos de las ciencias sociales. Asimismo, es necesario explicitar y analizar la sospecha de que estos paradigmas han contribuido a silenciar el lenguaje construido en la vida cotidiana del quehacer profesional en forma especial, del Trabajo Social. Las profesiones han pretendido, en nombre de la cientificidad predominante en los dos últimos siglos, intervenir funcional y técnicamente en el mundo socio-económico y político. La acción social desplegada por las profesiones se ha realizado en contacto con los modelos teóricos de la racionalidad predominante sin reconocer las implicancias ético-políticas y cotidianas de su quehacer”* (Aguayo 2007:8)

Para introducirse al tema, la autora parte revisando la construcción de las ciencias sociales en Weber, adentrándose en el debate epistemológico de la acción social. Para ello sitúa a Weber en el contexto histórico en que desarrolló su pensamiento: Posteriormente se refiere a su crítica al positivismo y a su relación con el pensamiento marxista, para derivar en los postulados centrales de la sociología comprensiva de Weber. En este apartado describe los juicios de valor y los juicios en relación con valores; los tipos ideales, para finalmente describir el concepto de acción social de Weber.

Una vez revisados estos conceptos, Aguayo (2007) se detiene a describir la formación de las profesiones modernas desde Weber, para ello parte de las siguientes preguntas: ¿cómo surge la profesión en los inicios de la modernidad?; ¿Cuál es el rol que ella cumple en las sociedades capitalistas?; ¿Cómo estas profesiones mantienen estas características hasta nuestros días?. Para en último lugar preguntarse: ¿Qué relación se puede establecer con el Trabajo Social?

Para responder a estas interrogantes la autora, basándose en Weber, dice que las profesiones son grupos económicos fundados en una ética protestante. Al respecto plantea que *“el análisis que hace Weber de la sociedad actual revela que el comportamiento social y su regulación están centrados por la profesión; no obstante, quien representa a dicha profesión es el funcionario, que tiene como misión mantener el orden en distintos campos de la sociedad. Para ello, se requiere de la especialización de este mismo individuo, quien posteriormente, será piedra angular tanto del Estado como de la economía moderna.”* (Aguayo 2007:60) Por eso los conceptos de orden, regulación y especialización, serían categorías centrales en su reflexión sobre las profesiones modernas, incluyendo también los fundamentos moral y ético de la conducta racionalista que busca expresar el ejercicio profesional. Las profesiones se convertirían entonces, según Aguayo (2007) en una misión vocacional que permitiría a los protestantes expresar su capacidad de profesar la misión que Dios les ha encomendado, por lo tanto el dinero producido deberá utilizarse austeramente, con sobriedad y ahorrando.

Según Aguayo (2007), desde una concepción luterana, Weber demuestra que el trabajo es el medio de salvación, ya que la salvación está dada por la labor profesional en el mundo, de lo que sería posible deducir que las profesiones esencialmente tienen un sentido ético religioso. Continúa puntualizando la autora, que *“la tradición luterana, posteriormente consolidada por el calvinismo, contiene en su interior el concepto ético-religioso del comportamiento en la vida cotidiana a través del desempeño de una acción como misión y deber. Los deberes deben ser cumplidos en la tierra, ya que esa es la forma de compromiso con las obligaciones en nuestro paso por el mundo.”* (Aguayo 2007:67)

Por otra parte, desde una concepción calvinista, las profesiones se convertirían en un medio de racionalización del comportamiento individual y social de la época, en el sentido que las personas a través de su profesión y la especialización, deberán superarse, ascender en sus responsabilidades, y por ende acumular bienes. Es decir, que las profesiones tendrían un impacto significativo en la vida económica y social de su tiempo.

El espíritu capitalista está dado por la moral, siendo el individuo quien tendría una relación directa con Dios a través de su profesión. Señala la autora que en definitiva, Weber desde su análisis calvinista, buscó demostrar que las profesiones son el producto de un sistema capitalista que busca racionalizar y controlar la sociedad moderna. De manera que al revelar el origen religioso de las profesiones, se buscaría demostrar que éstas sirven como medio para justificar la racionalización de la conducta humana y de las relaciones sociales. Al respecto la autora señala: *“a través de un énfasis ético, se busca demostrar cómo las profesiones están en la base de la racionalización del mundo moderno y de la consolidación del sistema capitalista”* (Aguayo 2007:68)

2.3.2 La profesión y la burocracia como formas de dominación racional-legal

Según Aguayo (2007), Weber además de sostener el origen religioso de las profesiones, afirma que éstas serían formas de identificación subjetiva y expresión de valores de orden ético con significaciones culturales. Al respecto argumenta que: *“se desprende, claramente, desde el pensamiento weberiano, que la profesión es el acto de la conciencia del deber en el desempeño de la vida social, y por tanto, de la regulación del comportamiento social. En efecto, las profesiones son un medio para justificar la racionalización de la conducta social y/o de las relaciones sociales.”* (Aguayo 2007:70)

Lo anterior, según la autora se manifestaría en las profesiones modernas a través de los procesos de burocratización, funcionalización y normalización de la acción social. Es decir, el quehacer profesional estaría regido por una racionalización de tipo instrumental donde los dogmas serían la eficiencia y la eficacia. De modo que las profesiones representarían *“la experiencia más racional de ejercer la dominación a través de la detención del saber. Para Weber la dominación constituye una idea central de la sociología comprensiva.”* (Aguayo 2007:71). Continúa su argumentación diciendo que para el estudio de las profesiones es relevante *“analizar la dominación burocrática, porque nos introduce a la figura del burócrata, en tanto especialista, y su tensión permanente con su acción de tipo político”* (Aguayo 2007:71) Por otra parte, el tema de la ideología, los procesos de legitimación y la dominación, se constituirían según Aguayo (2007) en aspectos importantes al momento de estudiar la racionalidad práctica de la acción profesional. Por

ello la autora señala que *“no es suficiente con el análisis de la experticia profesional como soporte de la dominación legítima; aún más creemos que justamente es la relación entre saber (especialización del conocimiento) y poder la que permite el análisis de las profesiones modernas.”* (Aguayo 2007:73)

Luego de adentrarse en la descripción de los tipos de legitimación del poder según Weber, quien sostendría que la legitimación de la dominación estaría dada por tres tipos de fundamento en la toma de decisiones: legitimidad tradicional; carismática y legal-racional, que sería el tipo de poder ejercido por las profesiones, el texto se centra en describir esta última ligándola con la noción de sociedad fundada en expertos. Al respecto, Aguayo (2007) sostiene en contraposición a Weber, que en la actualidad no sería posible separar el profesional político del administrativo, ya que *“las profesiones modernas, sobre todo en la actualidad, no sólo ejercen un rol administrativo y reglamentario en las instituciones, sino además un rol eminentemente político, por lo tanto no podemos separar dicotómicamente lo puramente administrativo del quehacer político.”* (Aguayo 2007:78)

Basándose en que *“cuando se dice que una cuestión es política, o que son políticos un ministro o un funcionario, o que una decisión está políticamente condicionada, lo que se quiere significar siempre es que la respuesta a esa cuestión, o la determinación de la esfera de actividad de aquel funcionario, o las condiciones de esta decisión, dependen directamente de los intereses en torno a la distribución, la conservación o la transferencia del poder”* (Weber en Aguayo 2007:83) la autora argumenta que toda profesión está constituida por funcionarios que ejercen poder, ya que la toma de decisiones que competen a su especialización depende directamente de la distribución del poder en dicha organización. Posteriormente, Aguayo (2007) sostiene que la correspondencia establecida por Weber entre intereses, poder y política, permite analizar que toda carrera profesional establece una relación directa con el poder, por cuanto siempre están involucrados los intereses de las personas y de las instituciones. Así, el poder estaría condicionado por la búsqueda o cumplimiento de ciertos fines. Para Weber, puntualiza el texto, hay dos formas de hacer política: *“una por la cual se vive de ella y otra por la cual se vive para ella. En*

ningún caso se excluyen una de la otra; la vocación está arraigada en aquellos profesionales que viven para la política.” (Aguayo 2007:84)

Finalmente, en este apartado Aguayo (2007) sostiene que la acción social y por tanto la acción profesional en Weber es incompleta si no se analiza desde el mundo fenomenológico, ya que esta perspectiva permitiría profundizar en la vida cotidiana y por tanto en el mundo de las subjetividades. *“El aporte de la fenomenología a la teoría de las profesiones consiste en poner en el centro del conocimiento de las profesiones la vida cotidiana, el mundo de la vida y la subjetividad de toda persona y sujeto” (Aguayo 2007:92)*

2.3.3 Perspectivas teóricas de las profesiones modernas

Aguayo (2007) aclara que al referirse a las profesiones modernas está aludiendo a *“aquellas que mantienen un contacto directo con las personas, que se hacen en el cara a cara, que se desenvuelven en medio de las contradicciones sociales, donde el ejercicio profesional ha permitido construir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, hacer opciones valorativas y políticas además de técnicas y metodológicas” (Aguayo 2007:93)* Sobre dicha base se propone diferenciar entre profesiones eruditas y doctas-prácticas. Estas últimas, también llamadas de consulta, corresponderían según ella, a los eslabones que unen a una civilización con su vida diaria, y como tal, a la vida cotidiana de las personas.

De modo que los profesionales prácticos tienen la capacidad para ser mediadores entre el debate epistemológico-metodológico y el ético-político. Así, las prácticas profesionales contendrían *“parte de este debate, el que no ha sido desentrañado ni cuestionado adecuadamente. Más bien se ha tendido a asumir las ciencias sociales de acuerdo a las coyunturas políticas vigentes con una falta de criticidad de éstas. Por lo mismo, son las ciencias positivas las que han impregnado la casi totalidad del discurso profesional.” (Aguayo 2007:94)* En tal sentido, cabría agregar que el positivismo, como base epistemológica, no sólo ha impregnado el discurso sino también la acción profesional, existiendo una especie de naturalización del positivismo en el pensar y actuar de las profesiones de las ciencias sociales.

En tal sentido, la autora sostiene que *“desde el círculo hermenéutico y la vida cotidiana, se requiere una nueva discusión de las profesiones; se pone en el centro de la discusión el lenguaje, los símbolos, los procesos de interpretación, los valores y principios éticos del quehacer profesional”* (Aguayo 2007:94) Esta necesidad estaría dada porque las teorías de las profesiones modernas habrían estado centradas en el estructural-funcionalismo y en el marxismo. Mientras que en la actualidad, diversos autores han concebido las profesiones desde una perspectiva neo-marxista y neo-weberiana, ya que *“el centro de sus análisis son las fuentes de poder político que ocupan o bien no ocupan los grupos profesionales en las sociedades modernas.”* (Aguayo 2007:113)

Desde la mirada del paradigma fenomenológico y hermenéutico de la acción profesional, Aguayo (2007) reflexiona respecto a las profesiones que no han logrado suficiente legitimidad social. Argumentando que se trata de *“ciertas profesiones relativas a bienes sociales, tales como el profesorado, el trabajo social o la enfermería, que aparecen ocupando ciertos espacios sociales e institucionales, pero sin el suficiente reconocimiento jurídico, económico y político. Si nos preguntamos, desde Weber, por las características de este tipo profesional, él respondería ciertamente, que es un profesional que se ajusta perfectamente a los cánones de una profesión moderna, que tiene conocimientos científicos, una opción por el poder, y que sus acciones se orientan por una vocación.”* (Aguayo 2007:129) De modo que la especialización a la que llegan estas profesiones, los contextos marcados por la burocracia, el juego político y la ética, representan las formas de legitimación real-racional actual, que caracterizarían el quehacer profesional. Siguiendo estas orientaciones, argumenta la autora, no se podría negar el carácter profesional, por ejemplo, del trabajador social, aun cuando las orientaciones funcionalistas la reducirían a una semi-profesión.

Posteriormente, el texto explora diferentes argumentos que han sido esgrimidos para negar el estatus profesional a estas actividades. En forma resumida diremos que se plantea que:

Una de las razones para negar el estatus profesional a estas actividades sería que *“contienen en su mayoría profesionales críticos y reflexivos a las contradicciones que se viven en la sociedad moderna. El hecho de estar cerca de las injusticias sociales, del dolor y el sufrimiento de los seres humanos, en una acción cara a cara, en la vida cotidiana, les impide tener características de las así llamadas profesiones modernas”* (Aguayo 2007:130) Al respecto podemos decir que en el libro revisado no se especifica cuáles son las características de las profesiones modernas, que por ejemplo el Trabajo Social, no tendría. Tampoco es posible encontrar en el texto argumentos que sustenten la relación, establecida entre el desarrollo de una actividad cara a cara en contacto con las necesidades y miserias humanas y la imposibilidad de tener las características de las profesiones modernas.

Otro de los argumentos dados por Aguayo (2007) respecto a la negación del estatus profesional a determinadas actividades como el Trabajo Social, corresponde a que *“pensadores e investigadores de los procesos de profesionalización de este tipo de quehaceres profesionales, llegan a afirmar que los integrantes de estas profesiones son personas que provienen en su mayoría de las clases medias y, por lo tanto, coinciden en el nombre de profesiones intermedias”* (Aguayo 2007:130) Al respecto cabe mencionar que la autora no entrega datos, tales como quienes son los “pensadores e investigadores” que sostienen esto, ni tampoco es posible encontrar en el texto, datos empíricos que permitan constatar el origen social de quienes se dedican al cultivo de esta profesión, más aún considerando que en Chile al menos, la profesión surge ligada a la iglesia católica y a las clases sociales más acomodadas del país.

Seguidamente, Aguayo (2007) sostiene que otra de las causas de la tipificación de semi-profesional sería *“la dependencia económica (en general del Estado) y por tanto su semi-autonomía respecto a las decisiones tomadas.”* (Aguayo 2007:131)

Frente a esto la autora sostiene que *“el conocimiento que estas profesiones han extraído de las ciencias tradicionales, las han dejado en el desamparo, por cuanto no cuentan con lenguajes necesarios para interpretar su experiencia cotidiana. La perspectiva*

hermenéutica y la fenomenológica podrían haberse constituido en excelente pilar de su quehacer profesional, pero el lenguaje empírico-formal impregnó el supuesto epistemológico de sus interpretaciones.” (Aguayo 2007:131) Al respecto, cabría agregar que, desde una perspectiva epistemológica, además del lenguaje empírico formal, la división teoría-práctica y la verdad única respecto a lo universalmente válido, emanada desde el positivismo, ponen al trabajo social en una posición subordinada.

En la misma línea de pensamiento y para el caso específico de trabajo social, se podría argumentar además, que tanto el prestigio de la profesión como sus posibilidades de ser reconocida como tal, se relacionan tanto con sus orígenes filantrópicos, como con sus condicionantes de género. Es decir, el origen de la profesión ligada a la caridad ejercida por mujeres de clases acomodadas, es un elemento más a considerar al momento de analizar las razones por las cuales, se señala al trabajo social como una semi-profesión.

Consecutivamente, con la finalidad de demostrar que el carácter profesional es intersubjetivo, la autora se centra en describir exhaustivamente los fundamentos de la teoría comprensiva en Schutz, revisando las críticas al concepto de acción social de Weber. De manera que atravesando por los procesos de significación y de representaciones simbólicas, llega a describir los tres mundos de las profesiones sociales, en que siguiendo a Schutz plantea que las relaciones de alteridad en la vida cotidiana pueden darse en relación con los predecesores, con los contemporáneos y con el mundo futuro.

Según esta autora, el mundo de los predecesores es para Schutz un universo predeterminado que está inscripto en el pasado, por ello correspondería a un espacio donde las relaciones de alteridad no serían libres. *“En el pasado se instalan todos los valores sociales que funcionan en la cotidianeidad y que permiten interpretar el presente, y que han sido adquiridos en un proceso de enculturación.*” (Aguayo 2007:156) Ella atribuye a eso que en el caso de las profesiones, existan dificultades para articular las propias experiencias con las de los predecesores. *“Como profesión viven permanentemente en la negación y/o deslegitimización de su pasado. Este tipo de análisis lleva a reconocer necesariamente, la falta de memoria histórica.”* (Aguayo 2007:157) En el caso particular del trabajo social, lo

llevaría a buscar constantemente nuevas formas de interpretación o de acción, sustentadas más en la sociología o en las ciencias sociales en general, que en una valorización del propio quehacer profesional.

En cuanto al mundo de los contemporáneos, la autora siguiendo a Schutz, sostiene que en la medida que se objetiva se convierte en tipos, por lo tanto la *“identificación de esquemas interpretativos, tanto desde el cara a cara como desde una comprensión más científica del fenómeno, desliga a estas profesiones del compromiso y la responsabilidad ética de esa situación-límite”* (Aguayo 2007:158) La autora al respecto, releva el hecho que los esquemas interpretativos, es decir, *“las interpretaciones de tipo abstracto y universales han reemplazado a los esquemas interpretativos de la orientación-tú”* (Aguayo 2007:158)

Por su parte, el mundo de los sucesores es *“indeterminado e indeterminable. Se inscribe en el futuro. Cabe pensar o imaginar un posible contacto con ellos, pero no deja de ser una quimera. El futuro irrumpe en la acción social por su intencionalidad, por su teleología”* (Aguayo 2007:157)

Finalmente, el texto revisado se centra en el análisis de la ética en la acción social de los trabajadores sociales, partiendo de la base que existe una confusión ética que *“proviene tanto del contexto institucional como de las ciencias sociales que han marcado a estas profesiones sociales. En el contexto institucional queremos afirmar la lógica burocrática instrumental que fomenta y estimula tipos ideales de eficiencia y eficacia. En cuanto a las ciencias sociales, estas profesiones son herederas de las ciencias explicativas, para las cuales la vida cotidiana y el sentido común fueron indeseables.”* (Aguayo 2007:159) De modo que analizando la intencionalidad latente de la acción de los trabajadores sociales y la racionalidad práctica de las profesiones, se llega a establecer como uno de los desafíos pendientes de los trabajadores sociales, la sistematización de su quehacer cotidiano.

2.4 Más allá del oficio del sociólogo: Nuevas identidades, prácticas y competencias en el campo profesional

2.4.1 Los puntos de partida

Gómez y Sandoval (2004) se adentran en el estudio de las profesiones particularmente de la sociología, partiendo de la base que *“así como otros científicos sociales, los sociólogos persiguen tres objetivos: producir y acumular conocimientos sobre su objeto; ayudar a los actores a solucionar sus problemas; y formar nuevas generaciones de científicos.”* (Guy Bajoit en: Gómez y Sandoval 2004:7) Bajo estas premisas reflexionan guiados por las siguientes preguntas:

- *¿Cuáles son las transformaciones que experimentan los campos de trabajo profesional y de intervención de la realidad macro y micro-social, de los sociólogos, en este contexto de una nueva sociedad en curso?*
- *¿Cuáles son los desafíos que presentan las nuevas problemáticas sociales a los sociólogos, en términos de recomposición de sus identidades, sus prácticas, las nuevas posibilidades que se perfilan y las nuevas competencias que se requieren a futuro?*
- *¿Cuál es la experiencia que tienen los propios profesionales de este proceso de transformación de la comprensión de lo social y del campo de actividad profesional de las ciencias sociales?*
- *¿Cómo construyen y definen hoy sus identidades los profesionales y qué relevancia tiene en ella la dimensión de intervención? (Gómez y Sandoval 2004:7)*

Los autores declaran su intención de contribuir a proyectar nuevas prioridades en la formación de los futuros sociólogos en un contexto social cambiante. Por ello, se plantean la necesidad de reconocer las tensiones identitarias a las que estarían sometidos estos profesionales y las estrategias con las que interpretan esta realidad. Asimismo, se proponen comprender y explicar los procesos de transformación de las identidades profesionales desde la experiencia y las prácticas laborales, articulando en la discusión tres conceptos, que desde su perspectiva son centrales: roles sociales y profesionales; construcción de identidades; e intervención en las ciencias sociales.

2.4.2 Identidad, construcción histórica y futuro de las ciencias sociales

Los autores inician la discusión sobre este tema con una frase de Touraine, que tipifican como controversial: “*yo no creo en la especificidad de lo que se llama “sociología”. Existe la ciencia social, pues desde un punto de vista intelectual no hay grandes diferencias entre las ciencias sociales*” (Touraine en: Gómez y Sandoval 2004:23) En seguida, explicitan su reconocimiento respecto a que la estructura actual de las disciplinas ha perdido vigencia, lo que se constituiría en una oportunidad para mirar con libertad y apertura hacia el futuro.

Luego de hacer un recorrido por diversos hitos que han marcado la evolución de las ciencias sociales, tales como: la división del conocimiento a partir del modelo newtoniano y del dualismo cartesiano; como asimismo la creación de múltiples disciplinas de las ciencias sociales; el cambio de la estructura política mundial debido a la hegemonía norteamericana, a la guerra fría, al renacer de otras potencias no europeas y al crecimiento de la población y de la producción. Todo lo que sumado a la expansión del sistema universitario, los procesos de globalización y las aspiraciones interdisciplinarias de los profesionales; se habrían traducido según los autores, en que las ciencias sociales se constituyan en un lugar de encuentro y de reconciliación entre las ciencias naturales y las humanidades, esto sobre la base de que emergen nuevos problemas que acercan a las ciencias sociales a las ciencias de la naturaleza y de la vida.

Por otra parte, el texto plantea que “*en las pretensiones de objetividad se encuentran también una cierta opacidad en las clasificaciones de las ciencias sociales. Ha habido una trayectoria en la división social del trabajo al interior de las ciencias sociales, que otorga demasiada singularidad en sus objetos de estudio y en sus métodos a las diversas disciplinas, (...) hay que llegar a un nivel de consenso sobre la verdadera legitimidad y validez de las líneas que las separan y la vigencia de éstas en el futuro. La clasificación de las ciencias sociales, se ha construido en torno a diversas lógicas antagónicas: teoría-práctica; objetividad-subjetividad; el pasado y el presente; disciplinas ideográficas y nomotéticas, etcétera.*” (Gómez y Sandoval 2004:31) En este sentido, los argumentos coinciden con los planteamientos de quienes conformaron la Comisión Gulbenkian para la

reestructuración de las Ciencias Sociales, referidos a que no habría llegado aún el tiempo de desmontar la estructura universitaria actual, pero sí de discutir los problemas que subyacen a ella.

Seguidamente, Gómez y Sandoval (2004) basándose en que *“las normas concretas que van a organizar la división del trabajo, la delimitación precisa de las zonas de competencia de cada uno, el estatus y la autoridad efectiva en el seno de la organización, que son una construcción permanente que establecen los actores y sus relaciones”* (Gómez y Sandoval 2004:31) permiten reflexionar sobre la composición de las identidades y roles profesionales, utilizando un modelo elaborado por sociólogos de la Universidad Católica de Lovaina, quienes argumentan que el rol profesional se articula sobre la base de cuatro elementos esenciales:

- *“Una finalidad o finalidades que otorgan sentido cultural.*
- *Un conjunto de saberes que constituyen las competencias de los que las ejercen.*
- *Las retribuciones que confieren un estatus social a los que ejercen esas competencias.*
- *Una capacidad de imponer a otros las normas de su rol, es decir, una autoridad.”*
(Bajoit; Franssen; Walteéry y Albert, en: Gómez y Sandoval 2004:34)

Es así como el ejercicio de un rol estable permitiría identificarse ante los otros y ante sí mismo, constituyendo identidad.

Dicha identidad según los autores, podría ser comprendida de acuerdo a Dubar (1996) como una dimensión objetiva y otra subjetiva. Pudiendo además, ser entendida como una construcción social; como una doble transacción biográfica y relacional en el ejercicio del rol, o, desde Bourdieu, *“como un proceso de incorporación activa de habitus, es decir, de disposiciones que se heredan. Los habitus identifican, permiten actuar y seguir las reglas del juego en el campo de acción profesional, pero no privan al individuo de su condición de sujeto libre.”* (Gómez y Sandoval 2004:35)

Luego de revisar el proceso de construcción de identidad profesional, el texto se aboca a reflexionar sobre la intervención social como dimensión identitaria del ejercicio profesional de las Ciencias Sociales. Bajo la premisa de que éstas no son meras analizadoras de la realidad, sino reconociendo en ellas un rol de intervención social, Gómez y Sandoval (2004) se proponen realizar algunas precisiones sobre el concepto de intervención social, para llegar a concluir que *“la podemos entender como parte del ejercicio del rol de los profesionales de las ciencias sociales, relacionado con la dimensión de autoridad en la resolución de alguna problemática social”* (Gómez y Sandoval 2004:41)

Finalmente, el libro revisado plantea que *“desde un espacio pluridisciplinar, podemos comprender la intervención social como un ejercicio compartido de prácticas profesionales de los científicos sociales. La intervención como comprensión teórica, conceptual, metodológica y práctica, se sitúa en un espacio interdisciplinar. La pauta que hoy se manifiesta consiste en el paso de las antiguas disciplinas oficialmente reconocidas, a nuevas ciencias sociales, sin fronteras rígidas, más híbridas”* (Gómez y Sandoval 2004:44)

Seguidamente, los autores se detienen a describir exhaustivamente el concepto de acción social en la tradición teórica de las ciencias sociales. Para ello revisan los planteamientos de Weber en economía y sociedad; los de Durkheim en las reglas del método sociológico; de Marx en el materialismo histórico; los de Habermas en la teoría de la acción comunicativa; Giddens en la constitución de la sociedad; a Bourdieu en razones prácticas, sobre la teoría de la acción, para finalmente describir el método de la sociología de la acción, en la intervención sociológica de Touraine.²

2.4.3 La sociología profesional y su identidad en el campo de las ciencias sociales

En este punto el texto hace una distinción entre sociología disciplinar y profesional planteando que: *“si en alguna época no lejana se consideró ilegítima la dimensión profesional de la sociología y el saber del oficio de sociólogo no se quiso contaminar con*

² La explicación de estos planteamientos excede los límites de este trabajo, por tal razón no serán expuestos en estas páginas.

otros profesionales “de terreno”, con el sector privado de la economía, o con los requerimientos del mercado, hoy no podemos dejar de reconocer que la transformación de los campos profesionales de los sociólogos, de sus prácticas y de sus competencias, nos están exigiendo, a quienes tenemos la responsabilidad de formación de jóvenes sociólogos, buscar los legítimos fundamentos de un saber y un saber hacer sociológico, que se ha resignificado históricamente, desde la realidad misma en que se ha practicado, aplicado y ejercido.” (Gómez y Sandoval 2004:94)

Esta reflexión lleva a los autores a cuestionarse sobre los fundamentos que ha tenido la legitimación de la profesionalización de la sociología y de las prácticas profesionales de intervención social, en vistas a transformar la realidad, procurando alcanzar situaciones mejores que las iniciales, evaluadas así por quienes son responsables de la sociedad, por los investigadores o por los propios sujetos afectados. Tales fundamentos estarían dados según Gómez y Sandoval (2004) en:

- Una dimensión más profesionalizante de la sociología, más centrada en la acción por el cambio que en la producción de conocimientos sobre este.
- Una sociología más interesada en la investigación empírica que fundamental.
- Un trabajo de producción de conocimientos de la realidad social desde una posición de la ciencia comprometida con valores y directamente con un modo de construir la realidad.
- Muchas otras tensiones referidas al ejercicio disciplinar y profesional de la sociología, referidas a la teoría, los métodos, el tipo de conocimientos generados, la superficie desde donde emergen tales conocimientos y su utilidad.

2.4.4 Diversificación del campo profesional de la sociología en Chile

Luego de hacer un recuento histórico del desarrollo de la sociología en el país, Gómez y Sandoval (2004) se abocan a describir el estado actual de la sociología chilena.

Al respecto plantean que *“considerando los ejes dicotómico y transversales entre los que se sitúa la comprensión del ejercicio de la disciplina y las prácticas del sociólogo, en los*

espacios público y privado, es posible construir una tipificación de las prácticas sociológicas, a partir de lo que Gabriel Salazar denomina “paradigmas fragmentarios” como parte de la “pulverización del saber”(Gómez y Sandoval 2004:125)

Esta tipificación de las prácticas es presentada en un cuadro que a continuación reproducimos íntegramente:

	CAMPOS DE ACCIÓN DE LA SOCIOLOGIA	
	Público	Privado
Perspectiva disciplinar	Tipo 1: Sociólogo Intelectual Ubicación: universidad Tarea: Investigación-docencia	Tipo 2: Sociólogo de la Acción Ubicación: Organizaciones de base Tarea: Producir conocimientos con los actores y procesos socio-culturales
Perspectiva profesional	Tipo 3: Sociólogo Político Ubicación: Esferas de gobierno y administración pública/directivo/tecno-política/política pública y política social Tarea: Cargos públicos: asesoría y gestión en políticas públicas. Intervención/estrategias.	Tipo 4: Sociólogo Consultor Ubicación: Empresas consultoras Tarea: Estudios e intervenciones orientadas a la toma de decisiones

Cuadro 1. Fuente: Gómez y Sandoval (2004:125)

La diversificación del rol del sociólogo lleva a los autores a plantearse el tema de los debates y tensiones actuales de la sociología en Chile.

Al respecto Gómez y Sandoval (2004) esbozan la existencia de dos grandes tensiones que permanecen en la comprensión y ejercicio de la sociología: “una de naturaleza aplicada, orientada hacia las demandas del cliente; la otra, de naturaleza científica, respondiendo a esquemas paradigmáticos de las ciencias sociales y a políticas de desarrollo académico y de la investigación en las Universidades. Para muchos sociólogos esta división sigue estando presente. Son mundos que no siempre se encuentran, en función de capitales y competencias para responder a las demandas tan diferentes de cada campo” (Gómez y Sandoval 2004:131)

Desde esta perspectiva los autores sostienen que en el futuro, la práctica de una sociología de la intervención no podría ser considerada como marginal. “Así por ejemplo, esta

tendencia a ejercer el oficio fuera de la universidad, es ya una realidad en Canadá. Los sociólogos están en el sector público y en el privado, en los grandes y pequeños ministerios, en instituciones de nivel nacional y local, al servicio del Estado, al servicio de la empresa privada, grande o pequeña, y al servicio de grupos y movimientos sociales.” (Gómez y Sandoval 2004:133)

Para finalizar este apartado, en el libro aludido se hace una revisión de los fundamentos de *“las sociologías que intervienen”*, precisando que este tipo de sociología proviene de los años '60 de la mano de sociólogos como *“Touraine, Crozier, Friedberg y otros, y que ha ido incrementando su legitimidad y cobertura. A través de la propuesta metodológica denominada intervención sociológica”* (Gómez y Sandoval 2004:135)

Luego de hacer un recorrido por distintos autores que han abordado el tema de las sociologías que intervienen, Gómez y Sandoval (2004) se adentran en describir una exploración empírica realizada con tres generaciones de sociólogos chilenos, donde analizan los contextos, experiencias y discursos sobre el oficio del sociólogo, llegando a concluir nuevos desafíos y tensiones para la sociología nacional.

La primera de ellas apunta al diálogo que se empieza a producir entre ciencia, profesión y sentido común; una segunda tensión se refiere a la necesidad de construir una identidad común desde la diversidad del oficio; una tercera tensión corresponde a que la hipótesis sobre las identidades compartidas por las disciplinas de las ciencias sociales queda abierta; otra tensión dice relación con la necesidad de trabajar en el desarrollo de una epistemología que no establezca dicotomías entre disciplinas y profesiones, sino complementariedad en la construcción del conocimiento. Otro desafío es el logro de un equilibrio macro-micro para el análisis e intervención de la realidad, no alcanzado por las diversas corrientes del pensamiento en el pasado; finalmente, los autores sostienen que las ciencias sociales en tanto ciencias humanas, necesitan replantear su posición y su relación con los valores.

2.5 Convergencias y divergencias

Como hemos dicho anteriormente, entendemos la sociología de las profesiones como el análisis del lugar que cada ocupación tiene en la estructura social; de las condiciones específicas socio-laborales en que se desenvuelve; como del desarrollo disciplinar-profesional de cada área de conocimiento.

En este marco y a partir de los diferentes planteamientos de los autores descritos con anterioridad, es posible identificar convergencias y divergencias entre sus distintos argumentos.

2.5.1 Convergencias

Entre las convergencias estaría la preocupación respecto al futuro de las profesiones y de los profesionales en Chile en el actual contexto social:

Como recordaremos Brunner (2004) plantea la existencia de una *“legítima preocupación respecto del destino de los titulados que egresan anualmente del sistema y se reclama una mayor información sobre lo que sucede con ellos en el mercado laboral: tiempo que demoran en insertarse, trayectoria que siguen durante los primeros años, nivel de las remuneraciones que obtienen, validez de los conocimientos y competencias que han adquirido para desempeñarse en la vida profesional, etcétera.”* (Brunner 2004:63)

Por su parte, González (2004) enfatiza en la necesidad de otorgar mayor información acerca del mercado laboral, para asegurar que quienes ingresan al sistema educativo puedan tomar mejores decisiones. (González 2004:87) Mientras que en el mismo sentido, pero desde otra perspectiva, Uribe (2004) sugiere estudiar el stock de profesionales de algunas carreras para poder proyectar la empleabilidad de acuerdo al número de profesionales existentes y a las tasas de titulación actuales, siendo la eficiencia de titulación una de las fórmulas de medida propuesta.

Entretanto, Mizala y Romaguera (2004) ponen en evidencia la existencia de una *“gran heterogeneidad en el retorno económico que la educación superior reporta a los*

profesionales. Sugieren la necesidad de realizar análisis más profundos sobre la rentabilidad de determinadas especializaciones o carreras.” (Mizala y Romaguera 2004:190)

Finalmente, Elacqua (2004) preocupado por el futuro de las profesiones, sugiere que se debiera analizar *“cuán adaptables son los factores que pueden cambiar ciertas ocupaciones y/o carreras en una forma regular y cuán flexibles son los requisitos de trabajo o ámbito de desempeño”*. (Elacqua 2004:275)

Otras de las convergencias entre los autores revisados, correspondería a que las profesiones han perdido legitimidad social:

Al respecto Gyarmati (1894), sostiene que se ha ido produciendo una pérdida paulatina de legitimidad de las profesiones entre la población, que sólo puede ser corregida por una sociedad igualitaria en que no sea necesario defender privilegios ni fuentes de poder. En el mismo sentido Aguayo (2007), argumenta que las profesiones que no han logrado suficiente legitimidad social, corresponderían a aquellas que *“mantienen un contacto directo con las personas, que se hacen en el cara a cara, que se desenvuelven en medio de las contradicciones sociales, donde el ejercicio profesional ha permitido construir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, hacer opciones valorativas y políticas además de técnicas y metodológicas”* (Aguayo 2007:93).

2.5.2 Divergencias

Entre las divergencias, podemos mencionar el cuestionamiento a la actual división social del trabajo, en el ámbito de las ciencias sociales, versus la idea de la existencia de especificidades y límites entre las disciplinas de este campo:

Al respecto, podemos sostener que a los planteamientos de Gyarmati (1984) subyace la idea de especificidades y límites entre las disciplinas, ya que propone que para el estudio de las profesiones se utilice la noción de situs, considerando que en la mayoría de los situs existe una ocupación que se encuentra en la cima, debido a que domina la totalidad de

conocimientos que se estiman necesarios para esa área del saber. Esta ocupación en términos tradicionales, equivaldría a una profesión verdadera, mientras que las ocupaciones del mismo situs, que dominan sólo aspectos parciales de este conocimiento, suficientes para realizar funciones restringidas, serían en términos tradicionales, denominadas semi o para-profesiones y ocupaciones no profesionales. Desde la perspectiva de Gyarmati (1984) tales ocupaciones serán denominadas “ocupaciones complementarias” de distintos grados de complejidad.

En concordancia con Gyarmati (1984), Aguayo (2007), propone diferenciar entre profesiones eruditas y doctas-prácticas. Estas últimas, también llamadas de consulta, que corresponderían a aquellas que mantienen un contacto directo con las personas y que se desarrollan en medio de las contradicciones sociales. Se evidencia así su concepción respecto de la existencia de límites profesionales.

En contraposición a lo anterior, Gómez y Sandoval (2004) siguiendo lo dicho por Touraine, planean que la estructura actual de las disciplinas ha perdido vigencia, lo que se constituiría en una oportunidad para mirar el futuro con libertad y apertura. Continúan argumentando que ha habido al interior de las ciencias sociales una división que otorga demasiada singularidad, en sus objetos de estudio y métodos, a las diversas disciplinas. Sobre esta base, ellos proponen buscar consensos sobre la verdadera legitimidad y validez de las líneas que separan las disciplinas y la vigencia de éstas en el futuro.

Mientras que Gómez y Sandoval (2004) desde la sociología, finalizan argumentando que la hipótesis sobre las identidades compartidas por las disciplinas de las ciencias sociales queda abierta. Aguayo (2007) desde el trabajo social, sostiene la idea de especificidades profesionales cuando argumenta que “*creemos que justamente es la relación entre saber (especialización del conocimiento) y poder la que permite el análisis de las profesiones modernas*” (Aguayo 2007:73)

Desde el trabajo social ha sido ampliamente discutida la idea de que la especificidad profesional estaría dada por la intervención social que realizan los trabajadores sociales,³ lo que entraría en tensión con los planteamientos que desde la sociología hacen Gómez y Sandoval (2004), cuando argumentan que la intervención social puede ser comprendida como un ejercicio compartido de prácticas profesionales de las ciencias sociales.

De manera que siendo la sociología una disciplina que tradicionalmente ha tenido como objeto la producción de conocimientos sobre la sociedad y que hoy tendería hacia la profesionalización, teniendo como norte la intervención social. Por otra parte, siendo el trabajo social una profesión tradicionalmente de intervención, cuyo desafío actual es la producción de conocimientos, cabría preguntarse ¿estaríamos frente a una tendencia en Chile marcada por la pérdida de los límites y especificidades profesional-disciplinarias?

Para contextualizar esta interrogante, en el capítulo siguiente nos adentramos en la discusión referida a los límites entre las profesiones.

³ Para más detalles ver: Montaña (1998); Parola (1997), Vélez (2003)

CAPÍTULO II

LÍMITES ENTRE LAS PROFESIONES DE LAS CIENCIAS SOCIALES

1. Límites profesional disciplinares

La discusión respecto de la división del trabajo humano ha estado vigente a lo largo del desarrollo de la sociología, siendo los límites entre las profesiones y sus especificidades, uno de los temas en que se ha centrado el debate en particular en el área de las Ciencias Sociales.

Si bien Spencer parte su diálogo respecto del origen de las profesiones, argumentando que sin duda la función que realizan las profesiones es el aumento de la vida, en su ejemplificación pone en juego la especificidad desde la cual las diferentes profesiones cumplen con tal finalidad: *“No hay duda que el médico hace desaparecer los dolores, arregla los huesos rotos, cura las enfermedades y nos libra de una muerte prematura, aumenta la duración de la vida. Los compositores de música y los que tocan instrumentos, así como los profesores de música y de baile, exaltan las emociones y aumentan la vida. El poeta épico, lírico o el dramático, de acuerdo con el actor, nos procura a su modo sensaciones agradables y nos aumenta la vida. El historiador y el hombre de letras elevan el estado mental del hombre en cierta medida, primero en la dirección que le imprimen, después por el interés que excitan los hechos y las ficciones y aumentan la vida. Aunque no podamos decir nosotros que el legislador y el abogado, operen la misma acción de una manera directa, facilitan sin embargo el mantenimiento del ciudadano, ayudándolo a resistir las agresiones, y esto también es aumentar la vida. Las numerosas aplicaciones que el hombre de ciencia despierta, así como el interés intelectual que remueve y la luz que brota a su paso, aumenta la vida. El profesor, tanto por la instrucción que suministra como por la disciplina que impone, hace a sus alumnos capaces de adaptarse a cualquier ocupación de un modo más efectivo y obtener provechos para su subsistencia, y aumenta la vida. Y los que se ocupan de las artes plásticas también, el pintor, el escultor, el arquitecto, excitan con sus obras los sentimientos delicados, las emociones agradables de orden estético, y aumentan así la vida...”* (Spencer 1992:316)

Luego el autor en su búsqueda de respuestas frente al origen de las profesiones, argumenta que éstas provienen de la división entre lo político y lo eclesial, siendo esta última instancia

quien *“entraña en sí el origen del profesionalismo y lo desenvuelve eventualmente.”* (Spencer 1992:317) A las razones que Spencer argumenta para situar allí el origen de las profesiones, subyacería la idea de límites entre las profesiones, toda vez que plantea que: *“otra razón que acredita por qué ciertas profesiones entre ellas las de legislador y profesor, tienen un origen eclesiástico, es que la clase de los sacerdotes llega necesariamente a estar por encima de las otras clases por su saber y su capital intelectual. Su habilidad, su dirección y su conocimiento de las cosas dan al sacerdote primitivo, que ejerce de médico, influencia sobre sus semejantes. Su poder como sacerdote se ve aumentado por hazañas o resultados vedados a la masa del pueblo, incapaz de producirlas o comprenderlas, y está, por consiguiente, incitando siempre a adquirir la cultura superior y las facultades del espíritu necesarias por los géneros de actividad que clasificamos entre las actividades profesionales.”* (Spencer 1992:318) De manera que el autor al referirse a *“los géneros de actividad que clasificamos entre las actividades profesionales”* estaría evidenciando la existencia de tales límites profesional disciplinares.

Por otra parte, argumentando que *“estamos lejos del tiempo en que la Filosofía era la ciencia única; se ha fragmentado en una multitud de disciplinas especiales, cada una con su objeto, su método, su espíritu”*, Durkheim en 1893 en su texto la División del Trabajo Social, evidencia su pensamiento respecto de la división del trabajo como forma de cohesión social. Durkheim plantea que: *“Aunque la división del trabajo no sea cosa que date de ayer, sin embargo, solamente a finales del siglo último es cuando las sociedades han comenzado a tener conciencia de esta ley, cuyos efectos sentían casi sin darse cuenta. Sin duda que en la antigüedad muchos pensadores se apercibieron de su importancia; pero Adam Smith es el primero que ha ensayado hacer la teoría.”* (Durkheim 1987:45) De manera que este autor abocándose a la tarea de desentrañar si la división del trabajo es al mismo tiempo una ley de la naturaleza y una regla moral de la conducta humana, se pregunta respecto de las causas de ello y en qué medida efectivamente la división del trabajo es una regla moral de la humanidad. Al respecto, Durkheim concluye: *“En resumen, desde uno de sus aspectos, el imperativo categórico de la conciencia moral está en vías de tomar la forma siguiente: ponte en estado de llenar útilmente una función determinada.”* (Durkheim 1987:48)

El desarrollo de una función determinada sería en el pensamiento durkheniano -basado en este punto en los argumentos de Comte- el elemento que produciría el equilibrio social: *“esas grandes sociedades políticas no pueden tampoco mantenerse en equilibrio sino gracias a la especialización de las tareas; que la división del trabajo es la fuente, si no única, al menos principal de la solidaridad social. En este punto de vista se había ya colocado Comte. De todos los sociólogos, dentro de lo que conocemos, es el primero que ha señalado en la división del trabajo algo más que un fenómeno puramente económico. Ha visto en ella "la condición más esencial para la vida social", siempre que se la conciba en toda su extensión racional, es decir, que se la aplique al conjunto de todas nuestras diversas operaciones, sean cuales fueren, en lugar de limitarla, como es frecuente, a simples casos materiales".* (Durkheim 1987:89) Así vista, la división del trabajo, según Durkheim, se constituiría en el motor del progreso social teniendo su origen en el deseo humano de felicidad: *“Sábese, en efecto, que, cuanto más se divide el trabajo, más se eleva el rendimiento. Los recursos que pone a nuestra disposición son más abundantes, son también de mejor calidad. La ciencia se hace mejor y más de prisa; las obras de arte son más numerosas y más refinadas, la industria produce más y los productos son más perfectos. Ahora bien, el hombre tiene necesidad de todas estas cosas; parece, pues, que deberá ser tanto más feliz cuantas más posea y, por consiguiente, que se encuentra por naturaleza incitado a buscarlas.”* (Durkheim 1987:103)

La división del trabajo sería una necesidad de las sociedades en tanto se hacen más complejas, ello se debería a que *“la lucha por la vida es más ardua.”* Sin embargo, Durkheim relativiza la extrema especialización argumentando que: *“la máxima que nos ordena especializarnos hállase, por todas partes, como negada por el principio contrario, que nos manda realizar a todos un mismo ideal y que está lejos de haber perdido toda su autoridad.”* (Durkheim 1987:121) Se trataría entonces de realizar un tipo de actividad que *“se concentre y gane en intensidad cuanto pierde en extensión.”*, donde la contribución de cada integrante de la sociedad debería corresponderse con esta necesaria división del trabajo, siendo ello el modo de ejercicio profesional. Al respecto Durkheim enfatiza: *“Desconfiamos de esos talentos excesivamente movibles que, prestándose por igual a todos los*

empleos, rechazan elegir un papel determinado y atenerse a él solo. Sentimos un alejamiento hacia esos hombres cuyo único cuidado es organizar y doblegar todas sus facultades, pero sin hacer de ellas ningún uso definido y sin sacrificar alguna, como si cada uno de ellos debiera bastarse a sí mismo y formar un mundo independiente. Nos parece que ese estado de desligamiento y de indeterminación tiene algo de antisocial. El buen hombre de otras veces no es para nosotros más que un diletante, y negamos al diletantismo todo valor moral; vemos más bien la perfección en el hombre competente que busca, no el ser completo, sino el producir, que tiene una tarea delimitada y que se consagra a ella, que está a su servicio, traza su surco.” (Durkheim 1987:245)

Durkheim junto con subrayar la necesaria división del trabajo y la especialización, sostiene la paulatina pérdida de los límites profesionales: *“Hay razones para suponer que pierden su antiguo relieve, que el abismo que antes separaba a las profesiones, y sobre todo a algunas de ellas, está en vías de desaparecer. Pero lo que es cierto es que en el interior de cada una las diferencias se aumentan. Cada uno tiene su manera de pensar y de hacer, no sufre tan por completo la opinión común de la corporación. Además, si de profesión a profesión las diferencias son menos señaladas, en todo caso son más numerosas, pues los tipos profesionales se han multiplicado ellos mismos, a medida que el trabajo se iba dividiendo cada vez más. Si no se distinguen ya unos de otros más que por simples matices, al menos esos matices son más variados. La diversidad no ha, pues, disminuido incluso desde este punto de vista, aun cuando no se manifieste ya bajo forma de contrastes violentos y ofensivos.” (Durkheim 1987:112)* Sería entonces la división del trabajo la causa de los límites profesionales difusos, toda vez que cada profesional se ocupe de su propia especialidad, donde la pérdida de estos límites profesionales daría origen a nuevas especializaciones.

En consecuencia, dado que las profesiones se ocuparían de objetos diferentes podrían coexistir en la medida que presten servicios distintos unas de las otras, sin embargo, en la medida que las funciones profesionales se aproximen, *“más puntos de contacto hay entre ellas, más expuestas están, por consiguiente, a combatirse. Como en ese caso satisfacen por medios diferentes, necesidades semejantes, es inevitable que más o menos busquen el*

usurparse unas a otras. Jamás el magistrado entra en concurrencia con el industrial; pero el cervecero y el viñatero, el pañero y el fabricante de sedas, el poeta y el músico, se esforzarán con frecuencia el suplantarse. En cuanto a los que se dedican exactamente a la misma función, no pueden prosperar sino con detrimento unos de otros. Representándose, pues, esas diferentes funciones en forma de un haz ramificado, salido de un tronco común, la lucha es mínima entre los puntos extremos, mientras aumenta regularmente a medida que uno se aproxima al centro. Así ocurre, no sólo en el interior de cada ciudad, sino, sin duda, en toda la extensión de la sociedad. Las profesiones similares situadas sobre los diferentes puntos del territorio se hacen una concurrencia tanto más viva cuanto son más semejantes, con tal que la dificultad de comunicaciones y de transportes no restrinja su círculo de acción.” (Durkheim 1987:230)

Conjuntamente cuando una profesión no encuentra más alternativa que desaparecer o transformarse, esta transformación conduciría a una nueva especialización. *“Pues si, en lugar de crear inmediatamente una especialización, los más débiles prefieren adoptar otra profesión, ya existente, necesitarán entrar en concurrencia con aquellos que hasta entonces la han ejercido. La lucha no quedará terminada, sino tan sólo desplazada, y producirá en otro punto sus consecuencias. Finalmente, será necesario que llegue un momento en que se produzca, o una eliminación, o una nueva diferenciación. No es necesario agregar que, si la sociedad cuenta, efectivamente, con más miembros al mismo tiempo que están más próximos unos de otros, la lucha aún se hace más ardiente y la especialización que de ella resulta más rápida y más completa.” (Durkheim 1987:245)* El surgimiento de nuevas especializaciones implicaría una interacción mutua entre las profesiones cuyos límites son difusos, al respecto Durkheim argumenta: *“Basta, por lo demás, representarse lo que es la división del trabajo para comprender que no puede suceder otra cosa. Consiste, en efecto, en la distribución de funciones hasta entonces comunes. Pero esta distribución no se puede ejecutar con arreglo a un plan preconcebido; no se puede decir por anticipado dónde debe estar la línea divisoria entre las diferentes funciones, una vez que hubieren sido separadas; no se encuentra trazada de una manera evidente en la naturaleza de las cosas, sino que depende, por el contrario, de una multitud de circunstancias. Es preciso, pues, que la división se haga por sí misma y*

progresivamente. Por consiguiente, para que en esas condiciones pueda repartirse una función en dos fracciones exactamente complementarias, como exige la naturaleza de la división del trabajo, es indispensable que las dos partes que se especializan se encuentren, durante todo el tiempo que esta disociación dure, en constante comunicación: no hay otro medio para que una reciba todo el movimiento que la otra abandona y así mutuamente se adapten.” (Durkheim 1987:124)

Desde la perspectiva disciplinar, la Comisión Gulbenkian, para la reestructuración de las ciencias sociales parte preguntándose respecto de si *“la superación de la actual estructura de la disciplina ¿no debe ser considerada como un dilema central de las ciencias sociales en el estado actual de su evolución?”* (Wallerstein 2006:2) A partir de dicha interrogante la Fundación Gulbenkian avala el trabajo de la comisión constituida en 1995 que se aboca a reflexionar sobre la reestructuración de las ciencias sociales.

Considerando que *“un elemento esencial en ese proceso de institucionalización de las disciplinas fue el esfuerzo de cada una de ellas por definir lo que la distinguía de las demás, especialmente lo que la diferenciaba de cada una de las que parecían estar más próximas en cuanto a contenido en el estudio de las realidades sociales”* (Wallerstein 2006:34) es que se ha discutido respecto de la validez en el actual contexto de los límites disciplinares. De modo que la comisión Gulbenkian se aboca a la reflexión respecto de las ciencias sociales nomotéticas, describiendo la evolución organizativa de éstas y dando cuenta de las distintas subdivisiones y superposiciones que comenzaron a producirse en ellas.

Al respecto en su informe la comisión Gulbenkian plantea que *“las tres divisiones principales del conocimiento contemporáneo (humanidades, ciencias naturales y ciencias sociales) así como las disciplinas que se consideran componentes de cada una de ellas, han luchado continuamente en una serie de frentes diferentes –intelectual, ideológico y político- para mantener sus distintas afirmaciones de universalidad”* (Wallerstein 2006:34), no obstante, la misma comisión plantea que aún cuando sabemos que el universalismo y el particularismo no son necesariamente opuestos, se han constituido en el

centro del debate entre las diferentes disciplinas. *“Las tensiones entre universalismo y particularismo no son un descubrimiento nuevo sino el centro de un debate que en los últimos doscientos años ha reaparecido de muchas formas diferentes en las ciencias sociales”* (Wallerstein 2006:63) Tal vez sean estas discusiones las que han propiciado en Chile la valoración por la sociología de la comprensión, aplicando metodologías de investigación sustentadas en paradigmas interpretativos. De modo que desde una mirada netamente académica, -esto es sin considerar las variantes del mercado laboral- podríamos pensar que tal vez la perspectiva hermenéutica de la realidad social haya sido el punto de origen de la preocupación de la sociología chilena, por los contextos micro sociales y las necesidad de intervenciones teórica, histórica, valórica y epistemológicamente situadas. Del mismo modo, la valoración del particularismo abriría una puerta de entrada al trabajo social, a la posibilidad de producir conocimientos reconocidos por la comunidad científica de las ciencias sociales. No obstante, las miradas positivistas siguen estando presentes no sólo en el análisis de la realidad social, sino también en la valoración académica y social de las diferentes actividades profesionales.

Sobre la base de lo dicho por la comisión Gulbenkian referido a que *“la cuestión más inmediata se refiere a la estructura organizacional de las propias ciencias sociales. Ante todo eran disciplinas, lo que significaba que se proponían conformar la preparación de futuros estudiosos; y eso lo hicieron eficazmente. Sin embargo, en último análisis, la preparación de estudiantes no ha sido el mecanismo de control más poderoso. Más fuerte era el hecho de que las disciplinas controlaban los patrones de la carrera de los estudiosos una vez terminada su preparación.”* (Wallerstein 2006:77) De manera que la discusión respecto de la validez de los límites disciplinares se configura desde distintas perspectivas. Sumado a lo anterior, la comisión aludida argumenta que los prerrequisitos disciplinares han ido descomponiéndose en algunos espacios académicos, ello se debería a que *“la serie mundial de coloquios y conferencias que han ocupado un lugar tan central para la comunicación científica en las últimas décadas han tenido que reclutar a sus participantes de acuerdo con el objeto de estudio concreto, en general sin prestar mucha atención a la afiliación disciplinaria.”* (Wallerstein 2006:77) Otro argumento esgrimido por la misma comisión dice relación con las publicaciones disciplinares en el sentido de que en la

actualidad en términos generales no correspondería a textos representativos de una disciplina: *“un número creciente de revistas científicas de primera magnitud deliberadamente ignoran las fronteras disciplinarias.”* (Wallerstein 2006:78) Igualmente, en palabras de la Comisión Gulbenkian otra evidencia de los límites disciplinarios difusos es que *“las múltiples “cuasi disciplinas o “programas nuevos” que han surgido constantemente en el último medio siglo suelen estar compuestos por personas tituladas en múltiples disciplinas”* (Wallerstein 2006:78). Finalmente según esta comisión las disputas presupuestarias han potenciado que se tienda más a proponer objetos de estudio específicos que preocupaciones disciplinarias, lo que también contribuiría a la flexibilización de tales límites.

Por otra parte, de acuerdo a los planteamientos de esta Comisión, entre *“1850 y 1945 el proceso de establecimiento de las disciplinas consistió en reducir el número de categorías en que podía dividirse la ciencia social a una lista limitada que fue más o menos aceptada en todo el mundo y a la cual nos hemos acostumbrado”* (Wallerstein 2006:79) Sin embargo, los integrantes de esta Comisión argumentan que el problema de organización disciplinaria no sólo afecta al ámbito de la ciencia social, sino que es extensivo a los *“supercampos: las ciencias naturales, las ciencias sociales y la humanidades. Por lo tanto la cuestión ya no es solamente de la posible reconfiguración de las fronteras organizacionales dentro de las ciencias sociales”* (Wallerstein 2006:79)

Finalmente, la Comisión Gulbenkian, plantea que *“hay tres problemas teórico/metodológicos centrales, en torno a los cuales es necesario construir nuevos consensos heurísticos, a fin de permitir avances fructíferos en el conocimiento”* (Wallerstein 2006:81) Tales desafíos se refieren a:

- La relación entre quien investiga y la investigación.
- La reinscripción de las variables tiempo y espacio, como constitutivas internas de los análisis y no meramente como realidades físicas invariables dentro de las que existe el universo social.

- Cómo superar las separaciones artificiales erigidas en el siglo XIX, entre lo político, lo económico, lo social, lo cultural o lo socio cultural.

En la discusión en torno a este último punto, estaría la posibilidad de asentar las bases para arraigar nuevas formulaciones que permitirían la reestructuración de las ciencias sociales, con los consiguientes impactos que ello provocaría en la estructura organizativa universitaria. Sin embargo, ello implicaría *“el reconocimiento de que los principales problemas que enfrenta una sociedad compleja no se pueden resolver descomponiéndolos en pequeñas partes que parecen fáciles de manejar analíticamente, sino más bien abordando estos problemas, a los seres humanos y a la naturaleza, en toda su complejidad y en sus interrelaciones”* (Wallerstein 2006:87)

2. Las transformaciones de las profesiones: Una discusión vigente en Chile

2.1 Clasificación de las ocupaciones y la particularidad de la Sociología y del Trabajo Social

Si consideramos los datos entregados por los distintos autores que reflexionan sobre la oferta y demanda de profesionales y técnicos en Chile, y en particular si nos detenemos en las recomendaciones hechas por Elacqua (2004) para desarrollar proyecciones respecto de la educación superior, y si además atendemos los planteamientos de Gyarmati (1984), respecto a la constitución de “sitios” profesionales, sumados a los argumentos de Gómez y Sandoval (2004) que siguiendo a Touraune, sostienen que no existiría una especificidad de la sociología, sino más bien las ciencias sociales, puesto que la estructura actual de las disciplinas ha perdido vigencia, cobra sentido una de las discusiones más vigentes en la actualidad en Chile, que es sostenida entre otros por Flores y Gray (2000); Brunner (2003) y Amtmann (2003) que dice relación con que una de las características tanto de las sociedades avanzadas, como de las en vías de desarrollo, es el tránsito desde la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento, donde es posible observar que comienza a

establecerse una mayor concentración del mercado laboral en el sector servicios⁴ de modo que *“los dos sectores que crecen y donde se crean empleos son los servicios relacionados con el procesamiento y distribución de la información y de los conocimientos por un lado; y los servicios relacionados con la atención a las personas por otra parte”* (INTRESS 2007:2).

La sociedad del conocimiento y las transformaciones que está experimentando el mercado laboral, han llevado a clasificar los tipos de ocupaciones y por tanto los trabajadores, en diversas categorías, según el tipo de trabajo realizado y los conocimientos y habilidades que para su realización se requieren. Al respecto Reich (1993) propone tres categorías: Los analistas simbólicos, los trabajadores de servicios rutinarios de producción y los trabajadores de servicios a personas. De acuerdo a esta clasificación los analistas simbólicos corresponden a *“los profesionales que desarrollan trabajos de alto valor añadido, es decir, aquellos que utilizan el conocimiento como herramienta para su trabajo. Nos referimos a lo que antes conocíamos como profesionales (...) Por ejemplo abogados, empresarios, científicos, artistas, periodistas, universitarios, políticos, financieros, economistas, ingenieros, directivos del tercer sector, funcionarios públicos de cierto nivel, etcétera.”*(INTRESS 2007:2) Mientras que los trabajadores de servicios rutinarios de producción *“son los trabajadores industriales de bajo valor añadido, pero también aquellos trabajadores del sector servicios cuyo trabajo, gracias a las nuevas tecnologías, puede desarrollarse en cualquier lugar del mundo (...) Por ejemplo, un servicio de atención telefónica para clientes españoles que es desarrollado por trabajadores desde Marruecos”* (INTRESS 2007:2) Finalmente, estarían los trabajadores de servicios a personas, también denominados servicios de proximidad, que corresponden a los *“trabajos del sector servicios de bajo valor añadido, que se diferencian de los anteriores por el hecho que el trabajador está en contacto directo con el destinatario final de su trabajo. Por ejemplo: camareros, cajeros de supermercados, empleados de hoteles, taxistas, servicios de limpieza a domicilio, administrativos, peluqueros, mecánicos, guardias de seguridad, cuidadores de personas dependientes, mediadores culturales, etcétera.”* (INTRESS 2007:2)

⁴ Para más detalles ver: En la Sociedad de conocimiento exportar servicios es exportar inteligencia. Regina Rodríguez Covarrubias. Jefe Dpto. Servicios. Concepción, Agosto 2007 Disponible en: http://www.chilexportaservicios.cl/ces/portals/18/Presentaci_n_Concep_n_Agosto_2007_ultima_ultima.ppt

Por otra parte, pero en la misma línea, Castells (1999) clasifica a los trabajadores como de dos tipos: los auto-programables y los genéricos. Los primeros corresponden a los anteriormente definidos como analistas simbólicos, mientras que los genéricos corresponden a los tipificados como trabajadores de servicios rutinarios de producción y los trabajadores de servicios a personas. Según Castells, la diferencia entre ambos grupos, (auto-programables y genéricos), estaría dada en que los primeros serían socialmente considerados de un modo individual, por eso serían básicamente imprescindibles cada uno de ellos. Mientras que los trabajadores genéricos, serían imprescindibles como grupo, pero cada uno de ellos individualmente, sería considerado básicamente como prescindible por la sociedad. La razón de esta diferencia de acuerdo a Castells (1999) es la educación, ya que permitiría la reprogramación hacia las tareas cambiantes del proceso de producción. Los trabajadores genéricos que son asignados a una tarea determinada, no presuponen la incorporación de información y conocimiento más allá de la capacidad de recibir y ejecutar las tareas encomendadas, por tanto, no tienen capacidad de reprogramación.

Más allá de considerar que aun cuando las denominaciones de “analistas simbólicos” y “auto-programables” provienen del análisis de la sociedad del conocimiento y de la sociedad red y por lo tanto, responden a conceptualizaciones hechas en el contexto de la era de la informática, dichas categorizaciones no parecen ser del todo las más adecuadas para nombrar las transformaciones que se estarían produciendo en el campo de las profesiones, ya que conforme al uso cotidiano del lenguaje, nos remiten por una parte al mundo de la tecnología y ciencias afines y por otro lado, al campo de la semiótica, lo que podría inducir a interpretaciones en esas líneas, que serían restrictivas respecto a lo que el concepto quiere tipificar, lo que podría limitar el análisis de las transformaciones profesionales hacia el surgimiento de un nuevo tipo de profesional “supra disciplinas” o “supra áreas de conocimiento”. En tal sentido, cabe precisar que con estas nociones nos estamos refiriendo a los “trabajadores del conocimiento”, tal como son llamados por la OIT.

En el contexto de las transformaciones antes descritas, cabe preguntarse si las labores realizadas por sociólogos y trabajadores sociales ¿son asimilables a estas categorías ocupacionales?

Igualmente, si observamos en forma particular la sociología y el trabajo social, más allá de la discusión disciplina / profesión, ¿hemos de considerar a quienes se desarrollan en este ámbito, como analistas simbólicos, como trabajadores de servicios rutinarios de producción, o como trabajadores de servicios a personas? El sentido común nos diría que es esta última categoría la más cercana al quehacer del trabajo social precisamente por el vínculo con las personas, ¿eso significaría que en términos de la estructuración social, un trabajador social, estaría en el mismo estrato que quienes se desarrollan laboralmente como camareros, cajeros de supermercados, empleados de hoteles, taxistas, servicios de limpieza a domicilio, administrativos, peluqueros, mecánicos, guardias de seguridad, cuidadores de personas dependientes, mediadores culturales? Nuevamente el sentido común nos dice que eso no es así, lejos de todo prejuicio despectivo respecto a las ocupaciones, el sustento de esta afirmación está en la formación profesional de las y los trabajadores sociales. ¿Significa entonces que los trabajadores sociales cabrían en la categoría de analistas simbólicos? y los sociólogos por el hecho de ser reconocidos como una disciplina analítica, ¿entran en esa misma categoría? O más bien ¿estaríamos frente a la necesidad de ampliar o redefinir las categorías ocupacionales mencionadas?

Asimismo, las demandas del mercado laboral a este tipo de profesionales ¿les permitirían actuar como profesionales auto-programables? Tales interrogantes nos enfrentan a la necesidad de precisar que los profesionales auto-programables o analistas simbólicos, son aquellos que *“en cualquier ámbito de actividad, manipulan información sofisticada y producen, adaptan, seleccionan, transfieren, aplican o utilizan innovativamente conocimientos. Son antes que personas de una disciplina o una institución “nodos” en una red; navegantes más que eruditos; nómades de la aldea global más que intelectuales asentados en la república del saber. Nunca están lejos del científico -fuente de un cierto tipo de conocimiento fundamental para la comprensión y transformación del mundo- pero en vez de rehuir los contextos de aplicación y solución de problemas prácticos, los buscan*

como otra fuente legítima de descubrimientos e innovaciones. No conciben su arte sólo como la creación de conocimientos nuevos sino que también como la producción de aplicaciones novedosas, o de combinaciones útiles a un propósito” (Brunner 1990:12)

Al respecto, cobra sentido la discusión referida a lo denominado por Flores y Gray (2000) como “fin de la carrera”, lo que ha sido también sostenido por Sennett (2001) en su texto *“La calle y la oficina: dos fuentes de identidad”* y revitalizada por Brunner (2003) quien concuerda con los planteamientos de Flores y Gray y de Sennett. Mientras que Amtmann (2003) sostiene que la sociedad del conocimiento no implica el fin de las carreras profesionales sino sólo su transformación.

2.2 Interdisciplinariedad, transformación o fin de las carreras profesionales

La expansión que experimenta el campo del conocimiento y la información, la rápida obsolescencia de los conocimientos en una sociedad red, el aumento de la incertidumbre en una sociedad del riesgo, demandan conocimientos que se desmarquen cada vez más de los límites disciplinares impuestos por la modernidad, para dar respuesta a la también cada vez mayor complejidad social. Así las cosas, tenemos que dentro de todos los campos de conocimientos, incluidas las Ciencias Sociales, se manifiesta una nueva forma de producción y aplicación de tales conocimientos que trasciende a las disciplinas. Como hemos visto con anterioridad, en la misma línea de pensamiento se encuentran los argumentos expuestos por Gómez y Sandoval (2004) cuando plantean las transformaciones que estaría experimentando la sociología.

Según Arosón (2003) el desarrollo de este enfoque, que abarca la última década, afectaría *“tanto al tipo de conocimientos que se genera, como las formas en que se desarrolla el proceso de su producción, los ámbitos en que se ejercita, el estilo organizativo que adquiere, las recompensas que se otorgan y los dispositivos de control de calidad que se aplican”* (Arosón 2003:3)

De manera que las características de la sociedad actual, nos estarían planteando problemas cada vez más complejos, cuyos análisis y soluciones trascienden a los ámbitos disciplinares tradicionales. Parece evidente entonces lo sostenido por Brunner (2003) respecto a que el desafío que la formación profesional debe enfrentar es el énfasis interdisciplinario, lo que demanda a las instituciones de educación superior *“hacerse cargo, de la necesidad de otorgar una formación que no se limite a los compartimentos estancos de las disciplinas y ofrecer una visión más integrada y compleja de la realidad”* (Brunner 2003:26) En tal sentido, cabría analizar si lo que está demandando la sociedad actual son profesionales con un marcado perfil interdisciplinario o más bien trans-disciplinario, este último caracterizado por el desplazamiento de los intereses científicos hacia un enfoque centrado en problemas, lo que parece ser coherente con las características de los trabajadores auto-programables o analistas simbólicos.

En este contexto es que Flores y Gray (2000) plantean el fin de las carreras, *“es decir, de la estructura que hasta aquí sería el vínculo entre educación superior y trabajo profesional, para el segmento más educado de la sociedad”* (Brunner 2003)

Flores y Gray sostienen que *“el deterioro de la carrera profesional como institución es una consecuencia inevitable del surgimiento de las economías basadas en el conocimiento”* (Flores y Gray 2000:1) Ellos convergen con Sennett quien plantea que *“los trabajos están sustituyendo a las carreras en el mundo laboral moderno”* (Sennett 2001:258). Tal como sostiene Brunner (2003), a esta perspectiva que augura el fin de las carreras como las conocemos en la actualidad, subyace la idea de que los analistas simbólicos o trabajadores auto-programables, más que una carrera, tienen trabajos de tiempos y estabilidad relativas, ya que conforman equipos de tareas, que se arman y desarman conforme a las posibilidades laborales que se presenten. Este mismo autor, plantea que *“la explosión que experimenta el campo del conocimiento y la información, sumado a la mayor movilidad que empiezan a tener las funciones profesionales y técnicas superiores en la sociedad, genera un debilitamiento de la estructura social de las carreras, lo que repercute directamente sobre las IES.”*⁵ Estas ordenan una parte significativa de su trabajo educativo en torno a esa

⁵ El autor denomina IES a las Instituciones de educación superior y ES a la educación superior.

noción y organizan las actividades curriculares y los grados y títulos para satisfacer los requerimientos que imponen las carreras a través del mundo laboral. De allí que, al ceder la importancia de dicha estructura, la ES necesite repensar sus vínculos con el mercado laboral y las nuevas exigencias que este formula” (Brunner 2003:37)

El escenario antes descrito, nos introduce al debate respecto a las importantes transformaciones que están experimentando las profesiones en la actualidad. Sin embargo, que ello signifique el fin de las carreras profesionales, es algo que podrá ser analizado luego del trabajo empírico. Del mismo modo tampoco habría evidencias suficientes como para descartar a priori la validez de este enfoque, como una posible proyección de las indudables transformaciones del mercado laboral en Chile.

Como contrapartida, Amtmann (2003) sostiene que la sociedad del conocimiento no implica el fin de las carreras profesionales sino sólo su transformación, ya que uno de los cambios que ha traído consigo este nuevo tipo de sociedad es la reconceptualización del trabajo humano, siendo concebido en la actualidad como un aporte para alcanzar los objetivos de la organización. Según este autor, en el contexto de la sociedad red o del conocimiento, las instituciones de educación superior *“dejan de ser formadoras de las elites nacionales para ser formadoras masivas, y de formar especialistas en conocimientos específicos a formar en áreas de conocimientos y en cómo mantenerse en esa área de conocimiento”* (Amtmann 2003:90) Sobre esta base el autor sostiene que las carreras no tienden a desaparecer sino que se transformarán, puesto que desde su perspectiva los analistas simbólicos *“corresponden a operadores de conocimientos, pues agrupan o engloban conocimientos de varias disciplinas para aplicarlos desde una visión multidisciplinaria”* (Amtmann 2003:91) Este autor explícitamente rebate a Sennett (2001) al plantear que los trabajos no sustituyen a las carreras, sino que las carreras cambian, de manera que en lugar de *“tener especialistas en un tema, tendremos especialistas en un área con las conexiones interdisciplinarias que ello implica”* (Amtmann 2003:91)

Cuando Amtmann (2003) plantea la transformación de las carreras hacia áreas de conocimientos y sostiene que los especialistas en dichas áreas tendrán conexiones

interdisciplinarias, para alcanzar una visión multidisciplinaria, implícitamente continúa sosteniendo la existencia de disciplinas, lo que mirado desde los planteamientos de los autores anteriormente revisados pareciera ser un tema para discutir.

Al igual que en la perspectiva anterior, sólo la evidencia empírica permitirá sostener o rebatir las premisas respecto a la conformación de áreas de especialidad o situs, como sustituto de las profesiones, como las hemos conocido hasta ahora.

El escenario antes descrito ilustra el debate que se ha producido en la última década respecto al rumbo que tomarán las profesiones en el actual contexto, debido entre otros elementos, a los cambios tecnológicos y su correlato en el mercado laboral, al aumento de la escolaridad y a la sobreoferta en algunas profesiones universitarias. De modo que independientemente de la perceptiva a la que adscribamos en esta discusión, y si las tendencias del mercado laboral continúan como hasta ahora en el campo de las Ciencias Sociales, ciertamente las profesiones en el futuro próximo, no continuarán teniendo las características que las han definido hasta el momento.

De manera que ya sea que la nueva conformación profesional apunte hacia la existencia de analistas simbólicos, profesionales auto-programables, trabajadores del conocimiento, o hacia profesionales expertos en áreas de conocimientos, lo cierto es que en términos bourdianos se constituirán nuevos “campos” profesionales. En este escenario resurge la pregunta respecto a ¿cómo se configurará ese nuevo campo profesional?

Como hemos dicho, una de las preocupaciones actuales de la sociología es la profesionalización de la disciplina, y por tanto estaríamos en presencia de un vuelco de ésta hacia la intervención social. Entretanto, que una de las preocupaciones vigentes en trabajadores sociales es la producción de conocimientos, ello nos lleva a plantearnos la posibilidad de que esta realidad esté reflejando la discusión anteriormente planteada respecto al fin de los límites disciplinar-profesionales.

3. La profesionalización de la Sociología y la preocupación disciplinar del Trabajo Social

Partiendo desde la etimología Fernández (2001) puntualiza que *“la palabra profesión proviene del latín professio-onis, que significa acción y efecto de profesar”* Fernández 2001:2) El mismo autor siguiendo a Gómez y Tendi (1989) argumenta que el término profesión conlleva una idea de desinterés, ya que profesar no significa sólo ejercer un saber o una habilidad, sino también creer o confesar públicamente una creencia.

Desde este punto de partida, Fernández (2001) se adentra a hacer un sucinto recorrido histórico del concepto de profesión. Tal senda comienza con las consideraciones de los teóricos del siglo XIX, quienes caracterizaban *“las profesiones como una modalidad de lo que Tocqueville denominó "corporaciones intermediarias", que eran organismos por medio de los cuales podía instaurarse un nuevo orden social, en sustitución de la sociedad tradicional. Para Max Weber (1901), la profesión estaba vinculada a lo religioso en la tradición cristiana, puesto que el acto de profesar está relacionado con la voluntad de consagrarse a Dios, obedecer a un ser superior, con un alto contenido de ascetismo, de entrega y de sufrimiento.”* (Fernández 2001:2)

Luego, en el contexto de la reorganización social derivada de la Revolución industrial se crean nuevas tareas profesionales más especializadas. En este escenario, *“Flexner en 1915, caracterizó las profesiones como un campo en que están implicadas operaciones intelectuales que obtienen su material de la ciencia y la instrucción. Dichas operaciones intelectuales tendrían un fin definido y práctico, una técnica educativa comunicable, se encaminarían a la organización entre sus miembros y se volverían cada vez más altruistas.”* (Fernández 2001 citando a Gómez y Tenti, 1989)

Seguidamente, Carr Saunders y Willson (1933) señalan que una ocupación alcanza el estatus de profesión cuando una actividad es ejercida *“mediante la adquisición de una formación controlada, la sumisión a reglas y normas de conducta entre los miembros y los*

no-miembros y la adhesión de una ética del servicio social. En 1953, Cogan hacía referencia a que la profesión tenía una obligación ética de proveer servicios altruistas al cliente; su definición estaba basada en la comprensión de señalamientos teóricos de algunas áreas de conocimiento específico y de sus habilidades (Pou 1986).” (Fernández 2001:3)

A continuación, en 1970 Schein caracterizó a las profesiones como *“conjuntos de ocupaciones que han desarrollado un sistema de normas derivadas de su papel especial en la sociedad, en la cual el profesional es distinto del aficionado, puesto que está dedicado de tiempo completo a una ocupación que constituye su principal fuente de ingresos (Gómez y Tenti, 1989).” (Fernández 2001:3)* Según este autor, se presupone que una persona profesional tiene una fuente de motivación y la ejerce de modo sostenido, posee un conjunto de conocimientos especializados y de habilidades, adquiridos durante un periodo prolongado de formación profesional. Además un profesional tomaría decisiones a favor de un cliente conforme a principios generales, prestando servicios profesionales basados en las necesidades de sus usuarios, con un alto espíritu de servicio. Asimismo, *“los profesionistas constituyen asociaciones profesionales con la finalidad de definir criterios de admisión, niveles educativos, títulos o exámenes de ingreso, carreras y áreas de jurisdicción (Fernández 2001:3)*

Por su parte, Moore y Freidson en 1970, agregan que *“una profesión puede ser vista a partir de un conjunto de dimensiones estructurales y de actitud, como una ocupación de tiempo integral, caracterizada por la presencia de profesionistas con una organización que permite la mutua identificación de intereses comunes y de conocimientos formales y donde se aceptan las normas y los modelos apropiados para identificarse entre colegas (Machado, 1991)” (Fernández 2001:3)*. Además de acuerdo a Johnson (1972), *“para que pueda existir una auténtica profesión, es condición necesaria que las personas que practican la ocupación formen un grupo relativamente homogéneo.” (Fernández 2001:3)* Asimismo, Parkin (1979) incluye como estrategias para restringir el acceso a las profesiones, los requisitos educativos. De acuerdo con esto, *“las profesiones pueden*

establecer estas estrategias porque el Estado da el derecho a practicar ciertas ocupaciones a miembros acreditados.” (Fernández 2001:3)

En consecuencia, según Fernández (2001) en los años ochenta, *“una profesión se definía como una ocupación que se regulaba a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito universitario, basado en conocimientos especializados y técnicos, y orientado más al servicio que hacia las utilidades pecuniarias, principio consagrado en su código de ética (Starr, 1982). En este contexto, la profesión era considerada como un fenómeno sociocultural en el cual intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla.” (Fernández 2001:3)*

Consecutivamente, Cleaves (1985) sostiene que las profesiones son *“ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas. Esto lleva a sostener que, generalmente, la profesión aseguraría la posibilidad de hacer carrera a través de una actividad en la que los conocimientos del profesionista, además de ejercitarse, se amplían acumulativamente, enriqueciéndolo. Por otra parte, algunos autores como Brunner y Flisfich (1989), consideran que las profesiones son imprescindibles, tanto porque poseen un saber técnico, como por los valores que representan (Pacheco, 1994).” (Fernández 2001:4)*

En el actual contexto, según Fernández (2001), las profesiones se habrían *“visto fuertemente influidas por las nuevas tecnologías, lo cual propicia el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes. En este sentido, Dingwall (1996) señala que las profesiones, tal como son ahora, sólo tienen del pasado la continuidad simbólica con el grupo ocupacional de referencia de la Edad Media.” (Fernández 2001:4)* De manera que *“ante las condiciones que los nuevos ordenamientos del mercado de trabajo han venido estableciendo, actualmente la profesión es definida como un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos; que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y*

habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje muy reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros individuos". (Fernández 2001:4) De manera que aún cuando la idea inicial de altruismo, sigue siendo relevante en el código de ética que dirige las actividades de cada profesión, es relativizada por la noción de la profesión como centro del sustento económico y de la posición de clase de quienes la alcanzan.

Desde un prisma diferente Gómez (1998) argumenta que el concepto de profesión ha sido definido siempre considerándolo ligado a la evolución y desenvolvimiento de las sociedades. Desde esa perspectiva, según Werner (Citado por Gómez (1998), tal concepto tendría tres sentidos primordiales: Un sentido objetivo; un significado subjetivo y una noción de grupos profesionales.

Según Gómez (1998) el sentido objetivo del concepto de profesión correspondería a su expresión funcional dentro de la sociedad, en que dicho concepto se podría concebir de dos modos: uno neutro o abstracto y otro concreto o social.

Desde una perspectiva neutra o abstracta, una profesión sería *"toda función que se da o puede darse en un cuerpo social, ya sea noble o innoble, útil o inútil, real o imposible"* (Gómez 1998:314) Sobre la base de esta definición, habría *"según dice Sombart, no sólo una profesión de abogado, sino una de ladrón"* (Gómez 1998:314) Es por ello que este concepto debe estar indisolublemente vinculado a la sociedad mediante su reconocimiento. En consecuencia, surge el sentido concreto o social del concepto, en que se admite que una profesión es *"una función inserta en el cuerpo social, mediante un reconocimiento positivo de éste."* (Gómez 1998:314)

Por otra parte, el mismo autor establece que la noción de profesión podría también tener un significado subjetivo, en que serían centrales los conceptos de *"vocatío y ocupatio"*. La *vocatío "es el elemento interno, que mira la profesión como un destino marcado desde el fondo de la persona o desde el conjunto de disposiciones y capacidades, como una realidad*

potencial. Es el sentido que empleamos en frases como “ha equivocado su profesión” (Gómez 1998:314) Por su parte, “la ocupatio” considera la profesión como lo que externa y realmente hace una persona. Es el sentido que empleamos en frases como “ha cambiado diez veces de profesión” (Gómez 1998:314) De modo que la “vocatio y la ocupatio”⁶ pueden o no coincidir en la actividad laboral cotidiana que desarrolla una persona. La vocación tendría componentes, referidos a posibilidades vitales tales como aptitudes, facilidad, complacencia por la actividad e intencionalidad, ya que la vocación es de “algo para algo”. Es así como la vocación situaría a una persona no sólo frente a sí misma sino que también enfrente de los demás, ya que “la profesión no sólo da lugar a un hábito, una *ezis* (...) sino algo más, a un modo de trato con la realidad, modo de saber la realidad y modo de situarse ante la realidad: un *ethos*” (Gómez 1998:316) Por ende, en ello se manifestaría la dimensión subjetiva del concepto de profesión.

Seguidamente Gómez (1998) se refiere a tal concepto como grupos profesionales, que corresponderían a una colectividad de personas que constituirían asociaciones de intereses, es decir que persiguen finalidades concretas. Tales asociaciones, “se caracterizan, en primer término, por la limitación del fin: éste no absorbe ni se identifica con toda la profesión, aunque puede subordinarse y depende de ella” (Gómez 1998:317) Junto a esta limitación de fin, pueden darse además limitaciones de tiempo y espacio. Dado que la asociación puede ser temporal, aparecer y desaparecer porque el fin se cumple o bien porque abstracta y previamente se pone un límite temporal. Asimismo, la asociación puede ser localista, es decir, tener límites locales de espacio. Simultáneamente estaría el grupo profesional propiamente tal, “este grupo se caracteriza por las peculiaridades de todo grupo social: esto es, constituye una estructura que descansa, pero no se agota en sus componentes. No es la pura suma de esto, sino que del campo que resulta surgen propiedades en cierto modo nuevas, que se afirman y renuevan en la vida singular.” (Gómez 1998:317) Ello correspondería a la conciencia colectiva, que es un “cuadro de representaciones, sentimientos, ideas o estereotipos” (Gómez 1998:317) Tal conciencia colectiva reforzaría sus representaciones, ideas y creencias mediante símbolos. Estas

⁶ Para más detalles sobre los conceptos de “vocatio” y “ocupatio” ver: Gómez Arboleya Enrique. “Sociología de los grupos profesionales. REIS. 83/98. Disponible en: http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_083_14.pdf

representaciones simbólicas, estarían en función por una parte, del valor de esos símbolos en el sistema social en el que el grupo profesional se inserta, y por otro lado, de la necesidad del grupo profesional de diferenciarse en cuanto tal.

De modo que a lo largo de la historia, el concepto de profesión ha experimentado variaciones, sin embargo, las distintas definiciones presentan como tópicos comunes la idea de que constituyen organizaciones conformadas por miembros que comparten determinadas premisas; que desarrollan operaciones intelectuales que tendrían fines prácticos y definidos; que poseen un cuerpo especializado de conocimientos y habilidades adquiridos durante un periodo prolongado de educación y entrenamiento; que los miembros de una profesión se someten a determinadas reglas y normas éticas; que su ejercicio profesional constituye su principal fuente de ingresos económicos; que ofrecen un servicio profesional basado en las necesidades de quienes son su público objetivo y que poseen espíritu de servicio. Asimismo, los miembros de una profesión conformarían un grupo relativamente homogéneo, a los que el Estado da derecho a practicar ciertas ocupaciones ya que son personas acreditadas para ello. Estos tópicos comunes del concepto, permiten recrear esta noción, sobre la base de la cual se sustenta el presente estudio.

En otro sentido, es común a todas estas definiciones la noción del manejo de ciertos conocimientos especializados, es así como las profesiones habrían surgido *“cuando la producción de conocimiento se convirtió en un sistema y en una actividad por sí misma”* (Svensson 2003:15) De manera que las profesiones *“se hicieron posibles cuando el conocimiento emergió como derecho propio como una entidad socio-cultural, independiente de otras instituciones sociales establecidas y cuando la sociedad pasó a estar basada en el conocimiento de una forma bastante diferente a como lo había estado anteriormente; y cuando el mercado, como elemento característico de la sociedad, había alcanzado una importancia suficiente como para hacer viable la provisión privada de servicios basados en el conocimiento.”* (Macdonald, 1995:157, citado por Sánchez, Sáez y Svensson 2003:15) Dada su base en los conocimientos, el concepto de profesión estaría ligado al de disciplina.

La noción de disciplinas, concebidas como las que producen y alimentan los conocimientos, se encuentra asociada a la idea de profesión en la medida que un caso específico de producción de conocimientos, es decir una disciplina, se profesionaliza vía la materialización de tales conocimientos en fines prácticos y definidos.

Las disciplinas surgen de la manera como son enfocados determinados aspectos de la realidad necesarios de conocer, *“si la realidad la vemos desde la presencia de sus objetos concretos, de sus hechos, regularidades o procesos visibles, o que se pueden inferir directamente de lo observable tenemos la física; la biología o la química; pero si la realidad la queremos ver a través de símbolos, de valores y de costumbres, entramos al ámbito humano, social y cultural, abordado por disciplinas como la antropología, la sociología, la filosofía, etcétera”* (Ospina 2004:2) Correspondiendo éstas a las dos grandes áreas disciplinares, las naturales y humanas, es posible sostener que cada una *“posee unos métodos, unos principios y unos procedimientos que es necesario seguir para obtener el adecuado conocimiento de sus objetos y sus problemas de investigación”* (Ospina 2004:2)

En consecuencia, la producción de conocimientos, es un proceso organizado por sectores, dentro de los cuales se maneja un campo específico de la realidad, es decir, un objeto de estudio respecto del que se produce conocimientos. Por tanto, en torno a este objeto común se constituiría una comunidad disciplinar, que entrañaría compromisos de orden cognitivo y práctico-valorativo, teniendo además, un lenguaje común que delimitaría un campo de investigación que potencia la construcción progresiva del objeto de estudio.

De manera que aún cuando *“es posible conservar la distinción inicial entre profesiones y disciplinas señalando el lugar prioritario de la vocación de servicio social que tienen las primeras y el vínculo con la investigación que tienen las segundas”* (Ospina 2004:12), es la profesionalización la que garantizaría el acceso a conocimientos y prácticas básicas respecto al objeto de estudio, cuyo conocimiento sería propiciado por las disciplinas.

Sin embargo, aún cuando quienes se *“dedican a la investigación están más cerca de los saberes disciplinares, pues son éstos los que fundamentan la investigación científica, hoy*

en día no es raro que disciplinas y profesiones trabajen juntas en investigación. La investigación no es ya una actividad exclusiva de las disciplinas y es parte de la práctica de las profesiones”. (Hernández y López 2002:37)

Entre tanto, cabe precisar que una profesión no se sustenta solamente en las disciplinas, ni mucho menos en una sola disciplina, ya que a cada profesión subyacen marcos teóricos conceptuales provenientes desde distintos campos disciplinares, y tienen métodos y técnicas que les son comunes, aunque éstas pueden variar según la realidad particular que deben abordar. Del mismo modo, una disciplina no es utilizada por una sola profesión. Así diferentes profesiones *“comparten determinados enfoques teóricos, metodológicos o técnicos, de algún campo disciplinario, mientras difieren en otros. (Nieto-Caraveo 1991:5)* Mientras que una *“disciplina se construye fundamentalmente a través de la investigación científica, conformando un campo disciplinar con un sistema de relaciones que también tiene importantes diferencias con otros campos.” (Nieto-Caraveo 1991:5)*

Con todo, según Nieto-Caraveo (1991) quienes conforman los grupos profesionales y disciplinares, serían depositarios de un “habitus”, en términos de Bourdieu, que estaría constituido por: Los códigos utilizados, es decir, los lenguajes, símbolos y significados especializados que permiten manejar y comunicar conceptos y disposiciones propias del campo. Además de la racionalidad con la que se construye el campo, es decir, los fundamentos teóricos, las metodologías, técnicas y medios de investigación, validación, discusión y conformación del cuerpo de conocimientos, -no necesariamente científicos- que caracterizan el campo. Asimismo, este habitus estaría integrado por componentes ideológicos, es decir, los paradigmas, valores, creencias, formas de legitimación, propósitos y mitos que subyacen a los conceptos y prácticas de cada campo. Igualmente, el habitus profesional disciplinar estaría compuesto por las relaciones de poder que se establecen, es decir, el conjunto de acuerdos y luchas por espacios culturales, económicos y políticos, que caracterizan el campo, y que surgen del conflicto natural por un espacio social determinado.

Entretanto, al presente estudio subyace la idea de división del sistema profesional en dos grandes áreas: *“la académica o disciplinar y la práctica. Por la primera, el sistema*

profesional institucionaliza disciplinas de orden intelectual y abstracto, que fomentan la investigación y el saber y la transformación del mismo. En virtud de la segunda, la “rama aplicada” de las profesiones, se da primacía a la dimensión “social” o intereses sociales de las profesiones (...) que llevan a cabo actividades que suelen materializarse a través de grupos y procesos socialmente organizados.” (Sánchez y Sáez 2003:213)

En este escenario es que se enmarca la profesionalización de la sociología, traducida en su preocupación por la intervención social. Como del mismo modo, la inquietud disciplinar del trabajo social, que se plasma en la intencionalidad de producir conocimientos. En tal sentido, cobrarían relevancia los planteamientos referidos a que:

- La profesionalización de la sociología en Chile, provocaría superposiciones profesionales entre este tipo de sociólogo y los trabajadores sociales, siendo difusos los límites entre ambas profesiones.
- La preocupación del trabajo social por producir conocimientos y por constituirse en una disciplina de las Ciencias Sociales reconocida en Chile, no le aleja de la postura referida a la producción de conocimientos ligada a la intervención social, lo que demarcaría límites entre la sociología y el trabajo social y limitaría las aspiraciones disciplinares de este último.

3.1 La preocupación de la sociología por la intervención social

Los orígenes de la sociología están signados por los intentos de los sociólogos de responder a la pregunta, *“¿cómo poner término a la evidente crisis social que atraviesa Europa? Las soluciones divergen: La filosofía social de Comte, el socialismo científico de Marx, el moralismo de Durkheim, etcétera. El desafío es cómo aplicar la nueva ciencia en pro de una reforma social. (Gómez y Sandoval 2004: 95)*

No exenta de este cuestionamiento, surge la sociología chilena, en primer lugar, como un proyecto supranacional e impulsado principalmente por la UNESCO y con la participación de los Gobiernos de Brasil y de Chile, se inicia en 1957 la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Seguidamente, se crea en la Universidad de Chile (1958) y luego se funda en la Pontificia Universidad Católica de Chile (1959) De manera que *“...en el breve plazo de dos a tres años, durante la segunda mitad de la década de los cincuenta, se establecieron sucesivamente en Chile tres instituciones específicamente dedicadas al cultivo de la sociología” (Barros y Brunner 1988:229)*

La escuela de sociología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, (FLACSO) creada en Chile y Brasil, se caracteriza porque *“inicialmente se establecen las dos principales secciones de la Facultad: un centro regional de investigaciones, con sede en Río de Janeiro, que a poco andar se desactiva, y una escuela latinoamericana de sociología con sede en Santiago que seguiría cumpliendo sus funciones docentes hasta 1973. En este último caso, el núcleo de origen se estructura en torno a profesores que componen un plantel docente internacional.” (Barros y Brunner 1988:230)*

Por su parte, en la Universidad de Chile, *“el proceso de institucionalización de la sociología estuvo a cargo de un pequeño grupo de jóvenes académicos chilenos que, reunidos en torno a Eduardo Hamuy, dio forma a un instituto de investigación a partir de un organismo previamente controlado por los sociólogos de cátedra.”⁷ Dicho Instituto se*

⁷ Los Sociólogos de cátedra corresponden a quienes dictaban cursos de Sociología en diferentes carreras en Chile y producían en torno a la investigación social, sin necesariamente, haber sido formados en la disciplina. Se les acusa de falta de rigor científico en sus escritos y afirmaciones, y por ende, en el contexto de la

hallaba instalado en el marco de la Facultad de Filosofía y Educación de la Universidad de Chile, y su paso a manos del nuevo grupo de sociólogos emergentes significó un conflicto prolongado a lo largo de varios años, con la antigua generación de sociólogos de cátedra. Al alero del Instituto se crearía, poco tiempo después, la Escuela de Sociología de la Universidad de Chile, encargada de ofrecer la licenciatura en la disciplina” (Barrios y Brunner 1988:229). Debido al contexto en que es creada, esta escuela “no prosperó hasta pasados los primeros años de la década del sesenta, principalmente por las pugnas entre los sociólogos de cátedra y los sociólogos profesionales” (Garretón 2006:5)

Entretanto, la Escuela de Sociología de la Universidad Católica, se inicia con Roger Vekemans, S.J., enfatizando en sus inicios “la filosofía social y la doctrina social de la Iglesia Católica. El regreso de sociólogos chilenos formados en los Estados Unidos, (...) reorientó la disciplina hacia una sociología más “científica”. (Garretón 2006:5) De acuerdo a lo expuesto por Barrios y Brunner (1988) esta escuela estuvo conformada inicialmente “por personal extranjero, siendo sacerdotes varios de sus miembros. En este caso se creó primero una Escuela de Sociología y, poco tiempo después, se estableció un Centro de Investigaciones Sociológicas estrechamente asociado a aquella.” (Barros y Brunner 1988:30)

En consonancia a lo planteado por Brunner (1988) el modelo provisto por la Universidad Católica de Chile, es el que finalmente logró establecerse como predominante en el país, debido a “la crisis interna experimentada por la única institución que estaba en condiciones de ofrecer un modelo autónomo de recepción -esto es, el Instituto de Sociología de la Universidad de Chile- como igualmente las modificaciones que experimentaría la FLACSO, en su estructura institucional, en su política formativa, en su relación con el centro y en la definición de la empresa disciplinaria; transformaciones a su vez derivadas de los cambios ocurridos en el liderato inicial de esa institución.” (Brunner 1988:200)

consolidación disciplinar se les denomina pre-sociología. Los Sociólogos de cátedra disputan espacios de legitimación disciplinar, con la nueva generación de Sociólogos formados fuera de Chile en los años 50. Para más detalles ver: El caso de la sociología en Chile. Formación de una disciplina. Brunner (1988). Disponible en:

http://www.flacso.cl/publicaciones_ficha.php?publicacion_id=39

De modo que de acuerdo al modelo de la Universidad Católica, la Sociología definida como *"una ocupación de tiempo completo centrada en torno a la producción de resultados de investigación, para la constante expansión de un cuerpo de conocimientos sobre las sociedades, y en torno a la enseñanza de ese conocimiento y de los métodos de su producción a la generación más joven"* (Brunner 1988:200) es la que se ejerció predominantemente en Chile y cuya impronta es posible encontrar hasta la fecha en el país.

Es así como el origen de esta disciplina en Chile está marcado por *"la separación que ocurre entre la vieja guardia, que se adscribe a la empresa disciplinaria en nombre de los ideales intelectuales que le habían dado origen en Europa, pero que escasamente cultiva la disciplina, y una nueva generación que aspira a profesionalizar la sociología según el modelo norteamericano y europeo de mediados del presente siglo. Será justamente esta nueva generación la que terminará desplazando del campo de la sociología a los sociólogos de cátedra, que por un tiempo habían llegado a controlar el campo casi sin contrapeso."* (Brunner 1988:215)

Así, la institucionalización de la disciplina y su desarrollo, pueden ser resumidos en que *"hay un primer período de creación, institucionalización y profesionalización que va desde mediados de los años cincuenta hasta 1973. Le sigue una segunda etapa que coincide con la dictadura militar (1973-1989) durante la cual, la mayor parte de las ciencias sociales deben abandonar su asentamiento en las universidades. Tal pérdida se suple con la creación de una serie de centros académicos independientes, que dan cabida a un desarrollo de estas disciplinas asociado a un proceso de especialización temática creciente. La tercera fase corresponde a la recuperación del régimen democrático (1990-2004), a partir del cual las ciencias sociales vuelven a situarse preferentemente en las universidades, produciéndose una nueva expansión de carreras e instituciones"* (Garretón 2006:1)

3.1.1 La profesionalización de la Sociología

De manera que por diferentes que hayan sido las estrategias de profesionalización de la Sociología en Chile, a todas las escuelas les cupo un papel central, y aún cuando comenzaron a funcionar con mayor o menor éxito hacia fines de los años cincuenta, la formación sistemática de la disciplina en el nivel de pregrado *“echó las bases de una profesión que pronto tuvo dos ramas: como profesión burocrática, por un lado, donde los sociólogos ocupaban puestos de asesoría técnica y política en organismos del Estado; y como profesión académica, por otro, donde los sociólogos -particularmente aquellos que obtenían en el extranjero su formación de postgrado- se desempeñaban como investigadores y profesores de sociología”*. (Brunner 1988:318)

Conjuntamente, debido a que el mercado de trabajo académico *“era estrecho, con escasa movilidad y proveía casi exclusivamente posiciones docentes. La investigación debía ser asumida entonces marginalmente, sin que existiera, por otro lado, ni un público especializado capaz de otorgar respuestas competentes (y, por tanto, de regular de acuerdo a patrones internos la distribución de reputaciones y de poder entre los miembros de la naciente profesión), ni organismos dispuestos a emplear el conocimiento producido o a sus productores en funciones no académicas.”* (Brunner 1988:355)

Esta combinación de factores llevará la creación de espacios institucionales que pudieran servir a la vez como puestos laborales, como estructura de posiciones académicas y como principio de identidad en torno a un proyecto profesional e institucional compartido.

Por otra parte, sería posible sostener que la sociología en Chile es tributaria de dos orientaciones diferentes que según Gómez y Sandoval (2004), se distinguen en la Sociología general. Ello correspondería a una visión intervencionista y a una neutralista.

Desde la perspectiva intervencionista se considera que *“la sociología debe contribuir a sanar (o al menos a suavizar) los males que sufre la sociedad. El positivismo de S. Simon (La ciencia del hombre o fisiología social) y de Comte (Física social o sociología) ocupan el lugar más extremo: darse como finalidad explícita reformar la sociedad a fin de llevarla*

hacia el espíritu industrial al espíritu positivo. Para Comte el trabajo del sociólogo es el conocimiento de las leyes de las sociedades, en función de su transformación hacia la sociedad positiva. Para Marx, si los filósofos no han hecho más que interpretar el mundo y lo que importa es transformarlo, le cabe al cientista social asumir este compromiso.” (Gómez y Sandoval 2004:95-96)

Por otra parte, *“los neutralistas (Max Weber y W.Pareto), invocan la imposibilidad que tiene la ciencia para justificar los valores de la acción. En el medio de ambas posturas, E. Durkheim plantea que la ciencia debe ir referida y desembocar en una acción práctica, aunque no sea de inmediato, sino que implique tiempo. (Gómez y Sandoval 2004:96)*

Sobre estas bases sería posible identificar en la sociología chilena dos vertientes distintas aunque con demarcaciones flexibles y un tanto difusas. Una tendencia académica más vinculada a la perspectiva neutralista, y otra de servicio, más ligada a visiones intervencionistas.

Entre ambas perspectivas se generarían tensiones permanentes, por ejemplo las derivadas del riesgo que se corre de presentar como trabajos académicos, aquellos que en realidad corresponden a asesorías, sin distinguir ambas áreas. Asimismo, según Gómez y Sandoval (2004) existiría en la sociología chilena, una tensión permanente entre la investigación básica y la aplicada, que de ningún modo podrían ser considerados como excluyentes, *“pero si privilegiamos la investigación aplicada, debemos estar conscientes de que ésta se nutre de una reflexión teórica. (Gómez y Sandoval 2004:125)*

Del mismo modo, se generarían divergencias en torno a la comprensión y el ejercicio de la sociología, ya que por una parte se le tipifica como *“de naturaleza aplicada, orientada hacia las demandas del cliente. La otra de naturaleza científica, respondiendo a esquemas paradigmáticos de las ciencias sociales y a políticas de desarrollo académico y de la investigación en las Universidades. Para muchos sociólogos esta división sigue estando presente. Son dos mundos que no siempre se encuentran, en función de capitales y*

competencias específicas para responder a las demandas tan diferentes de cada campo. (Gómez y Sandoval 2004:131)

Así, los debates respecto de la profesionalización de la sociología han estado presentes en Chile desde el inicio de la disciplina, ya que *“si durante la etapa fundacional primaban los investigadores científicos que se desempeñaban en la academia y el Estado, en la etapa de institucionalización se experimenta una diferenciación sucesiva de las formas de inserción social: desde el investigador académico, el experto en nuevos problemas de la sociedad o el tecnócrata, hasta el intelectual y el ideólogo militante. Los lugares de inserción siguen incluyendo al Estado, pero en sus instituciones más vinculadas a los actores sociales”.* (Garretón 2006:9)

Es así como la noción de sociología vinculada a la investigación social empírica, cuyo rol giraría en torno a las teorías de alcance medio, en que *“la elaboración de semejantes teorías constituye una de las tareas más importantes de la sociología actual, siempre que ésta quiera mantener un contacto estrecho con la investigación empírica.”* (Brunner 1988:303) coexiste con la idea de una sociología en se combina el *“énfasis teórico - tensionado por los valores éticos- con una formación orientada para la acción, con sus necesarias consecuencias en el plano de la ideología y de la política”.* (Brunner 1988:307)

De modo que aún cuando *“el oficio de sociólogo ha estado durante mucho tiempo implicado en la constitución de una disciplina de sabios o intelectuales, de investigadores y profesores en contextos universitarios. Estamos en un momento nuevo en el que la profesión de sociólogo se encuentra con nuevas demandas sociales, diferentes y diversificadas, según los países, pero que desafían a la apertura y a la respuesta a las oportunidades, a trabajar junto a otros profesionales. Esta sociología profesional es concebida como un sistema de acción colectiva, como una capacidad de actuar desde saberes, valores, prácticas y competencias singulares.* (Gómez y Sandoval 2004:133)

Esta pluralidad de prácticas, según Gómez y Sandoval (2004) implican distinguir entre profesión y disciplina. Ello implica precisar los límites del objeto de estudio e integrar las

prácticas en un sentido compartido por ambas visiones, por eso sería *“necesario recuperar los genuinos significados del término profesión que se refieren al sentido de pertenencia a una comunidad. En nuestro caso la profesión puede tomar cuerpo en torno a una disciplina, principal fuente de integración. Y la formación disciplinar es tarea de la primera formación en la Universidad. Sin embargo en el plano de la formación hay que saber incluir también nuevos saberes especializados y competencias utilizables en las prácticas profesionales. La distancia entre Universidad y mercado de trabajo es imprescindible acortarla. Así se ha asumido en algunos planes de estudio donde directamente se aborda la sociología desde una perspectiva orientada al campo profesional. (Gómez y Sandoval 2004:133)*

La disciplina por tanto estaría asociada al campo de los sociólogos académicos, de los que se espera un trabajo en torno a un corpus de conocimiento para definir teorías que permitan interpretar los grandes temas que preocupan a las sociedades actuales. En tal sentido, *“un gran aporte de la construcción teórica de la sociología ha sido la fundamentación de la construcción y de las transformaciones sociales de la modernidad a través de la comprensión de los propios actores, de los sistemas organizados, de los movimientos sociales, de la relación entre los individuos y sus aportes a la acción colectiva, etcétera. (Gómez y Sandoval 2004:131)* Sin embargo, desde el mundo académico también se busca *“la relación con las organizaciones sociales y una "salida al mundo de la realidad social". (Garretón 2006:9)*

Entretanto, la profesionalización de la sociología estaría en manos de quienes realizan funciones en el campo de las consultorías y de la intervención social. Según Gómez y Sandoval (2004), los sociólogos consultores se desarrollan laboralmente analizando las disfunciones organizacionales; describiendo tipologías de funcionarios y autoridades, evaluando los efectos de proyectos y reformas sociales; acompañando procesos de cambio social, cultural y tecnológico. El desarrollo de estos estudios aplicados *“responden a peticiones de sondeos para que en el sector público o privado los altos mandos puedan decidir. Con el soporte del saber recibido en la Universidad, los profesionales desarrollan bancos de datos y efectúan prácticas de intervención, en que no se preocupan o no les*

interesa, explicitar o comunicar, porque el saber se va situando cada vez más en la esfera de lo privado. (Gómez y Sandoval 2004: 132)

Por su parte, la otra vertiente profesionalizante de la sociología estaría en el ámbito de la intervención social, en que los sociólogos “*están en el sector público y en el privado, en los grandes y pequeños ministerios, en instituciones de nivel nacional y local, al servicio del Estado, al servicio de la empresa privada, grande o pequeña, y al servicio de grupos y movimientos sociales. (Gómez y Sandoval 2004:133)*

Es así como las transformaciones de los modelos político-económicos y sus efectos en las instituciones sociales se han convertido en el principal factor de emergencia de demandas sociales y de desarrollo de nuevas prácticas profesionales de los sociólogos. “*Estas nuevas demandas no pueden satisfacerse desde las antiguas posiciones de un saber teórico o disciplinar. Los nuevos espacios se están abriendo en el campo empresarial, en la administración pública y privada*”. (Gómez y Sandoval 2004:131)

Como vemos, la profesionalización de la sociología se ha ido construyendo desde tareas tales como “*consultores, formadores, administradores de recursos humanos, animadores culturales, educadores populares, planificadores, responsables de proyectos de acción social*”. (Gómez y Sandoval 2004:131)

De manera que en la sociología chilena se estaría plasmando lo que “*hace ya veinte años que Jean Remy escribía sobre los dilemas del sociólogo: vocación u oficio, entre el conocimiento y la intervención. Se pregunta nuestro viejo profesor, si evocando a Max Weber, el sociólogo «debe implicarse en una ética de responsabilidad, preocupado primero por participar en la puesta en práctica de opciones sociales, o al contrario, debe situarse en una ética de la convicción donde lo esencial es el aporte a un plan de una visión del mundo a construir» y proponía una reorientación de la Sociología a condición de seguir formando parte de la nueva sociedad que se inventa. La apertura interdisciplinaria debería suceder a los enclaustramientos. Más allá de las vinculaciones entre disciplinas capaces de explicar, podría intentarse una relación más estrecha en*

función de la intervención. Ello supone «el arte» de sanar, de construir, de regular”.
(Gómez y Sandoval 2004:132)

3.1.2 Las sociologías que intervienen

Ante la complejidad para tipificar el ejercicio profesional de los sociólogos que se desarrollan en los ámbitos de la intervención social, sin que se generen confusiones con el análisis sociológico de las intervenciones sociales, Gómez y Sandoval (2004) han denominado “sociologías que intervienen” a aquellas desarrolladas en el campo de lo estrictamente profesional, vinculadas a la intervención macro social (intervención indirecta) y micro social (intervención directa).

Es el campo de las sociologías que intervienen, el que estaría siendo compartido con otras profesiones de las ciencias sociales, entre ellas trabajo social. Esta superposición profesional estaría sustentada tanto en las demandas del mercado laboral, como en la formación profesional, a la que a su vez subyacen convicciones disciplinares. De allí entonces la necesidad de adentrarnos en los fundamentos de las sociologías que intervienen.

Inicialmente, cabe mencionar que *“esta sociología, desarrollada desde los años sesenta por grandes sociólogos como Touraine, Crozier, Friedberg, y otros, ha ido incrementando su legitimidad y su cobertura.”* (Gómez y Sandoval 2004: 135)

Es así como las sociologías que intervienen, estarían sustentadas en que *“la intervención sociológica para A. Touraine⁸ debía acompañar los movimientos sociales hacia las nuevas formas de sociedad. Se trataba de una construcción metodológica para conducir los grupos del autoanálisis hacia «la conversión». El rol del sociólogo, además de detectar el nivel de historicidad entre las luchas sociales y el surgimiento de nuevos movimientos sociales, cumplía un rol de intervención. En un contexto más actual el desafío está en facilitar el paso de «no actor» a «actor» o de la exclusión a la inclusión. Lo que F. Dubet plantea en «la sociologie de l’experience» es también una manera actual de mostrar un rol*

⁸ TOURAINE, A. : «La voix et le regard»; Le Seuil, Paris, 1978; «Crítica de la modernidad»; FCE, México, 1994; «Qué es la democracia »; F.C.E.; México, 1995 [Esta nota pertenece a los autores]

del sociólogo: facilitar las condiciones de producción de un «saber semejante» en el que los actores se reconocen y en cuya producción ellos han colaborado. Crozier y Friedberg son los fundadores de la sociología de las organizaciones en Francia. Junto a su propuesta teórica para el diagnóstico de la organización como construcción colectiva y sistema de acción de los actores y sus estrategias, estos autores muestran una larga trayectoria de procesos de intervención, con amplios fundamentos teóricos. (Gómez y Sandoval 2004:135)

Asimismo, “Lourau, Lapassade y Ardoino, inspirados en el psicoanálisis y bajo el concepto de análisis institucional, también estudiaron e intervinieron en la vida y procesos organizacionales. La trayectoria de estos autores y sus experiencias son ampliamente reconocidas. En ellas el rol del sociólogo es claramente de intervención: de organizaciones y grupos, pasando por empresas, reparticiones de la administración pública, hospitales y colegios, hasta los barrios, sus instituciones y proyectos. El éxito de la demanda de servicios profesionales a los sociólogos ha sido notoria durante los últimos cuarenta años, en los países desarrollados. Pero junto a este desarrollo han ido también apareciendo dudas, objeciones y reparos” (Gómez y Sandoval 2004:136)

Entre tales reparos según Gómez y Sandoval (2004) se encuentra: Un cuestionamiento proveniente desde la sociología académica frente al rol de consejeros que tendrían los sociólogos de la intervención, puesto que estarían al servicio de quienes tienen poder legal o económico. En tal sentido, se cuestiona que esta no sería una verdadera sociología, sino más bien una forma de ingeniería social. Desde otro punto de vista se cuestionaría que la propuesta teórica y metodológica de Touraine, muy centrada en los movimientos sociales no tendría suficiente validez en los contextos de intervención social, como para ser considerada una metodología de la Sociología. Una tercera crítica a las sociologías que intervienen consistiría en que el análisis estratégico, por estar demasiado centrado en variables internas de las organizaciones, sin valorar el contexto cambiante, habría perdido pertinencia para los análisis organizacionales en la actualidad.

Al respecto, los mismos autores argumentan que *“estos planteamientos, aunque puedan provenir de gente molesta con la autonomía que ha logrado esta práctica profesional, e incómoda con la presión de hacer sociología en terreno, exigen a la sociología de la intervención una respuesta fundamentada y actualizada de sus fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. (Gómez y Sandoval 2004:136)*

En tal sentido, según Gómez y Sandoval (2004) habría que tener en consideración que las sociologías que intervienen, se sitúan al margen de la epistemología clásica, ya que los profesionales que se dedican a su ejercicio estarían más ocupados en resolver un problema, que en responder a cánones o contornos disciplinares. Más aún la resolución de los problemas sobre los que está interviniendo le interesarían más, que aportar a la producción de conocimientos disciplinares. De manera que las sociologías que intervienen serían *“una forma genuina de hacer sociología en la práctica. No existe la sociología sin su utilización en el ejercicio profesional de intervención social. El proyecto de la sociología siempre incluyó una dimensión de intervención. Algunos padres fundadores de la disciplina, preocupados de garantizar la científicidad, presionados por la objetividad y la neutralidad axiológica, fueron haciendo olvidar la intervención. Así pues, todas las sociologías y todos los sociólogos estamos implicados. Todos los discursos sociológicos serían susceptibles de ser llevados a la práctica a través de diferentes formas de intervención.” (Gómez y Sandoval 2004:137)*

Este interés de la sociología por la intervención social, la ubicaría en una perspectiva *“pragmática y humanista que bien puede situarse en el campo de la corriente en que se sitúan las sociologías clínicas. (Gómez y Sandoval 2004: 138)* De manera tal que las sociologías que intervienen, compartirían con la sociología clínica, las inquietudes referidas al *“interés por la articulación entre la teoría y la práctica, el rechazo a todos los dogmatismos epistemológicos, la sensibilidad por la palabra de la gente y el sufrimiento social, las interrogantes sobre las implicaciones del investigador en la sociedad y en relación a su objeto, el rechazo a las estrecheces y cerrazones disciplinares, y una coherencia entre exigencias teóricas, metodológicas y prácticas existenciales. (Gómez y Sandoval 2004:139)*

La legitimidad de este tipo de sociología estaría dada, en parte, porque las Ciencias Sociales tendrían una doble dimensión, ya que se centran en los hechos sociales como objeto de estudio, que sería su dimensión disciplinar, mientras que desde una perspectiva profesional, la intervención social es objeto de trabajo. De modo que el profesional de lo social, incluidos los sociólogos tendrían como misión *“la construcción de lo social, su reconstrucción, su sentido, su fortalecimiento, la construcción de nuevas formas de solidaridad social, de organización, de acción colectiva, de participación. Cuidar, sanar, reconstruir las relaciones sociales, las acciones colectivas son alternativas concretas por donde nos parece que puede orientarse también el aporte de estas sociologías.”* (Gómez y Sandoval 2004:140)

De modo que de acuerdo a Gómez y Sandoval (2004) diremos que las sociologías que intervienen constituyen *“un modo de hacer sociología que consiste en introducirse en una situación entre los actores que la componen. Ello implica realizar junto a los actores en una situación determinada una misión querida por ellos y por lo cual solicitan ayuda. Los actores llaman a los profesionales en que confían (sociólogos incluidos) para que les aporte su saber y su saber hacer. Así pues, en tanto sociólogo, el profesional emplea los útiles propios de la disciplina.”* (Gómez y Sandoval 2004:134)

3.1.3 Diversificación de la sociología en la actualidad

El escenario anterior, permitiría plantear la existencia de diferentes tipos de sociólogos en el país. En razón de ello, como lo hemos mostrado en el cuadro N° 1, es que Gómez y Sandoval (2004) proponen la siguiente tipología: Sociólogo intelectual; el de la acción; el político y el consultor.

El primer tipo, el sociólogo intelectual, surgiría debido a que *“la formación de sociólogos en Chile, iniciada a finales de la década del 50, se orientó al cambio social: hacia la filosofía social-política (la orientación del cambio) y hacia el diagnóstico e intervención de las transformaciones estructurales de la sociedad chilena (como evaluación y prospectiva de los cambios acaecidos). Esta orientación disciplinar que buscó generar conocimientos en*

«Temas de actualidad» llevó a una prescindencia del sociólogo en el mercado laboral privado, en la medida que dichos conocimientos respondían a inquietudes futuristas, ideológicas (o al menos sospechosas de algún tipo de conspiración al interior del sistema) o, lo que es peor, carentes de significado desde el punto de vista de los requerimientos estructurantes de la sociedad en ese momento.” (Gómez y Sandoval 2004:126) En tal sentido, habría existido una marginación u auto marginación de las organizaciones sociales y empresas, produciéndose una especie de enclaustramiento “en organizaciones productoras de sentido y/o discurso, tales como las universidades, centros autónomos de investigación y los partidos políticos.” (Gómez y Sandoval 2004:126) Esta práctica de la sociología se sitúa hoy en algunas universidades del país.

Por otra parte, el tipo de sociólogo de la acción, surge dado que “a mediados de los años ochenta, la concepción del trabajo sociológico siguió siendo el de realizar estudios; aunque también existía la visión más militante, que consideraba que, además de interpretar la realidad es inherente a la sociología contribuir a un «nuevo orden», que haga la convivencia más justa y humana. En dicha situación, los sociólogos junto a los trabajadores sociales dedicaron su saber práctico a formar parte o a liderar procesos de intervención social (promoción humana, capacitación, organización, etcétera) incluyendo la contribución de un saber sobre lo social a través de modalidades de investigación-acción.” (Gómez y Sandoval 2004:127)

Es así como los sociólogos de la acción se volcaron hacia la problemática social desde el punto de vista de la base social, de allí que estén presentes en organizaciones sociales colaborando con los actores protagonistas de los problemas sociales. “Durante las últimas décadas tuvieron que experimentar la tensión entre las dificultades de la represión y las dificultades del diálogo con el mundo académico, debido al aislamiento entre ellos.” (Gómez y Sandoval 2004:127) En el escenario de una sociedad chilena en proceso de desarrollo, se requeriría que “los sociólogos intervengan activamente en la elaboración y diseño, implementación, ejecución y evaluación de proyectos orientados a ese desarrollo. Es una demanda de la sociedad. Ya no es posible pensar que los sociólogos son un grupo privilegiado que mira la realidad desde las alturas de la criticidad absoluta y que sólo se

comprometen con la realidad desde una óptica holística.” (Gómez y Sandoval 2004:127) Es así como la sociedad demandaría la profesionalización creciente de la sociología, lo que no significaría en ningún caso que lo disciplinario quede excluido, sino que más bien estaríamos frente a la bifurcación de la sociología en el actual contexto chileno. De modo que “lejos de funcionalizarse con el status quo, el perfil más genuino del sociólogo es el de interpretación y asesoría de los procesos de cambio, haciéndose presente como intelectual o como profesional en las instituciones sociales, sin renunciar, pero sin imponer la creencia decimonónica de que nuestra responsabilidad consiste en cambiar la sociedad.” (Gómez y Sandoval 2004:128)

Respecto del sociólogo político, este tipo surgiría debido a que el *“sociólogo profesional al servicio del Estado (burócrata en su más genuino sentido sociológico) ha demostrado históricamente que el sociólogo es organizacionalmente útil y que el campo de la gestión de las políticas públicas desde los diferentes niveles de las instituciones del Estado, ha sido también un espacio profesional legítimamente ganado y aprovechado por los sociólogos-políticos.” (Gómez y Sandoval 2004:128)* De modo que a nivel del Estado se han ampliado las oportunidades profesionales para los sociólogos, como consecuencia de la profesionalización de un sinnúmero de tareas anteriormente realizadas por otro tipo de personas. Es así como la *“sociología debería ser capaz de articular y coordinar sus competencias críticas sin dejar de participar en aquello que la sociedad le demanda: el ejercicio pluridisciplinar y de complementación técnica con otras disciplinas” (Gómez y Sandoval 2004:129)*

El cuarto tipo correspondiente al sociólogo consultor, se caracteriza porque su ejercicio profesional está condicionado por las demandas de los clientes. *“Estos pueden ser tanto del sector público como privado. Se trata de una sociología cuya contribución a la ciencia es el de un conocimiento práctico, desde y para la práctica” (Gómez y Sandoval 2004:129)* Es así como esta corresponde a una forma de *“ejercer la profesión que aunque no busca verdades respecto a las grandes interrogantes de la sociedad y la convivencia, aporta luz sobre problemas puntuales, de la sociedad o de las instituciones. Este paradigma no ofrece necesariamente una contribución a la acumulación de conocimiento, a menos que el profesional consultor lo haga en forma personal.” (Gómez y Sandoval 2004:129)* De manera

que los sociólogos consultores tienen que demostrar una orientación a la innovación en la gestión situándose fuera de ella. *“Ello implica una permanente actitud de interpretación de las relaciones sociales en los más diversos contextos sistémicos que permitan generar modelos adaptados para ser aplicados a la realidad de las instituciones.”* (Gómez y Sandoval 2004:129)

3.2 La preocupación del trabajo social por producir conocimientos y por su especificidad

De acuerdo a la síntesis histórica de la profesión que hacen distintos autores latinoamericanos, se evidencia que el trabajo social desde sus inicios ha estado marcado por un claro énfasis empirista, lo que habría dificultado y pareciera seguir afectando, la posibilidad de producir conocimientos que aporten al desarrollo del trabajo social en particular, y en general de las ciencias sociales en Latinoamérica.

Desde este contexto, Parola (1997) plantea que en los años '20, correspondientes al momento de la conceptualización del trabajo social, *“se acentúa el papel empírico de la profesión orientada más a la ejecución programática que a la argumentación teórica, colocándola como una consumidora de teorías, provenientes de otras disciplinas sociales.”* (Parola 1997:81) De acuerdo a esta autora, el origen de la profesión estuvo acentuado por el empirismo, quedando la función del conocimiento *“reducida a la tarea de agregar, extraer y recopilar datos”* (Parola 1997:81).

Posteriormente, entre los años '30 al '40, en el contexto del proceso benéfico asistencial por el que atraviesa la profesión, *“se sigue priorizando la dupla evidencia / hecho, restando posibilidades a una argumentación teórica a la tarea profesional, lo que crea un gran vacío. Se explican los hechos por lo que se ve o por lo que informan.”* (Parola 1997:82)

Seguidamente, en los años '50, momento correspondiente a la consolidación y oficialización del trabajo social con grupos y comunidades, *“se continúa priorizando el*

papel pragmático de la profesión, el vacío teórico se profundiza.” (Parola 1997:82). En estos años, en que el contexto latinoamericano estuvo marcado por la Alianza para el Progreso, el rol atribuido al conocimiento correspondía a *“proveer información para el desarrollo de Programas de Bienestar y Desarrollo”* (Parola 1997:82)

Como sabemos, en los años '60 el trabajo social en Latinoamérica estuvo signado por las críticas a la concepción desarrollista con la que se había asumido la profesión en la década anterior. Se crean los movimientos de reconceptualización en que se *“rechazó el papel asistencial y postuló un servicio social politizado que respondiera a las necesidades del proletariado para revertir el sistema de explotación dominante.”* (Parola 1997:83). En este contexto la función atribuida al conocimiento cobra relevancia para la profesión, considerándolo como un insumo para contribuir a acelerar los procesos de cambio social. De modo que *“se introduce como temática prioritaria la investigación científica de las prácticas profesionales para eliminar el pragmatismo relativo del trabajo social y producir teoría que fortalezca el desarrollo del conocimiento a partir de su práctica.”* (Parola 1997:83) Nos encontramos entonces, frente a una concepción de investigación vinculada a la intervención del trabajo social, desde donde se aspira a producir conocimientos.

En este período, la preocupación del colectivo profesional no estaba centrada sólo en la necesidad de producir conocimientos desde el trabajo social, sino además en la necesidad de influir en la formación profesional, esto se refleja en los planteamientos de la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social, (ALAETS) ya que *“a partir de fines de la década del '60 y principios del '70, como consecuencia del creciente proceso de toma de conciencia registrado al interior de la profesión, ALAETS, reproduciendo el rechazo generalizado a la influencia norteamericana en América Latina, plantea una autonomía y una independencia respecto a esto.”* (Lima 1984: 20) Por lo tanto, la formación profesional debía responder a parámetros establecidos por las escuelas Latinoamericanas, siendo la ALAETS una de las pocas organizaciones académicas que ha influido en la formación profesional en Latinoamérica.

En este contexto de discusiones y cuestionamientos que se estaban produciendo durante este período de reconceptualización del trabajo social, el Instituto de Solidaridad Internacional (ISI), organismo autónomo y privado, dependiente de la Fundación Konrad Adenauer y reconocida por el gobierno alemán, inició su proyecto para la promoción de la profesión en América Latina, conocido como proyecto ISI.

Entre los objetivos del ISI se encuentra el *“fortalecimiento de los derechos humanos y el logro de la justicia social centrándose en la movilización y participación de la población en el proceso de desarrollo a través de una acción educativa y social”* (Lima 1984:7) Es en base a estos objetivos, que el ISI puso en marcha el Proyecto de Trabajo Social en América Latina, (PTS-ISI). Tal proyecto duró 10 años (1965-1975) pudiéndose distinguir en él tres fases.

A partir del año 1973, el Proyecto ISI empieza a reorientarse por una línea de mayor concreción de los pensamientos generados en los seminarios, ello da origen a la tercera fase del proyecto denominada de concretización. *“En esta fase el Proyecto busca un mayor acercamiento a las bases profesionales y a la implementación de nuevas modalidades de trabajo: surge la programación del CELATS. Aparecen igualmente los primeros ensayos de apoyo a los Modelos Prácticos y se realizan las primeras investigaciones”* (Lima 1984:9). Los modelos prácticos corresponderán a lo que posteriormente será conocido como investigación-acción en trabajo social.

En 1974, en el contexto de países latinoamericanos viviendo bajo regímenes de dictaduras militares, “se plantea el traspaso del Proyecto de trabajo social del ISI a una entidad local, evitando el “riesgo político”, ya que el ISI dejaría progresivamente la responsabilidad de la conducción directa del proyecto, ahora asumida por los mismos latinoamericanos. El Proyecto de trabajo social se transforma en el Centro Latinoamericano de Trabajo Social” (CELATS), que tendrá un importante rol en el área de la investigación desde el trabajo social, que como veremos marcó durante algunos años la tendencia en esta área de la profesión en Latinoamérica.

El CELATS recoge el pensamiento renovador del núcleo profesional que se había formado en América Latina, como asimismo, incorpora aspectos organizativos y funcionales del proyecto ISI y la experiencia acumulada en sus diez años de ejecución. Por ello, nace con el objetivo de ser *“una instancia donde se desarrollen investigaciones, docencias, programas de acción, documentación, comunicación, que tiendan a dar una implementación científica en una línea teórica, metodológica y técnica a las tareas que el trabajo social deba desarrollar en la realidad latinoamericana, para que éste sea realmente un aporte a la dinámica de transformación”* (Lima 1984:11). Para el logro de este objetivo, se fija en sus estatutos entre otras funciones, la relativa a *“promover proyectos de investigación y de acción, conducentes a impulsar la producción y divulgación de conocimiento científico, de la realidad y su relevancia en trabajo social”* (Lima 1984:12) En este período el trabajo social latinoamericano se impregna de la idea de producir conocimientos científicos que aporten al desarrollo de la profesión.

Como institución promotora del CELATS y contraparte del ISI, se eligió a la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Servicio Social. *“La elección se fundamentó en que las escuelas de trabajo social eran consideradas prioritarias desde el inicio del Proyecto ISI; además ALAETS, era la única organización de trabajo social que funcionaba a nivel continental y que congregaba a las fuerzas alineadas a la Re conceptualización. ALAETS había auspiciado varios eventos, por estas razones emergía como la mejor alternativa para la continuación del Proyecto del ISI.”* (Lima 1984:10) De esta manera el CELATS y la ALAETS se convertirían organizaciones latinoamericanas articuladoras del pensamiento de las escuelas, no sólo en el ámbito de las investigaciones que se inician a nivel continental, sino además, en otros campos de la formación profesional.

En el CELATS existe la *“preocupación de implementar programas de investigación, de formación, de apoyo a la educación y promoción popular, de comunicación, que constituyesen una especie de cadena con eslabones teóricos y prácticos, que entrañaban viejas dicotomías conocidas de la profesión: la unidad entre lo teórico y lo práctico, lo investigativo y lo promocional, lo particular del conocimiento y lo específico de la transformación de la realidad, vía acciones concretas, etcétera.”* (Lima 1984:25) Vemos

entonces como el CELATS intenta aportar a resolver la tensión teoría-práctica que ha estado presente en el trabajo social a lo largo de su historia, por ello la investigación se concibe como uno de los ejes básicos de la programación del Centro.

Del mismo modo, *“la organización y sistematización de las experiencias acumuladas en el Programa de Modelos Prácticos, (programa cuya naturaleza se ha ido identificando con las líneas de lo que en América Latina se conoce como Investigación-Acción) posibilitaría establecer el puente entre la investigación de corte nítidamente teórico y aquella de naturaleza más instrumental. Este programa permitiría además, mantener un específico nivel de acercamiento a los sectores populares, buscando lograr su participación en el proceso de conocimiento de su propia realidad”* (Lima 1984:26)

Así, la idea de una investigación ligada a la intervención del trabajo social queda plasmada en el énfasis que durante este período se otorga a la investigación acción, que se define desde el CELATS como de naturaleza instrumental. Donde el *“desarrollo de estudios e investigaciones que pudiesen contribuir a recoger sistemáticamente las experiencias del Trabajo Social, fue por lo tanto, uno de los pilares básicos en la política de esta área. La Acción Social, la práctica de terreno, era el punto de partida para la delimitación de los temas a ser investigados; su desarrollo debería revertir en beneficio de la intervención profesional y de la dinámica social. A la vez se pretendía que el conocimiento de la práctica profesional y de los sectores sociales llevasen a la formulación de modalidades de trabajo en los diferentes campos específicos de intervención.”* (Lima 1984:26)

Como vemos, el CELATS tenía como horizonte, la producción de conocimientos desde la práctica del Trabajo Social, que potenciaran la creación de formas de intervención profesional, que finalmente incidieran en el mejoramiento de las problemáticas que enfrentaban los sectores hacia los cuales se dirigían tales intervenciones profesionales. Lo anterior se refleja en los objetivos del área de investigaciones del CELATS, consistentes en *“conocer las necesidades de los sectores populares, reorientando así la acción del trabajador social, y, analizar el Trabajo Social, su historia, su organización, su desarrollo en América Latina”* (Lima 1984:27)

Por su parte, el área de modelos prácticos asume la investigación-acción como *“una alternativa frente a la clásica investigación de corte positivista, basada en la producción de un intelectual desvinculado de las masas”* (Lima 1984:27) Con el desarrollo de investigaciones de este tipo, se intentó potenciar interpretaciones sobre la realidad que se aparten de las generalizaciones de lo social.

Finalmente, podemos decir que el trabajo social de la década de los años '70, se caracteriza en Latinoamérica por la revisión de los postulados del movimiento de reconceptualización del trabajo social, en el contexto del oscurantismo producido por las dictaduras militares presentes en casi todo el continente en dicho período, que truncan los procesos de reflexión y de producción teórica que se habían comenzado a gestar al interior de la profesión. En este contexto *“se comienza a poner mayor énfasis en los estudios de la teoría del valor, la política social y la planificación.”* (Parola 1997:85)

Los años ochenta comienzan para el trabajo social latinoamericano, con la búsqueda de *“un acercamiento prioritario a la problemática específica del Trabajo Social: su origen y desarrollo, su función en el ámbito de las políticas sociales. Así, el estudio de la “Historia del Trabajo Social” ha buscado una mejor comprensión del proceso histórico de desarrollo de la profesión en su articulación con la evolución de las fuerzas productivas.”* (Lima 1984:27) En este período el CELATS se caracteriza por el desarrollo de investigaciones sobre las bases que dieron origen a la profesión, con la finalidad de comprender la función social atribuida a ésta y las motivaciones innovadoras del gremio profesional, a lo largo de la historia del trabajo social latinoamericano.

En este mismo período el CELATS declara que *“debe asumir la producción de conocimientos relevantes para el trabajo social por medio de la labor de investigación, de tal forma que contribuya decisivamente al avance teórico de la profesión y, a la vez, a concretar alternativas para los distintos campos donde se desempeña el Trabajador Social.”* (Lima 1984:60) Es decir, que en este período se reafirma la necesidad de producir conocimientos teóricos, que además permitan modelar formas de intervención profesional.

Es así, como la reflexión sobre el pasado de la profesión y la intervención profesional, parecen marcar al trabajo social en los años '80, según Parola (1997) este constituye un período de *“maduración y consolidación científica, donde se hace hincapié en la construcción sólida de la profesión sin modelos externos.”* (Parola 1997:85) Al menos en el contexto del trabajo social chileno, podríamos rebatir esta afirmación, ya que incluso hoy en día estamos ciertos respecto a que la profesión no ha alcanzado la “maduración y consolidación científica” a la que se refiere la autora, no obstante, pareciera ser que se sigue haciendo énfasis en la necesidad de potenciar la producción de conocimientos desde el trabajo social y en potenciar su especificidad respecto a las otras disciplinas de las ciencias sociales.

En el contexto de los años '80, de acuerdo a lo expresado por Parola (1997) habría habido una *“búsqueda de nuevas posibilidades teóricas que respondan a la creatividad y a la construcción de la identidad y autonomía profesional. Se acentúa la investigación en trabajo social como medio real de producción teórica para el avance de la profesión. Se reflexiona fundamentalmente sobre los temas: política social y estado, marcos teóricos sustentadores de la metodología y de los objetivos de la profesión”.* (Parola 1997:85) La idea de la especificidad del trabajo social respecto a otras disciplinas en el ámbito de la producción de conocimientos, sigue estando a la base de las investigaciones realizadas por el trabajo social teniendo como insumo la intervención profesional.

En este período, se reconoce en la trayectoria de ALAETS *“como forma asociativa de las unidades de enseñanza del continente, un permanente esfuerzo dirigido básicamente a la reorganización de la formación profesional: precisión de objetos, modalidades del sistema pedagógico, replanteamiento de la metodología implementada por el Trabajo Social, reubicación de la importancia de la formación práctica en la carrera. En la búsqueda de nuevos contenidos teóricos para la formación profesional, ALAETS ha afrontado múltiples dificultades: el incipiente carácter gremial de la profesión, los endeble niveles de formación académica de los docentes, la carencia total de recursos, etcétera.”* (Lima

1984:20) Pese a estas dificultades, en los años '80 la ALAETS es reconocida en América Latina por su influencia en la formación de los trabajadores sociales del continente.

Por su parte, en los años '90 *“se enmarca al trabajo social en un contexto de crisis paradigmática, de transformación de complejización social. En este contexto, el Trabajo Social, debe ubicar la construcción del objeto de estudio y de intervención.”* (Parola 1997:85) La función atribuida al conocimiento en estos años era la de *“comprender a los sujetos en su situación, la naturaleza de las relaciones humanas y de la acción humana, que permita la construcción de una teoría de la intervención que mejore su calidad y la garantice, la avale y la fundamente.”* (Parola 1997:86) Esta misma autora sostiene que en este período se genera *“preocupación por la producción teórica en la profesión que redunde en su mayor autonomía.”* (Parola 1997:86) y se comienza a *“redescubrir la riqueza que posee la práctica profesional para la producción de conocimiento y el mejoramiento de la intervención.”* (Parola 1997:86) Vemos entonces cómo en los años '90, se refuerza la posibilidad de generar conocimientos a partir de las prácticas profesionales de los trabajadores sociales, surgida en los años '60 y se potencia la idea surgida en los años '70, de lograr una mayor especificidad e identidad profesional.

3.2.1 La discusión actual

Ambas nociones -la de especificidad y de producción de conocimientos desde la práctica profesional- podrían ser retomadas en el contexto del trabajo social, constituyéndose en ejes en torno a los que es posible articular la discusión actual respecto de la producción de conocimientos en la disciplina.

En este contexto, podemos poner en juego la idea del logro de un mayor grado de especificidad del trabajo social frente a las ciencias sociales, versus la idea de la existencia de límites difusos entre tales profesiones, y por lo tanto la necesidad de generar instancias de diálogos interdisciplinarios. Ambas posturas evidenciarían el consenso actual respecto a la necesidad del trabajo social de producir conocimientos, sustentando la discusión respecto a cuál debería ser el rol de la investigación en la profesión y por lo tanto, desde donde deberían producirse conocimientos en trabajo social.

De manera que al hacer una revisión de los planteamientos de diferentes autores que directa o indirectamente se han referido al rol de la investigación en trabajo social, es posible proponer a lo menos tres concepciones de lo que debería ser la producción de conocimientos en la disciplina:

- La primera noción se basa en que la especificidad del trabajo social estaría dada por la intervención profesional, por lo tanto, la producción de conocimientos debería ser a partir de las actuaciones profesionales, potenciando su mayor pertinencia y otorgando especificidad al trabajo social respecto a otras disciplinas de las ciencias sociales.
- La segunda concepción, se fundamenta en que la asociación entre investigación e intervención, perpetuaría el pragmatismo que la profesión ha arrastrado desde hace años, por lo tanto, la investigación debería ser sobre fenómenos sociales que permitan comprender la sociedad aportando conocimientos a las ciencias sociales, en el entendido que en la actualidad no es posible plantearse límites profesionales claros.
- La tercera noción se sustenta en que sería posible lograr una integración de las dos posturas anteriores, por lo tanto la producción de conocimientos en trabajo social, debería ser tanto a partir de las actuaciones profesionales, como desde fenómenos emergentes que permitan por una parte, aportar al desarrollo de las ciencias sociales, como del mismo modo fundamentar la intervención social, pudiendo o no plantearse la idea de los límites profesionales.

Basándonos en las diferentes concepciones de lo que debería ser la producción de conocimientos en trabajo social, que hemos propuesto con anterioridad, es posible situar los planteamientos de diversos autores.

a) Primera postura

En la primera de estas nociones que aboga por la necesidad de potenciar aquello que se considera propio de la profesión, que correspondería a la intervención social, en que se propone que el objeto de estudio esté orientado a las actuaciones profesionales, lo que permitiría aportar conocimientos desde la especificidad profesional potenciando la

distinción del trabajo social de las otras profesiones de las ciencias sociales, inscribiremos aquellas posturas que sostienen que la relación teoría / práctica *“es dialéctica desde el momento en que planteamos que la práctica profesional es fuente y objeto de conocimiento para construir un campo teórico específico del Trabajo Social.”* (Parola 1997:22)

Del mismo modo, situaremos en esta corriente, aquellas posturas que sostienen que entre investigación e intervención existe una doble articulación, una en que *“la investigación funda a la práctica de intervención, sin la investigación, la intervención es indiscriminada: sabemos que es intervención, pero no sabemos si es hecha desde el campo religioso, ideológico, político o científico. No la podemos justificar.”* (Aquin 1996:72) y la otra articulación que se basa en que *“la intervención determina a la investigación en trabajo social, le señala finalidad. En trabajo social investigamos para intervenir. La intervención determina modos específicos de ver.”* (Aquin 1996:72)

En esta misma corriente, podríamos inscribir los planteamientos respecto a que los cambios sociales *“se expresan para el trabajo social en la agudización de la relación sujeto-necesidad. La única forma de explicar estos cambios sólo es posible a través de la investigación social, por ello se hace necesario sumarse a la producción de conocimiento que aporte al desarrollo de la intervención.”* (Rozas 1996:59).

Del mismo modo, en esta concepción podríamos incluir la idea respecto a que la producción de conocimientos en trabajo social *“no sólo es una herramienta en el proceso de intervención, sino que se inscribe en la posibilidad misma de constituir la práctica profesional. Por eso la problematización de situaciones que no conducen de manera inmediata a un diagnóstico para la acción, no sólo no están vedadas al trabajo social, sino que constituyen una apuesta estratégica en dirección a sustentar una práctica crítica”* (Grassi 1995:42) Como hemos dicho, estas posturas se sustentan en la idea de que lo que define al trabajo social es la intervención social, conforme a ello, en diferentes niveles, se plantea la necesidad de imbricar la producción de conocimientos con la actuación profesional.

La anterior concepción sobre la producción de conocimientos en trabajo social, puede ser criticada siguiendo los planteamientos de Vélez (2003) quien argumenta que *“seguir vinculando la identidad profesional con la práctica profesional es ratificar la postura pragmática –que privilegia la supremacía del conocimiento extraído directamente de ella– situando a la profesión sólo en el terreno de la acción y sometiéndola al vaivén de las demandas focalistas y eficientistas que obstruyen la posibilidad de tener puentes y mediaciones que aporten a la construcción del conocimiento en trabajo social.”* (Vélez 2003:30)

En esta misma perspectiva, podemos situar las críticas que por una parte se han formulado al llamado “practicismo” que ha impregnado a la profesión, desde donde derivan algunos cuestionamientos a la sistematización de las prácticas como posibilidad de producir conocimientos. Al respecto Montaña plantea que *“la sistematización de la práctica profesional, y su pretendida metodología única y propia, no constituye un objeto específico de este profesional y no produce teoría (apenas un saber instrumental)”* (Montaña 2000:120)

Igualmente, es posible sustentar las críticas a la postura anterior respecto a la producción de conocimientos, sobre la base de los argumentos que cuestionan la idea de especificidad del trabajo social, en este sentido Josefa Batista plantea que se debe desechar *“cualquier hipótesis en el sentido de la apropiación por el Servicio Social, a nivel de lo “real” de un fenómeno social que sea de su única y “específica” competencia, como si fuera posible una “división real de lo real”* (Batista, 1980:73 en: Montaña 2000:121).

Del mismo modo, al interior de estas críticas, podríamos situar aquellos argumentos respecto a las dificultades que históricamente ha tenido el trabajo social para producir conocimientos, tal impedimento *“lo configura la concepción de que el objeto de estudio, es igual al objeto de intervención. A mi entender, ello implica (entre otras cosas) reducir la actividad investigativa al proceso de intervención. Si bien ambos procesos presentan necesariamente espacios de yuxtaposición, tienen sus propias especificidades, tiempos y*

objetivos distintos, por lo tanto, corresponden a dos niveles de análisis diferentes.”
(Malacalza 2003:34)

b) Segunda postura

De modo que estos argumentos nos llevan a proponer lo que hemos llamado, segunda concepción de lo que debería ser la producción de conocimientos en trabajo social. En esta corriente es posible situar algunos autores como Montaña (2000) quien plantea que *“es necesario cambiar la lógica perversa que impregna la investigación en el Servicio Social y que subordina a la profesión y reconocer esta realidad significa dar el primer paso para tal superación. Es necesario desarrollar cada vez más (siguiendo una senda ya iniciada en el medio profesional) una investigación creadora, innovadora y original, en el ámbito del Servicio Social”* (Montaña 2000:106)

En la misma línea, Juárez, argumenta que la investigación *para* el trabajo social, es decir, *“aquella emprendida para estudiar el campo en el que actúa o va a actuar el asistente social”* (Juárez 1993:45) como del mismo modo, la investigación *sobre* trabajo social, o sea aquella *“dirigida hacia el propio trabajo del asistente social”* (Juárez 1993:45) se constituyen en una tendencia que *“contribuye a hacer un trabajo social cerrado en sí mismo, poco permeable y poco intercomunicable con otros campos del saber o de la actividad social.”* (Juárez 1993:46)

Finalmente, sería posible incluir dentro de esta corriente aquellas posturas que proponen una reconfiguración de la profesión, donde el sentido del conocimiento y de la acción, tendría un nuevo valor. En este contexto, Vélez plantea que *“los cambios y transformaciones ocurridos en las sociedades de hoy, le imponen al trabajo social contemporáneo la necesidad de acudir a la investigación como un camino idóneo para desentrañar la esencia y complejidad de la realidad y para aportar desde ahí a la producción de conocimiento. La centralidad del sujeto en lo social se instala como propuesta paradigmática de las disciplinas sociales, contribuyendo a romper las ataduras impuestas por los esquemas tradicionales.”* (Vélez 2003:130)

La misma autora plantea que *“los tránsitos y mutaciones ocurridos en la trayectoria histórica de la profesión y en el mundo actual, certifican la necesidad de proyectar y reposicionar el conocimiento y la investigación social como vías para acceder a nuevas recomprendiones de lo social dotando de pertinencia y legitimidad al trabajo social contemporáneo.”* (Vélez 2003:130).

Por lo tanto, en esta corriente inscribiremos aquellas perspectivas que plantean la necesidad del trabajo social, de producir conocimientos que aporten a las ciencias sociales para la comprensión de la realidad social y que descreen de la existencia de una autonomía profesional, dada por la especificidad de la intervención del trabajo social y de la posibilidad de producir conocimientos desde allí. En este sentido, Netto (1997) plantea que si la producción de conocimientos del trabajo social *“tiene efectivamente una naturaleza y un contenido teóricos, se insertará en el contexto de una teoría social y trascenderá pues a la profesión como tal.”* (Netto 1997:153).

De modo que desde esta última postura, la producción de conocimientos en trabajo social, y por tanto la investigación, debería aportar tanto a la comprensión del contexto social, como al diálogo del trabajo social con las ciencias sociales.

c) Tercera postura

Por otra parte, sobre la base de los planteamientos anteriores, sería posible pensar en una tercera concepción de lo que debería ser la producción de conocimientos en trabajo social, donde se abogaría por la posibilidad de generar conocimientos tanto desde las actuaciones profesionales para mejorar su pertinencia, como desde aquellos temas que aporten a la comprensión de lo social, forjando la posibilidad de diálogo interno en la profesión, como la generación de conocimientos para las ciencias sociales. Es decir, que esta postura, que integraría las dos anteriores, apelaría a potenciar un tipo de trabajo social, en que la producción de conocimientos debería estar sustentada tanto en las actuaciones profesionales, como en investigaciones sobre fenómenos sociales, que permitan alcanzar una comprensión compleja de la realidad social, que sustenten por una parte, una intervención social fundada, y a la vez, la discusión de temas emergentes en el contexto de

las ciencias sociales. Esta tercera concepción tendría que ser probada empíricamente, ya que los textos revisados no incluyen tal posibilidad.

En la actualidad la inquietud disciplinaria del trabajo social se plasma en el contexto latinoamericano en que a partir del año 2008, la Asociación Latinoamericana para la Enseñanza del Trabajo Social (ALAEETS), pasa a denominarse como Asociación Latinoamericana para la Enseñanza e Investigación del Trabajo Social (ALAEITS), incluyendo la idea de investigación. Ello pretende incluir el desarrollo de investigaciones como parte del quehacer de los trabajadores sociales, como asimismo, potenciar sus discusiones en los encuentros latinoamericanos de trabajo social. Como del mismo modo, potenciar el financiamiento para la realización de tales investigaciones.

Igualmente, en el contexto chileno, la asociación de escuelas de trabajo social, ha realizado acciones frente a la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) para ser reconocidos como una disciplina de las ciencias sociales, habiendo logrado tal reconocimiento durante junio del presente año 2010. Ello permite la postulación a financiamiento de investigaciones, lo que potencia la producción de conocimientos en trabajo social.

Todas estas iniciativas se dan en un contexto, que como hemos venido mostrando, se encuentra marcado por las transformaciones del mercado laboral, lo que ha llevado a plantear la relevancia de que los profesionales más que conocimientos, cuya rápida obsolescencia en la sociedad del conocimiento es evidente, demuestren competencias en el enfrentamiento de sus desafíos laborales.

4. Transformaciones en el mercado laboral

Las nuevas formas de funcionamiento laboral, cobran sentido en el contexto de las transformaciones disciplinarias que hemos venido discutiendo y de los cambios mundiales que está experimentando, tanto el sistema educativo como el laboral, que de acuerdo a Sáez y Molina (2006) se pueden observar en la funcionalidad, significado y valoración social del trabajo remunerado, constituyéndose en un reflejo de los profundos cambios acaecidos a nivel de la economía, los procesos científico / tecnológicos y las nuevas dimensiones y expresiones de la globalización.

Enmarcadas en estas transformaciones es que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha acuñado el concepto de trabajo decente, el que de acuerdo a dicha organización resumiría las aspiraciones de las personas en relación a las oportunidades e ingresos; los derechos y los reconocimientos; la estabilidad y el desarrollo personal; como asimismo la justicia e igualdad de género.

Sin embargo, el mercado del trabajo adquiere nuevas formas de funcionamiento, marcadas principalmente por la flexibilización que emerge como nuevo eje de producción. En tal sentido, es posible observar cambios en el mercado laboral que afectan a las organizaciones de trabajo en general, tales como *“la disminución de las jerarquías organizacionales, el aumento de la proporción de empleados temporales, el recorte de la fuerza de trabajo permanente, la subcontratación, el outsourcing -subcontratación de servicios externos que no afectan la actividad principal de la empresa- la reducción del poder de los sindicatos y de la negociación colectiva y la expansión de las organizaciones virtuales.”* (Sánchez, Sáez y Svensson 2003:18)

Estas transformaciones implican por una parte, la descentralización que produce desintegración de las empresas jerárquicas, apareciendo pequeñas unidades económicas que se integran, en la comunicación informática. Por otro lado se aprecia la mercantilización de las organizaciones, donde las unidades económicas descentralizadas y sus trabajadores

quedan expuestos a relaciones de mercado y de fuerte competencia. (Todaro y Yáñez 2004).

Es en este escenario donde el concepto de empleabilidad, se torna central para abordar las demandas actuales hacia la distintas profesiones y/o áreas de conocimientos. Este, según la OIT (2004), corresponde a las *“calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores, para seguir y conservar un empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”*. (Cinterfor/OIT, 2004)

Consecuentemente, las competencias de empleabilidad refieren a capacidades genéricas, transferibles, generativas y medibles. La OCDE⁹ en el año 2005, definió 3 grupos de competencias claves para la vida: usar instrumentos interactivamente; actuar autónomamente; e interactuar en grupos heterogéneos. Asimismo, es posible identificar competencias de empleabilidad definidas según distintos autores y agrupaciones educacionales, laborales, empresariales. Por ejemplo, la existencia de: Competencias fundamentales (comunicación, manejo de información, pensar y resolver problemas); competencias de trabajo en equipo (trabajar con otros, participar en proyectos y tareas); competencias de manejo personal (adaptarse, aprender continuamente, trabajar con seguridad, demostrar actitudes positivas), (Informe Conference Board of Canada 2000). O bien, otra que refiere a la capacidad de usar productivamente recursos, capacidades interpersonales, información, sistemas y tecnología (Secretary of Labour’s Commission on Achieving Necessary Skills, 2007)

5. Competencias profesionales

A consecuencia de la sociedad del conocimiento, surge la noción de competencias, las que han sido definidas por diferentes organismos internacionales, de entre las cuales destaca por su universalidad, la definición entregada por la Organización de las Naciones Unidas para

⁹ OECD. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

la Educación (UNESCO) que en 1999 define las competencias como *“el conjunto de comportamientos, socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.”* (UNESCO 1999)

Por otra parte, Marelli (2000) define las competencias como *“una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Son: capacidades humanas susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”* (Marelli 2000 en Argudín 2005:15)

Numerosas definiciones de competencias han sido elaboradas por diversos autores en distintos contextos.¹⁰ Sin embargo, dado que su discusión excede los límites del presente trabajo y su influencia en el país, y particularmente sobre el Ministerio de Educación chileno, consideraremos los planteamientos del Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)¹¹ que en términos generales argumenta que:

- *“La competencia se asocia a un conjunto durable de conocimientos (declarativos, procedimentales, contextuales). Es decir, refleja la estructura de los conocimientos.*
- *Los conocimientos involucrados se adaptan a la ejecución de las tareas y se expresan de manera bastante automatizadas.*
- *Los conocimientos involucrados son necesarios para la resolución de problemas, los que a su vez están relacionados a situaciones de vida de los estudiantes.*
- *Las competencias son, en gran medida y como regla general, de base cognitiva o intelectual.*

¹⁰ Para más detalles sobre competencias ver: Tobón (2008); Cinterfor/OIT, (2004); Sarramona (2005); Todaro y Yáñez (2004); Informe Tuning (2007); Corvalán y Hawes (2003); Argudín (2005)

¹¹ CINDA corresponde al Centro Interuniversitario de Desarrollo, que es una corporación internacional sin fines de lucro, integrada por universidades de América Latina y Europa. El Centro ha sido pionero en el establecimiento de redes de colaboración entre instituciones de educación superior. Ha llevado a cabo ininterrumpidamente su trabajo desde hace más de treinta años. En conjunto con las universidades integradas al Sistema, han explorado temas centrales sobre política y gestión universitaria. Ver más detalles en: <http://www.cinda.cl/>

- *Algunas competencias se pueden adquirir en tiempo limitado, en algún ambiente de trabajo específico.*
- *Las competencias no se pueden por regla general simular. Los criterios de éxito o logro imperantes hacen difícil mantener una falsa pretensión de competencia.*
- *Es frecuente que muchas competencias sean impersonales, es decir, sean relativamente independientes de la personalidad de quien las ejerce.” (CINDA 2005:17)*

Sobre la base de estas caracterizaciones diremos que el concepto de competencias permite analizar las profesiones desde la perspectiva de los requerimientos que a cada una de ellas hace el mercado laboral, tanto en términos específicos para cada profesión, si fuese el caso, como por áreas de conocimientos. De modo que el sentido de la inclusión de la noción de competencias al análisis de las profesiones, es que se ha buscado estrechar los vínculos entre el sector productivo y el sistema educativo.

No obstante, es necesario distinguir entre competencias de egreso y laborales. Las primeras pueden ser definidas como *“la capacidad de actuar adecuadamente, respaldado por los conocimientos pertinentes y en coherencia con los principios éticos que sustenta quien la ejerce”* (CINDA 2005:23) Cabe mencionar que las competencias de egreso se subdividen en competencias generales o especializadas de egreso. Las competencias generales son aquellas que pueden ser comunes a varias profesiones, mientras que las segundas corresponderían a las propias de cada profesión.

Por su parte, de acuerdo a la misma fuente, diremos que las competencias laborales corresponden a aquellas que se implementan en la ejecución de un trabajo y por tanto sólo pueden ser establecidas y evaluadas en un contexto laboral. *“Es la construcción de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también del desarrollo de habilidades y, en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”* (Ducci 1996 en Argudín 2005:33) El Ministerio de Educación chileno ha definido en el mismo sentido las competencias laborales, diciendo que

corresponden a *“las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral según estándares definidos por el sector productivo”* (MINEDUC 2002 en CINDA 2005:19)

Un tipo específico de competencias laborales, corresponden a las competencias profesionales -aquellas que nos ocupan en este estudio- y son consideradas *“como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas de tipo profesional”* (CINDA 2005:22). Las competencias profesionales se caracterizan por ser efectivas *“cuando se aúnan varias habilidades, quizás algunas destrezas físicas, actitudes y valores. Esos conjuntos de capacidades y atributos personales cobran sentido cuando se los aprecia en la óptica de una tarea profesional determinada, para la cual existen criterios de logro, calidad o efectividad bien establecidos”* (CINDA 2005:22)

Debido a las numerosas definiciones de competencias, éstas han sido agrupadas en una tipología que las agrupa en:

- Competencias en base a áreas del conocimiento, establecidas a partir del informe Delors (1997)
- En base a niveles de complejidad, tipificadas como básicas, genéricas y específicas, según la propuesta de Mertens (1996)
- En base a ámbitos de competencias, agrupadas como competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales, según Echeverría (2002)

Sobre el entendido de que lo que nos ocupa en este estudio dice relación con límites profesional disciplinares en ciencias sociales, considerando el caso de sociología y trabajo social, es que la tipología correspondiente a ámbitos de competencias resulta ser la más pertinente en este caso.

Conforme a esta misma categorización el CINDA (2005) plantea que las competencias generales se pueden agrupar en cuatro ámbitos relacionados con las capacidades de:

- Actuar y gestionar
- Reflexión

- Convivir y relacionarse
- Desarrollo profesional y personal

Dentro de estas competencias el CINDA (2005) incluye:

COMPETENCIAS CINDA			
De acción y gestión	Relacionadas con la capacidad reflexiva	Para convivir y relacionarse	De Desarrollo profesional y personal
Manejo de recursos de tiempo, dinero, espacio y personales	Comprensión rápida de las tendencias cambiantes del entorno	Conocimiento del contexto social en que se practica la profesión	Actitud de aprendizaje permanente
Actitud proactiva	Pensamiento creativo	Trabajo en red y grupos interdisciplinarios	Autoconocimiento
Identificar, acceder y utilizar información relevante en el momento oportuno	Saber razonar	Trabajo en equipos	Planteamiento de desafíos personales
Manejar datos, interpretación y comunicación de éstos	Detección de oportunidades y posibilidades	Enseñanza a otros	Integración de experiencias como forma de aprendizaje
Búsqueda, captura y transferencia de información	Generación de ideas que vayan más allá de lo establecido y conocido	Vocación de servicio	Destrezas básicas: lectura, redacción, destreza matemática; expresión oral y capacidad de escuchar
Administración de sistemas dinámicos, para filtrar la información necesaria para relacionarse con otros		Negociación y trato intercultural	Creatividad para identificar problemas, soluciones, procedimientos y evaluar resultados
Establecimiento de representaciones homologables		Dominio del idioma materno como de otros idiomas universales	Autonomía y emprendimiento
Determinación de los costos de la soluciones y el comportamiento de las TICs		Establecimiento de relaciones de compromiso y colaboración	Condiciones para la adaptación a situaciones emergentes

Uso de tecnologías		Habilidades en el área de las relaciones interpersonales con distintas personas y estamentos	Capacidad para aplicar conceptos abstractos y dar sentido a las acciones que correspondan
Capacidad de resolver problemas e implementar decisiones según el nivel de influencia dentro de la organización		Capacidad de cooperar y también de competir	Responsabilidad
Jerarquizar, ordenar, procesar y definir eficientemente los problemas y posibles soluciones		Comunicación e información de ideas en forma oral y escrita	Espíritu crítico
Administrar proyectos		Manejo de conflictos, negociación, introducción de cambios	
Orientación al logro		Predisposición a cambiar ideas, estructuras y procesos	
Relacionarse con sistemas sociales, tecnológicos, organizacionales, el diseño y su mantenimiento		Liderazgo, capacidad para influir y conducir	
Manejar presiones y trabajar bajo presión		Toma de decisiones en base a criterios éticos	
Superar reveses, fracasos y situaciones adversas			

Cuadro N° 2. Fuente CINDA (2005)

De modo que las nuevas competencias que la sociedad demanda a los profesionales, incluyen una gama de elementos que no son privativos de una actividad profesional en particular. Al respecto el CINDA (2005), plantea que *“considerando los nuevos desafíos y tipos de organizaciones que se presentarán en el futuro, algunas investigaciones coinciden en que las personas deberían poseer ciertas competencias generales independientemente de la profesión que posean. A pesar de ello, es posible pensar que, aunque estas sean*

competencias comunes, las diferentes profesiones desarrollarán más fuertemente algunas y no todas estas capacidades.” (CINDA 2005:24)

PARTE SEGUNDA

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

1. Metodología general del estudio

El presente estudio se enmarca en el paradigma explicativo de investigación social, cuyas pretensiones apuntan hacia la generalización de los hallazgos logrados luego del proceso investigativo, cuya vigilancia epistemológica está dada por la observación de criterios de rigurosidad científica referidos a los distintos pasos metodológicos empleados en su realización.

1.1 Supuestos del estudio

Este estudio se basa en los siguientes supuestos:

- La profesionalización de la sociología en Chile, provocaría superposiciones profesionales entre este tipo de sociólogo y los trabajadores sociales, siendo difusos los límites entre ambas profesiones.
- La preocupación del trabajo social por producir conocimientos y por constituirse en una disciplina de las ciencias sociales reconocida en Chile, no le aleja de la postura referida a la producción de conocimientos ligada a la intervención social, lo que demarcaría límites entre la sociología y el trabajo social y limitaría las aspiraciones disciplinares de este último.

De manera que con el objetivo de analizar los límites profesional/disciplinares en las ciencias sociales en el contexto del mercado laboral actual, particularmente en el caso de sociología y trabajo social, se diseñó un estudio comparativo con una metodología cuantitativa, cuyas fases son descritas a continuación.

1.2 Enfoque cuantitativo

a) Datos secundarios

Para el desarrollo de este enfoque fueron considerados inicialmente datos secundarios, correspondientes a los avisos de ofertas laborales publicados en la prensa escrita, particularmente en el diario El Mercurio de Santiago de Chile, entre los años 1997 y 2007.

Tal elección se sustenta en la obligatoriedad de las instituciones públicas de publicar sus ofertas laborales en los medios de comunicación masivos, y por otro lado, en la revisión de los principales medios escritos de circulación nacional, en que se constata que el cuerpo “Artes y Letras” del referido diario, es el que contiene la mayor cantidad de avisos referidos a ofertas laborales.

La revisión de estos 11 años, arrojó un universo de 518 ofertas laborales para sociólogos, trabajadores sociales y profesionales de las Ciencias Sociales. Dichos avisos fueron categorizados como ofertas laborales dirigidas a:

- Trabajador social exclusivamente
- Trabajador social u otro profesional
- Trabajador social o sociólogo
- Sociólogo exclusivamente
- Sociólogo u otro profesional
- Profesional de las Ciencias Sociales

No obstante, para evitar el sesgo producido por los costos económicos que implica la publicación de las ofertas de empleo en los medios de circulación masivos, en particular en el diario El Mercurio de Santiago, y por lo tanto, la exclusión de algunas ofertas laborales provenientes desde instituciones que no tienen la obligatoriedad legal de publicar sus ofertas de empleo en medios masivos de información, o que eligen no hacerlo, es que se optó por incluir datos provenientes desde la Red Virtual de empleos Cheung.

Con la finalidad de equiparar las poblaciones, se registraron 518 ofertas laborales, equivalente a 18 meses de publicación en este medio, correspondientes al año 2007 y primera mitad del año 2008, considerando las mismas categorías de profesión destinataria definidas anteriormente.

La totalidad de los datos fueron tabulados en SPSS, sobre la base de variables categóricas, construidas a partir de los contenidos de tales avisos. Tales variables corresponden a:

- Identificación de la oferta de empleo
- Características de la oferta de empleo
- Requerimientos y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales

Estas variables fueron operacionalizadas en indicadores y sub-indicadores, construidos también a partir de la categorización de los datos contenidos en las ofertas laborales revisadas. El siguiente cuadro ilustra al respecto:

CUADRO DE VARIABLES			
Variable	Dimensión	Indicador	
Identificación de la oferta de empleo	Profesión destinataria de las ofertas laborales	Trabajador social exclusivamente	
		Trabajador social u otro profesional	
		Trabajador social o sociólogo	
		Sociólogo exclusivamente	
		Sociólogo u otro profesional	
		Profesional de las Ciencias Sociales	
	Tipo de institución ofertante	Pública	
		Privada	
	Distribución de ofertas laborales por región geográfica	Número de región de la oferta de empleo	
Características de la oferta de empleo	Áreas temáticas de las ofertas laborales	Sujetos de intervención	
		Sectores sociales	
		Planificación y políticas públicas	
		Investigación	
		Bienestar / RR HH	
		Ejecución de programas y proyectos sociales	
		Comunidad	
		Adicciones	
		Género	
		Estrategias específicas de intervención	
		Otros	
		Ofertas de cargos	Subgerencias
			Coordinación
			Jefaturas/dirección/subdirección
	Representaciones Institucionales		
	Encargada/o de programa		
	Supervisor/a		
	Asesor		
	Otros		
	Funciones de sociólogos y trabajadores sociales	Funciones de planificación y gestión	
		Funciones específicas en programas sociales	
Otras funciones o tareas			

Requerimientos y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	Tiempo de experiencia requerido	
	Nivel de estudios exigido	Licenciatura
		Post título o diplomados
		Post grado
		Otro
		No es requisito explícitamente
	Conocimientos y/o experiencia exigida	Conocimientos requeridos
		Experiencia exigida
	Rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	Trabajo en equipos
		Autonomía /pro-actividad
Habilidades comunicacionales		
Actitud favorable a la tarea		
Flexibilidad frente a las condiciones laborales		
	Actuación pertinente en situaciones nuevas	

Cuadro N° 3

Los indicadores relativos a las funciones de sociólogos y trabajadores sociales, fueron a su vez operacionalizados de acuerdo a sub-indicadores construidos a partir de los datos contenidos en los avisos de las ofertas laborales.

El resultado obtenido se muestra en el cuadro siguiente:

DIMENSIÓN FUNCIONES DE SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES	
Indicadores	Sub-indicadores
Funciones de planificación y gestión	Planificación
	Seguimiento y monitoreo
	Supervisión y evaluación
	Gestión de recursos
Funciones específicas en programas sociales	Mediación
	Relatorías
	Diagnósticos sociales
	Tareas o funciones propias de monitor psicosocial
	Implementación de programas sociales
Otras funciones o tareas	Tareas propias de procesos judiciales
	Formación y capacitación
	Orientación y asistencia social
	Acciones socioeducativas
	Articulación de redes
	Trabajo comunitario
	Labores de bienestar de personal
	Intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes
	Investigación social
	Docencia en educación superior
	Asesorías técnicas
Procesamiento y elaboración de informes	

Cuadro N° 4

Del mismo modo, fueron categorizados los datos correspondientes a conocimientos y/o experiencia exigida, y los rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales. El cuadro siguiente ilustra al respecto:

DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS Y/O EXPERIENCIA EXIGIDA	
Indicadores	Sub-indicadores
Conocimientos requeridos	Planificación social
	Género
	Sujetos de intervención social
	Sectores sociales
	Investigación social cualitativa y cuantitativa
	Metodologías y/o estrategias específicas de intervención
	Recursos humanos
	Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social
	Administración pública
	Pobreza y exclusión social
	Adicciones
	Orientación y/o asistencia social
Experiencia exigida	Corresponden los mismos sub-indicadores que para conocimientos requeridos

Cuadro N° 5

El siguiente cuadro muestra los indicadores y sub-indicadores referidos a los rasgos esperables:

DIMENSIÓN RASGOS ESPERABLES EN SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES	
Indicadores	Sub-indicadores
Trabajo en equipos	Participar en proyectos y tareas
	Trabajar en equipos interdisciplinarios
	Trabajar cooperativamente
	Liderar equipos de trabajo
Autonomía /pro-actividad	Actitud crítica y reflexiva
	Autonomía en la toma de decisiones
	Pensar y resolver problemas
	Iniciativa, creatividad, emprendimiento y pro-actividad
Habilidades comunicacionales	Comunicarse efectivamente
	Relacionarse bien con otros
	Resolver conflictos
	Ser asertivo
	Tener empatía
	Tener buen humor
	Capaz de hacer presentaciones orales y escritas
	Saber usar TICs
Actitud favorable a la tarea	Tolerancia a la frustración
	Vocación de servicio
	Responsabilidad
	Tolerancia al trabajo bajo presión

Flexibilidad frente a las condiciones laborales	Flexibilizar horarios
	Trabajar en terreno
	Viajar regiones /país
Pertinencia de la actuación profesional en nuevas situaciones	Aprendizaje continuo
	Actitud favorable al cambio
	Capacidad de adaptación
	Actuación con comprensión del contexto

Cuadro N° 6

b) Datos Primarios

A partir de los indicadores y sub-indicadores anteriores, se elaboró una encuesta con el objetivo de obtener datos primarios respecto a los requerimientos del mundo laboral para sociólogos y trabajadores sociales, ello con la finalidad de triangular datos primarios y secundarios.

1.3 Universo y Muestra

Para la aplicación de esta encuesta se elaboró un muestreo teórico sobre los siguientes criterios:

MUESTREO TEORICO		
CRITERIO DE INCLUSIÓN	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
Sociólogos	En ejercicio laboral	La mirada de los profesionales en ejercicio será contrastada con la proveniente de los empleadores con la finalidad de configurar las demandas del mundo laboral para este tipo de profesionales. Igualmente, serán comparadas ambas profesiones.
	Empleadores, no necesariamente sociólogos	
Trabajadores sociales	En ejercicio laboral	
	Empleadores, no necesariamente trabajadores sociales	
Tiempo de inserción laboral	Mínimo de un año	Se considera tiempo de experiencia laboral suficiente como para dar cuenta de las demandas del ejercicio laboral
Tipo de institución de desempeño laboral	Organismos públicos	Tanto sociólogos como trabajadores sociales se desempeñan en estos dos tipos de instituciones
	Organismos privados	
Región de desempeño laboral	Todas las regiones del país	Se pretende generalizar por tanto, debe haber representación de todo el país, con una mayor concentración en la Región Metropolitana dado que allí se centraliza el empleo y la oferta de formación profesional

Cuadro N° 7

De manera que los criterios muestrales quedaron conformados del siguiente modo:

CRITERIOS MUESTRALES	
CRITERIO DE INCLUSIÓN	CRITERIO DE CORTE
Sociólogos	10% de los sociólogos en ejercicio, ya que se trata de un universo pequeño
	Hasta el punto de saturación teórica, porque el universo es desconocido
Trabajadores sociales	Sobre 300 casos, ya que se trata de un universo grande
	Hasta el punto de saturación teórica, porque el universo es desconocido
Tipo de institución (calculado sobre la base de las ofertas laborales publicadas)	59% organismos públicos
	41% organismos privados
Regiones, (calculado de acuerdo a la oferta de formación profesional para este tipo de profesionales)	Sociología: 50% en la región metropolitana, sobre el total de las encuestas aplicadas.
	Trabajo Social: 33% en la región metropolitana, sobre el total de las encuestas aplicadas.

Cuadro N° 8

Finalmente, la muestra quedó conformada del siguiente modo:

MUESTRA CONSIDERADA EN EL ESTUDIO			
		Sociólogos	Trabajadores Sociales
Universo de este tipo de profesionales en el país		2.773	20.492
Unidades de análisis	Empleadores	11 años de avisos de ofertas laborales El Mercurio (518 casos)	
		Avisos publicados en la bolsa virtual de trabajo Cheung (518 casos)	
		Empleadores de sociólogos (39 casos)	Empleadores de Trabajadores Sociales (72 casos)
	Profesionales en ejercicio	Sociólogos en ejercicio (277 casos)	Trabajadores Sociales en ejercicio (500 casos)

Cuadro N° 9

La encuesta fue aplicada en forma directa a sociólogos y trabajadores sociales en la región metropolitana y enviada vía correo electrónico al resto del país, cubriendo todas las regiones, hasta cumplir con la totalidad de los criterios muestrales anteriormente definidos.

La selección de los informantes se hizo al azar, contactando directamente en instituciones públicas y privadas, a sociólogos y trabajadores sociales, además de sus empleadores representados, por la jefatura directa de los encuestados. En el caso de las regiones del país, se aplicó el mismo procedimiento vía correo electrónico, con un sistema semanal de monitoreo hasta obtener el número de encuestas requeridas. El porcentaje de respuesta efectiva vía correo electrónico, fue del 40% sobre el total de los cuestionarios enviados.

Cabe mencionar que en algunas ocasiones se realizó la selección por la vía correspondiente a la bola de nieve, aún cuando este no constituyó el criterio definido inicialmente, que como dijimos consistió en la selección al azar directamente en instituciones públicas y privadas.

Al igual que los datos primarios, los secundarios, fueron procesados con SPSS en matrices separadas, con la finalidad de comparar por una parte, las diferentes visiones de profesionales en ejercicio y empleadores, y por otro lado ambas profesiones.

1.4 Enfoque cualitativo

Con la finalidad de triangular los tipos de datos, además de profundizar la descripción cuantitativa, se elaboró sobre la base de los indicadores definidos con anterioridad una entrevista abierta, que fue aplicada sólo en la Región Metropolitana debido a criterios de accesibilidad.

La entrevista se realizó de acuerdo a los tópicos referidos a:

- Funciones demandadas por el mercado laboral
- Requerimientos y rasgos esperables por el mercado laboral
- Límites entre profesiones de las ciencias sociales

En el caso de los trabajadores sociales se agregó una pregunta referida a la producción de conocimientos en trabajo social.

La entrevista se realizó cara a cara a los sociólogos y trabajadores sociales previamente encuestados. De modo que por saturación teórica, la muestra para este enfoque cualitativo quedó conformada finalmente por 31 sociólogos y 56 trabajadores sociales en ejercicio.

1.5 Validez y confiabilidad del estudio

Dado que se trata de variables categóricas, la confiabilidad y validez de este estudio no es estadística, sino que se ha vigilado por diversas vías tales como la:

- Realización de un muestreo teórico que abarca dimensiones representativas del fenómeno estudiado, de manera de poder generalizar a nivel del país los resultados obtenidos.
- Medición de la validez de contenido y constructo del cuestionario aplicado, a través de la realización de una prueba piloto a 10 trabajadores sociales y 6 sociólogos. Luego de afinados los detalles para lograr su validez en ambos sentidos, dicho instrumento fue aplicado a la muestra definitiva.
- Saturación de los contenidos de la entrevista abierta, la que fue medida a través de análisis categorial simple.
- Triangulación de datos cuantitativos y cualitativos, además de primarios y secundarios.
- Triangulación de informantes, cuyos discursos emergen desde distintos contextos de enunciación, correspondientes a instituciones públicas y privadas.

El empleo de todos estos criterios pretende disminuir los sesgos que pudiesen existir, derivados fundamentalmente del muestreo teórico empleado, de la utilización en ocasiones del sistema bola de nieve para la elección de informantes, y de la concentración de las entrevistas abiertas en la Región Metropolitana y el menor número de empleadores

participantes en el estudio, ya que su nivel de respuesta corresponde al más bajo de todos los informantes.

1.6 Análisis de datos

a) Enfoque cuantitativo

Para el análisis de este tipo de datos, se tabularon en SPSS y se construyeron seis bases de datos separadas correspondientes a:

- Sociólogos en ejercicio
- Empleadores de sociólogos
- Trabajadores sociales
- Empleadores de trabajadores sociales
- Red virtual Cheug
- El Mercurio de Santiago

La variable correspondiente a identificación de la oferta de empleo, fue descrita a través de los datos contenidos en las dos últimas bases mencionadas. De la misma manera se realizó la descripción en torno a la variable características de la oferta de empleo, en sus dimensiones referidas a las ofertas de cargos y áreas temáticas de las ofertas laborales. Mientras que para la dimensión correspondiente a funciones de sociólogos y trabajadores sociales, perteneciente a esta misma variable, como para la referida a los requisitos y rasgos esperables en este tipo de profesionales, se agruparon los datos provenientes desde los empleadores, representados por las ofertas de empleo y las jefaturas directas de los sociólogos y trabajadores sociales, y por otra, parte profesionales en ejercicio.

La descripción se hizo a través de: Análisis porcentual, elaboración de tablas de frecuencias, tablas de contingencia y pruebas de asociación entre variables de Pearson, χ^2 .

Cabe destacar que algunos de los avisos de prensa revisados, no explicitan toda la información considerada en las variables contempladas en el estudio, de modo que la categoría “sin información” en algunos casos es estadísticamente significativa, por lo que ha sido consignada cuando es pertinente hacerlo. Del mismo modo, se debe considerar que debido a la naturaleza de la información, en algunos casos los datos obtenidos no son excluyentes, de manera que no siempre la suma total corresponde al n de cada una de las bases de datos con el que se trabajó.

Considerando que en el caso de los avisos de ofertas laborales provenientes tanto desde la Red virtual, como desde El Mercurio, se trabajó retrospectivamente, y que algunas instituciones ofertantes remiten a sus páginas web para obtener mayor información de su oferta laboral, no ha sido posible consignar algunos datos al respecto, dado lo extemporáneo de la revisión, por tal razón en ocasiones, el n varía.

b) Enfoque cualitativo

Para el trabajo con este tipo de datos, se utilizaron cintas de audio, que fueron transcritas íntegramente, para luego a través de un análisis categorial simple, en que en una primera lectura longitudinal, se identificaron las principales categorías presentes en los discursos, para posteriormente en un segundo nivel de análisis, identificar los diferentes tópicos presentes en esas categorías. Finalmente, se llegó a estructurar una matriz de análisis considerando las variables, indicadores y sub-indicadores antes mencionados.

Se agregaron a esta matriz, aquellos tópicos emergentes en los discursos de los entrevistados, que guardan relación con el objetivo de este estudio, correspondientes a:

- Rigurosidad en el trabajo
- Necesidad de introspección
- Vocación profesional
- Realidad de la sociología en Chile
- Campos laborales para sociología y trabajo social

A ello se agregó lo obtenido desde las preguntas referidas a:

- Límites entre las profesiones de las ciencias sociales
- Producción de conocimientos en trabajo social

Luego de realizado este análisis, la información cuantitativa proveniente de la primera fase de este estudio, fue triangulada con la cualitativa, correspondiente a la segunda fase, para a la luz del modelo teórico empleado, arribar a las conclusiones finales.

1.7 Modelo teórico empleado en el análisis de los límites entre sociología y trabajo social

El siguiente esquema ha sido construido sobre la base de los antecedentes teóricos anteriormente desarrollados y se constituye en el modo cómo han sido analizados los datos cuantitativos y cualitativos, con la finalidad de comparar ambas profesiones en estudio:



Cuadro N° 10

Cabe mencionar que cada uno de los cuadrantes es aplicado al análisis de sociología y trabajo social con fines comparativos. Asimismo, cabe aclarar que el cuadrante correspondiente a producción de conocimientos en trabajo social, es de elaboración propia sobre la base de la revisión bibliográfica y documental realizada. Mientras que la información correspondiente a los otros cuadrantes, corresponde a los distintos autores consignados en este estudio.

CAPÍTULO II

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

1. Características de los programas de Ciencias Sociales en Chile

De acuerdo a los datos oficiales publicados por el Ministerio de Educación chileno (MINEDUC), las profesiones de las Ciencias Sociales presentan algunas de las características descritas a continuación.

En cuanto a la matrícula en el área de las ciencias sociales, esta ha experimentado un ascenso sostenido en los últimos 24 años, con excepción de los años 2005 y 2007 en que la matrícula en el área experimentó un descenso tanto en universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de Chile¹² como en privadas. Ello se muestra en el gráfico siguiente:

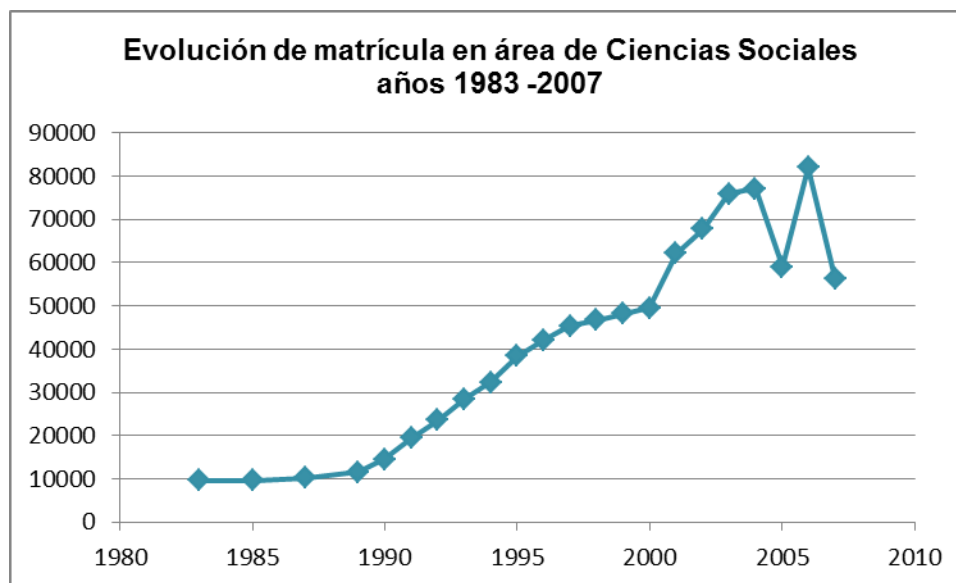


Gráfico N° 1. Fuente: Elaboración propia basada en datos publicados por el MINEDUC (2009)

El cuadro siguiente detalla la matrícula en el área, tanto en Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores (U.C.R.) y en instituciones educativas que no pertenecen a esta entidad, habitualmente llamadas Universidades Privadas (U.P.)

¹² Para más detalles del Consejo de Rectores de Chile ver: <http://www.cruch.cl/>

Matrícula de pregrado en Ciencias Sociales en universidades años 1983- 2007			
	U.C.R¹³	U.P¹⁴	TOTAL
1983	8.722	953	9.675
1985	8.509	1.158	9.667
1987	8.145	2.041	10.186
1989	7.563	4.055	11.618
1990	8.311	6.210	14.521
1991	9.923	9.446	19.369
1992	11.242	12.403	23.645
1993	12.979	15.533	28.512
1994	14.694	17.679	32.373
1995	17.322	21.070	38.392
1996	19.708	22.461	42.169
1997	21.232	24.062	45.294
1998	22.440	24.300	46.740
1999	23.921	24.243	48.164
2000	23.560	25.980	49.540
2001	26.624	35.519	62.143
2002	28.252	39.453	67.705
2003	31.164	44.761	75.925
2004	32.612	44.440	77.052
2005	22.502	36.453	58.955
2006	32.941	49.070	82.011
2007	20.409	35.953	56.362

Cuadro N°11. Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos publicados por el MINEDUC en 2009

Esta cifra equivale al 10,61% de la matrícula total de pregrado en educación superior en Chile entre los años 1983 y 2007, que corresponde a 8.576.796 estudiantes.

Por otra parte, podemos decir que de acuerdo al Ministerio de Educación chileno, el área de ciencias sociales está conformada por las siguientes disciplinas y/o profesiones¹⁵:

¹³ UCR: Universidades Pertencientes al Consejo de Rectores

¹⁴ UP: Universidades Privadas (No pertenecientes al Consejo de Rectores)

- Administración Pública
- Antropología y Arqueología
- Geografía
- Ingeniería Comercial
- Periodismo
- Psicología
- Relaciones Públicas
- Sociología
- Trabajo y Servicio Social

Dentro de estas áreas de conocimientos, sería posible sostener que el trabajo social, ha sido una profesión ligada históricamente a la intervención social, de igual modo que lo ha sido una rama de la psicología y la antropología, específicamente la psicología social y la antropología social. Como hemos dicho, a ello se ha sumado en los últimos años la sociología en su versión profesionalizante. No obstante, aún cuando es posible observar algunos puntos de convergencia respecto del campo laboral, las áreas de desempeño continúan presentándose, en la información oficial proveniente desde el Ministerio de Educación chileno, separadas por claras líneas divisorias, lo que sería contradictorio con lo planteado por quienes auguran en fin de las carreras profesionales, para dar paso a áreas de desarrollo laboral.

Dado que las cuatro profesiones mencionadas se vinculan a la intervención social, el cuadro a continuación muestra el campo laboral y las áreas de desempeño y/o especificidades para ellas:

¹⁵ Fuente: MINEDUC. Futuro laboral. <http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/ListaCarreras>. Extraído en febrero de 2009.

CAMPO LABORAL Y ÁREAS DE DESEMPEÑO PARA CARRERAS AFINES DE CIENCIAS SOCIALES		
Carreras	Campo laboral en empresas u organismos	Área de desempeño y/o especificidades
Antropología y Arqueología	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones gubernamentales y ONG de preservación cultural • Instituciones relacionadas al ámbito cultural urbano y rural (evaluación de intervenciones) 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación académica • Museología • Arqueología • Antropología física y forense • Antropología social
Psicología	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimientos educacionales • Empresas privadas especialmente en recursos humanos, desarrollo organizacional y estudio de mercado • Instituciones públicas del área de la salud o de asistencia social • Organismos no gubernamentales e instituciones comunitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicología clínica, organizacional, educacional, social, comunitaria, laboral y jurídica.
Sociología	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones públicas, de servicios y municipios relacionadas con el área social • Instituciones y organizaciones sociales, gremiales, culturales y no gubernamentales • Organizaciones privadas • Organismos internacionales • Empresas de marketing, comunicaciones y estudios de opinión pública • Universidades y centros académicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas industrial, comercial, social, políticas públicas, relaciones laborales, recursos humanos, estudios de mercado, opinión pública, sociología organizacional y desarrollo social.
Trabajo y Servicio Social	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas públicas y privadas en el área en departamentos de personal y bienestar (recursos humanos) • Instituciones públicas como ministerios, municipalidades y corporaciones de desarrollo social • Administradoras de fondos previsionales e instituciones afines (INP) • Ejercicio libre de la profesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho y familia (mediadores familiares), seguridad social, educación, vivienda, derechos humanos, desarrollo regional y local • Investigación y docencia • Ejecución y evaluación de programas, proyectos y políticas públicas dirigidas a grupos, familias, organizaciones y comunidades.

Cuadro N° 12. Fuente: MINEDUC. Futuro laboral.

<http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/ListaCarreras>. Extraído en febrero de 2009.

Como hemos dicho, aquellas profesiones que convergen en la intervención social, tanto directa como indirecta, con personas, grupos y comunidades, corresponden a antropología, psicología, trabajo social y sociología en su dimensión profesionalizante.

Según datos publicados por el Ministerio de Educación chileno, el stock de profesionales de estas carreras en el mercado laboral, estimado para el año 2005, es mayoritario en psicología equivalente a 25.164 profesionales; seguido de trabajo social con 20.492 profesionales y por 2.773 sociólogos. En el caso de antropología, no está disponible la información, por ello en el gráfico que se presenta a continuación, dicho dato aparece representado como cero, lo que no corresponde al valor estimado de profesionales de esa disciplina.

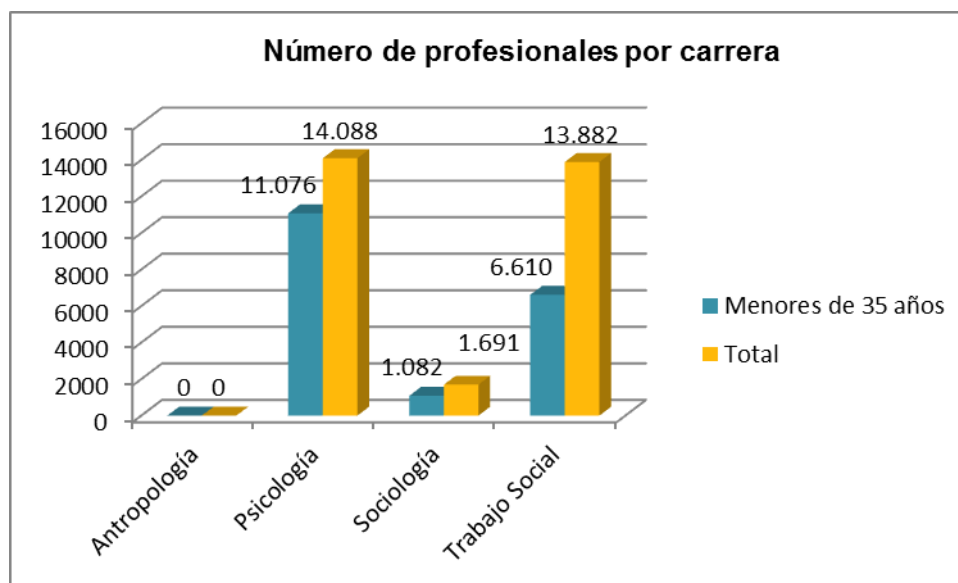


Gráfico N° 2

Al analizar separadamente cada carrera, podemos decir que psicología corresponde a la profesión que tiene una mayor proporción de profesionales menores de 35 años, equivalente al 78,62% del total de psicólogos. Mientras que el 63,99% de los sociólogos y el 47,62% de los trabajadores sociales son menores de 35 años. Estas altas proporciones de profesionales jóvenes en cada una de estas carreras, permite inferir que el stock disponible

de profesionales en estas áreas, aumentará conforme el número de titulados de estas profesiones aumente, se mantenga o aún cuando disminuyan.

El gráfico siguiente ilustra sobre la composición por sexo de cada una de estas carreras:

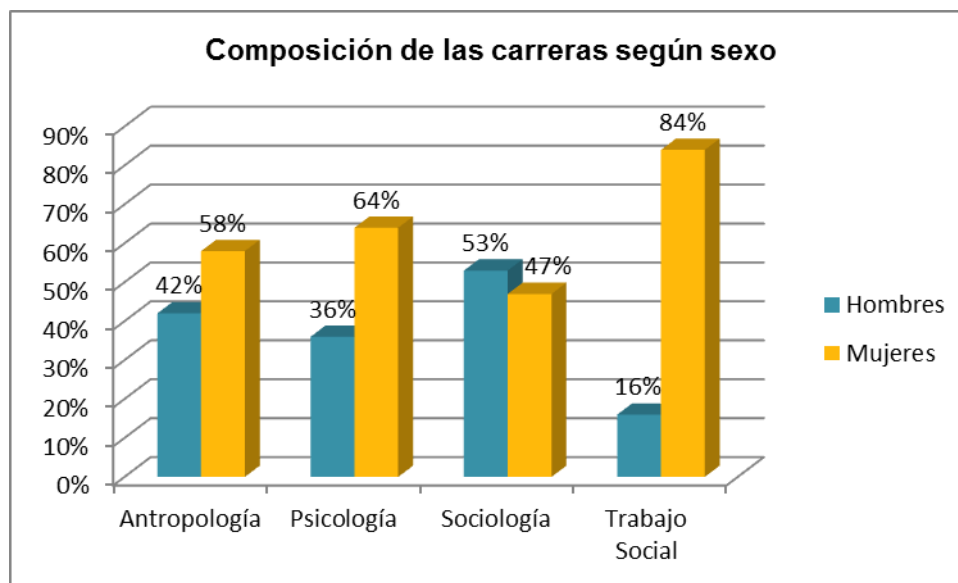


Gráfico N° 3

Como es posible observar en el gráfico precedente, trabajo social es la carrera con mayor presencia femenina, mientras que sociología es más homogénea, aún cuando presenta la mayor presencia masculina dentro de este grupo de cuatro profesiones.

Considerando como programas a los distintos planes de estudio dictados por universidades y que son administrados por una unidad académica.¹⁶ El gráfico siguiente ilustra sobre el número de programas de antropología, psicología, sociología y trabajo social, tanto en Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores como en Universidades Privadas, según la oferta educativa para el año 2009 publicada por el Ministerio de Educación chileno:

¹⁶ Cabe mencionar que en una misma institución podemos encontrar más de un programa. Por ejemplo, una institución que administra un mismo plan de estudios en jornada diurna y vespertina, tendría dos programas de la misma carrera. Lo mismo sucedería con instituciones que tienen más de una sede en que se imparte una misma profesión.

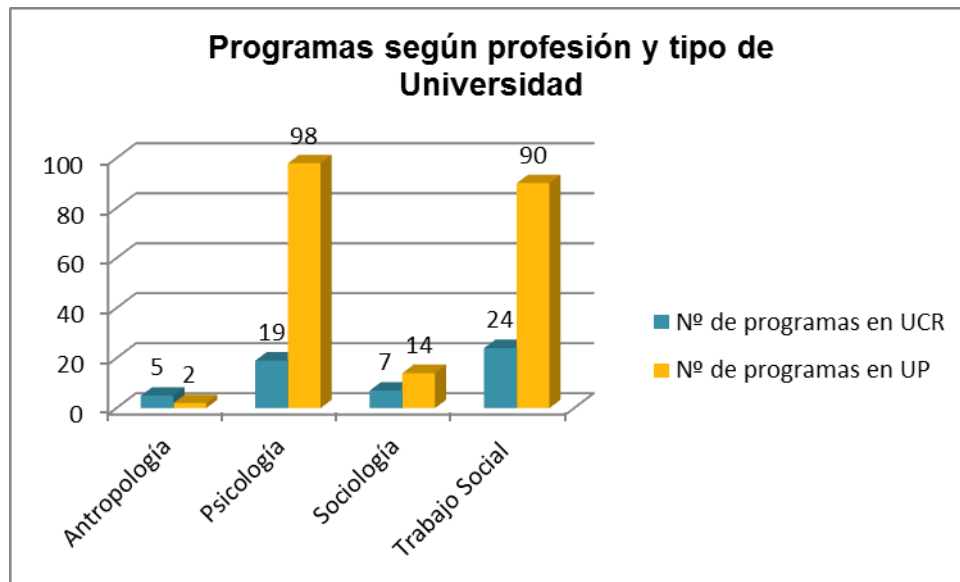


Gráfico N° 4

Como vemos, entre estas profesiones, el mayor número de ofertas corresponde a psicología con un 45,17%; seguido de trabajo social con un 44,01%; luego por sociología con un 8,11% y finalmente por antropología con un 2,70%.

Respecto de la duración de los estudios, el cuadro siguiente muestra que los tiempos fluctúan entre 8 y 16 semestres, estando la mayor fluctuación en trabajo social:

DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS EN SEMESTRES			
Antropología	Psicología	Sociología	Trabajo Social
8 - 13	10 - 14	9 - 14	8 -16

Cuadro N° 13. Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos publicados por el MINEDUC. Disponible en: <http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/DetalleCarreras>. Extraído en febrero de 2009

En relación a los costos que implica estudiar cada una de estas profesiones que hemos denominado afines, el cuadro siguiente ilustra al respecto:

COSTOS ECONÓMICOS QUE IMPLICAN LOS ESTUDIOS				
	Antropología	Psicología	Sociología	Trabajo social
Valor promedio de matrícula	U.C.R	U.C.R	U.C.R	U.C.R
	P: \$ 107,080 Max: \$ 120,000 Min: \$ 92,500	P: \$ 108,598 Max: \$ 158,000 Min: \$ 58,400	P: \$ 107,300 Max: \$ 120,000 Min: \$ 90,000	P: \$ 101,800 Max: \$ 141,700 Min: \$ 60,000
	U.P	U.P	U.P	U.P
	P: \$ 110,500 Max: \$ 124,000 Min: \$ 97,000	P: \$ 141,289 Max: \$ 496,000 Min: \$ 32,400	P: \$ 143,463 Max: \$ 304,289 Min: \$ 80,000	P: \$ 138,181 Max: \$ 260,000 Min: \$ 65,000
Valor promedio de arancel anual	U.C.R	U.C.R	U.C.R	U.C.R
	P: \$ 2.106,800 Max: \$ 2.820,000 Min: \$ 1.780,000	P: \$ 2.258,811 Max: \$ 3.675.000 Min: \$ 1.844.000	P: \$ 2.050,425 Max: \$ 3.325,000 Min: \$ 1.715,000	P: \$ 1.507,786 Max: \$ 2.845,000 Min: \$ 708,000
	U.P	U.P	U.P	U.P
	P: \$ 1.783,300 Max: \$ 2.051.600 Min: \$ 1.515,000	P: \$ 2.016,414 Max: \$ 4.368,000 Min: \$ 2.016,414	P: \$ 3.963,391 Max: \$ 1.611,000 Min: \$ 1.400,000	P: \$ 1.060,000 Max: \$ 1.200,000 Min: \$ 920,000
Costo anual total en promedio	U.C.R	U.C.R	U.C.R	U.C.R
	\$ 2.213.800 € 3.308.8530	\$ 2.367.409 € 3.538.4443	\$ 2.157.725 € 3.225.0408	\$ 1.609.586 € 2.405.7654
	U.P	U.P	U.P	U.P
	\$ 1.893.800 € 2.827.3335	\$ 2.157.703 € 3.221.3254	\$ 4.106.854 € 6.138.3032	\$ 1.198.181 € 1.790.8595

Cuadro N° 14. Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos publicados en MINEDUC. <http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/DetalleCarreras>. Extraído en febrero de 2009

Como es posible observar, la mayor dispersión en el costo de las matrículas se encuentra en la carrera de psicología en Universidades Privadas. Mientras que la mayor dispersión en el valor promedio anual del arancel, se encuentra en trabajo social en Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores. Al mismo tiempo que el costo de trabajo social en promedio es menor que el de las otras carreras, siendo sociología la más costosa.

Por otra parte, el gráfico siguiente ilustra las remuneraciones al primer y quinto año de trabajo luego de titulado:

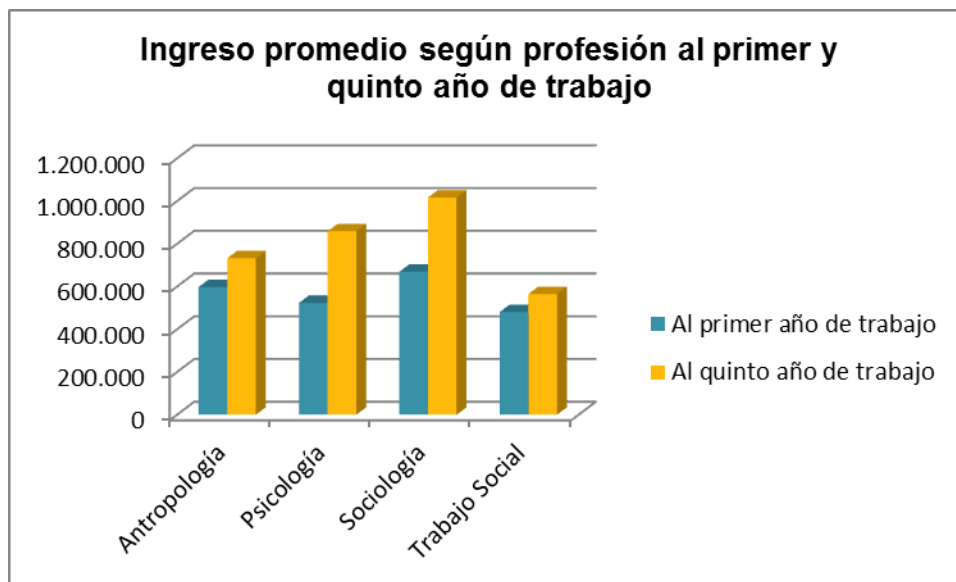


Gráfico N°5

Como vemos trabajo social es la carrera peor remunerada dentro de este grupo, mientras que sociología es la que permite obtener mejores ingresos económicos en comparación a las otras tres profesiones. El cuadro siguiente presenta detalles al respecto:

INGRESO PROMEDIO AL PRIMER Y QUINTO AÑO DE TRABAJO LUEGO DE TITULADO				
	Antropología	Psicología	Sociología	Trabajo Social
Ingreso promedio el primer año de trabajo (dato 2005-2006)	\$ 597.548 € 892.1045	\$ 523.310 € 781.2715	\$ 669.209 € 999.0902	\$ 481.121 € 718.2858
Ingreso promedio al quinto año de trabajo (dato 2000-2001)	\$ 732.343 € 1.093.3456	\$ 858.737 € 1.282.0446	\$ 1.016.845 € 1.518.0906	\$ 565.128 € 843.7033

Cuadro N° 15. Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos publicados por el MINEDUC en: <http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/DetalleCarreras>. Extraído en febrero de 2009

Igualmente, según datos publicados por el Ministerio de Educación chileno, trabajo social se encuentra entre las profesiones con baja dispersión salarial, mientras que sociología, corresponde a aquellas profesiones que presentan una mayor dispersión salarial.¹⁷

Del mismo modo, trabajo social corresponde a la carrera que presenta las mayores probabilidades relativas de empleo al primer y segundo año de haber obtenido el título profesional, respecto de las otras tres carreras descritas. Ello se muestra en el gráfico siguiente:

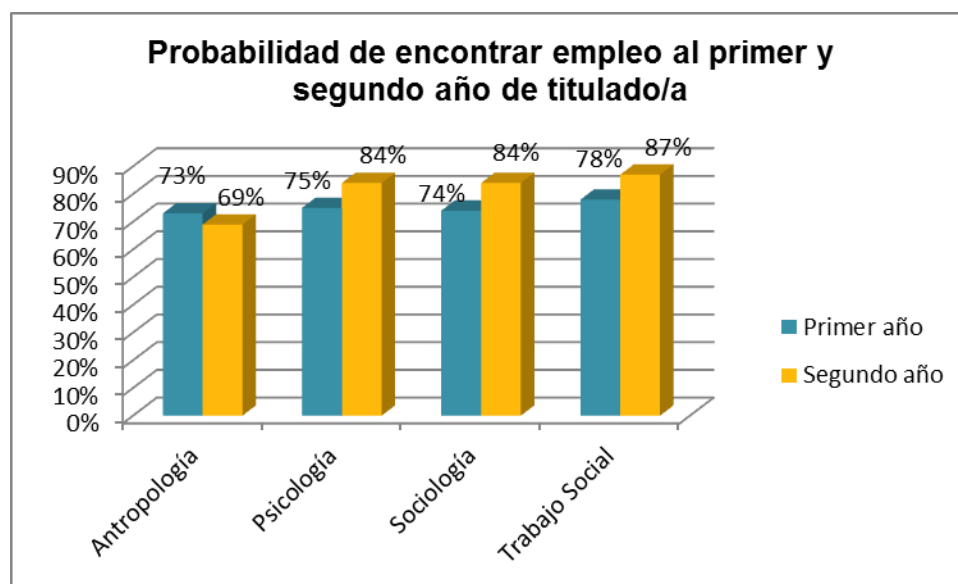


Gráfico N° 6

Por su parte, de entre las cuatro carreras descritas, antropología presenta las menores probabilidades de obtener un empleo al primer año de titulado/a, lo que disminuye aún más al segundo año de haber obtenido el título profesional.

De acuerdo a los antecedentes hasta el momento presentados, pareciera ser que sociología y trabajo social presentan los mayores puntos de confluencia en lo referido a las

¹⁷ Para mayores detalles sobre dispersión de ingresos profesionales ver: http://www.educacionsuperiorchile.cl/docs/graficos_carreras.ppt

proximidades entre sus campos de desarrollo laboral. Del mismo modo, de entre este grupo de cuatro profesiones, presentan las mayores divergencias en cuanto a la composición por sexo de la profesión y a las tasas de retorno económico.

A lo anterior se adiciona que los antecedentes mostrados hasta el momento evidencian la preocupación de los sociólogos por la intervención social directa, y por ende, por la profesionalización de su disciplina ampliando de ese modo sus campos laborales. En tanto que los trabajadores sociales, muestran su preocupación por la producción de conocimientos, y por tanto, por la incorporación de la actividad investigativa como parte de su quehacer cotidiano.

En razón de ello, este estudio se centra en el análisis específico de estas dos profesiones, con la finalidad de describir los límites que actualmente existirían entre ambos campos del saber.

2. Programas de formación en sociología y trabajo social

La oferta de programas del área de las ciencias sociales, se caracteriza por su proliferación a partir de los años '80 en que se produjo el cambio en la Ley Orgánica Constitucional de Educación, permitiendo entre otros aspectos, la creación de universidades privadas.

Igualmente, la oferta de programas para estudiar sociología y trabajo social, también ha experimentado variaciones a lo largo del tiempo, ya que si bien al inicio de la década de los '90 aumentó significativamente, respecto de la oferta nacional antes de la existencia de Universidades Privadas. Durante los últimos años, ha experimentado un retroceso producto de diversos factores, entre los que es posible mencionar algunos ejemplos tales como: el cierre del ingreso a primer año en algunos programas (Trabajo Social, Universidad Mayor); la fusión de Universidades emergentes (Universidad Mariano Egaña-Universidad Pedro de Valdivia), el cierre definitivo de algunos programas (Trabajo Social Universidad de la República), o la escasa matrícula de estudiantes en programas recientemente ofrecidos (Sociología Universidad de las Américas), por lo tanto la inviabilidad económica de implementarlos.

El programa universitario de sociología más antiguo en el país data de 1958, mientras que el más reciente fue creado en el año 2006. Entretanto, el programa de trabajo social más antiguo data desde 1929, mientras que recientemente en el año 2010, han sido creados 11 nuevos programas de trabajo social.

El gráfico siguiente ilustra al respecto:

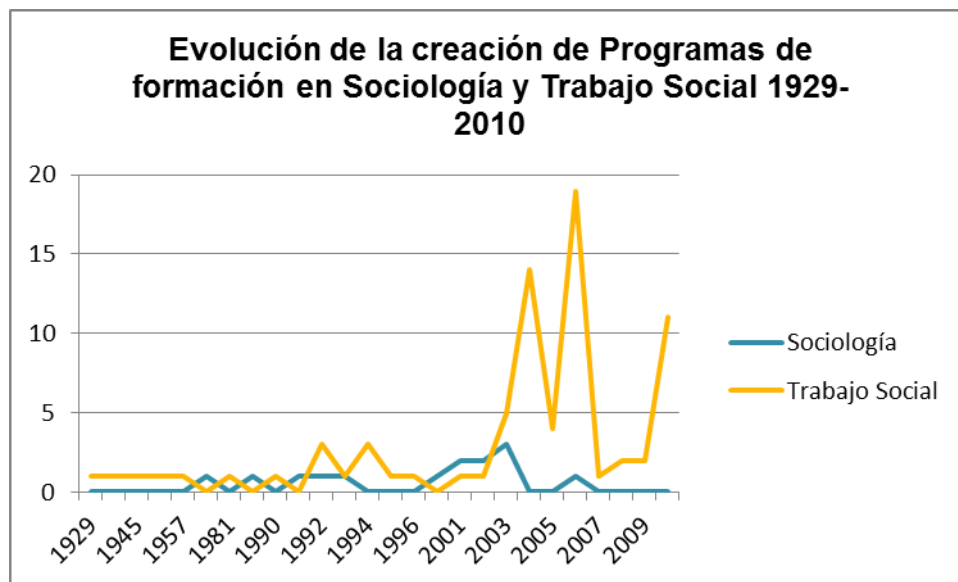


Gráfico N° 7. Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos publicados por el Ministerio de Educación de Chile. <http://www.divesup.cl/ofertaacademica2010/>. Extraído en marzo de 2010.

En el año 2010, las instituciones de educación superior chilenas ofrecen 18 programas de sociología y 104 en trabajo social, evidenciando una alta concentración de la oferta en la Región Metropolitana para ambos pregrados, 9 para sociología y 34 en el caso de trabajo social.

La oferta de programas de sociología es relativamente homogénea en el resto de las regiones en que está presente: 3 ofertas en la Quinta Región de Valparaíso, 2 en la Cuarta Región de Coquimbo; 2 en la Novena Región de la Araucanía; 1 en la Octava Región del Bio-Bio y 1 en la Primera Región de Tarapacá. Mientras que en 9 regiones del país, no se ofrece la posibilidad de estudiar sociología.

En lo relativo a trabajo social, a la oferta de 34 programas en la Región Metropolitana, le siguen 14 en la Octava Región del Bio-Bio; 10 en la Quinta Región de Valparaíso; 8 en la Cuarta Región de Coquimbo; 6 en la Novena Región de la Araucanía; a lo que siguen ofertas en todo el país en un número que fluctúa entre 1 y 5 ofrecimientos por región geográfica, excepto de la Undécima Región de Aysén en que no se registran programas de trabajo social. El gráfico siguiente ilustra al respecto:

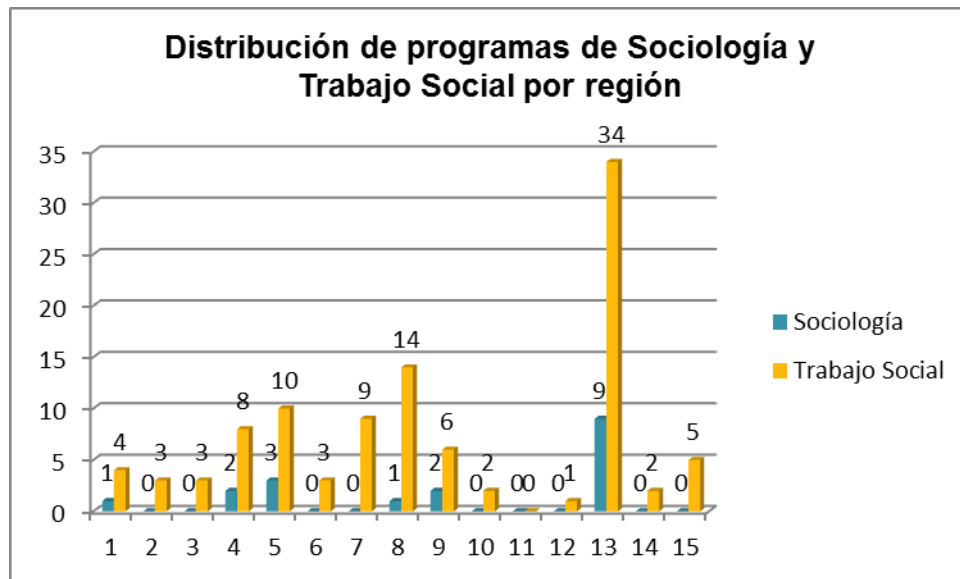


Gráfico N° 8

Sobre la base de la totalidad de los programas de sociología y trabajo social, podemos decir que el 50% de ofertas para sociología y el 32.69% para trabajo social, se ubican en la Región Metropolitana. Mientras que en la Undécima Región de Aysén no se ofrece ninguna de las dos alternativas. Cabe mencionar que en esta Región existen dos universidades y numerosos institutos profesionales.

Por otra parte, es posible destacar que la mayoría de los programas de sociología y trabajo social ofrecidos en la Región Metropolitana, corresponden a universidades privadas. Mientras que las ofertas provenientes desde universidades pertenecientes al Consejo de Rectores, se distribuyen de un modo relativamente más uniforme a lo largo del país, con una leve concentración de programas de trabajo social de este tipo de instituciones, en la Octava Región del Bío-Bío. El gráfico siguiente muestra lo dicho:

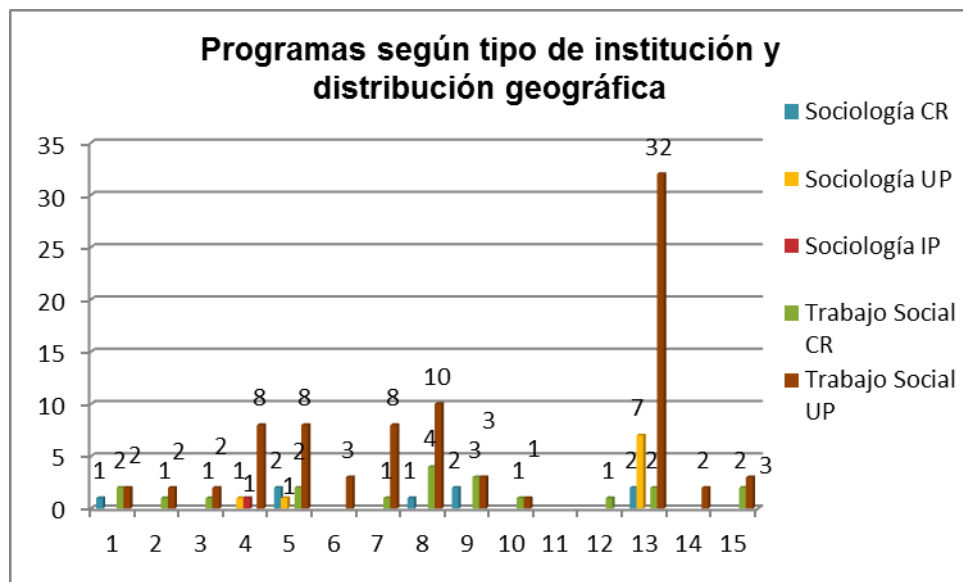


Gráfico N° 9

En el gráfico precedente es posible observar la presencia de un programa de sociología que es ofrecido por un Instituto Profesional de la Cuarta Región de Coquimbo. En tal sentido, cabe recordar que el decreto con fuerza de ley N° 1 del Ministerio de Educación del año 1981, primero y luego la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, terminaron con la antigua tradición de la exclusividad universitaria para algunas profesiones en Chile, entre ellas sociología y trabajo social.

Luego de una amplia discusión parlamentaria y gremial, es promulgada la Ley 20054, el 27 de Septiembre del año 2005, en que se restablece el rango universitario a trabajo social. Por mandato de dicha ley, la profesión se separa en “Servicio Social” y “Trabajo Social”. La primera, con un carácter más técnico puede ser impartida por Institutos Profesionales, ya que no requiere contar con el grado de licenciatura. Mientras que trabajo social sólo puede ser dictada por universidades, dado que su carácter disciplinar requiere el grado de licenciatura previo a la obtención del título profesional correspondiente. De allí entonces que trabajo social no sea dictado por Institutos Profesionales.

En el caso de sociología, el 20 de Mayo de 2009, es aprobada en la Cámara de Diputados de Chile, la moción que restablece su rango universitario. No obstante, en un trámite

clasificado sin urgencia, esta moción se encuentra en tramitación en el Senado Chileno. Por dicha razón, esta carrera puede ser impartida en Institutos Profesionales, como es el caso de un programa ofrecido en la Cuarta Región de Coquimbo.

El gráfico siguiente ilustra sobre el número total de programas de sociología y trabajo social ofrecidos en Chile, distribuidos por tipo de entidad educativa:

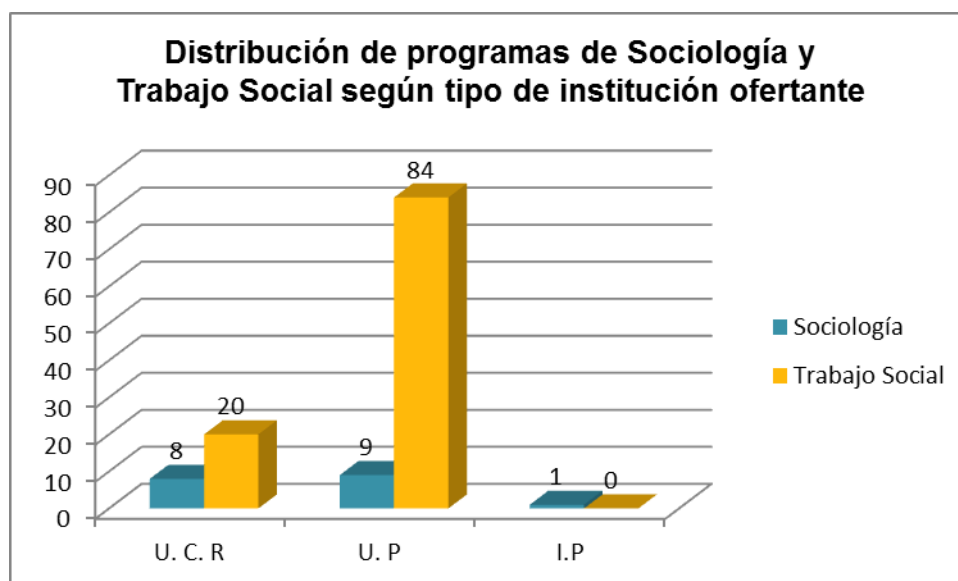


Gráfico N° 10

Entretanto, el aseguramiento de la calidad de la educación superior es certificada en Chile por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).¹⁸ Sin embargo, dado que el proceso es obligatorio en el país, sólo para las carreras de Medicina y Pedagogía (profesor de educación básica, educación media, educación diferencial y educador de párvulos), mientras que para las otras profesiones es voluntario, en la actualidad sociología y trabajo social son impartidas por instituciones acreditadas y sin acreditar.

El gráfico siguiente ilustra al respecto:

¹⁸ Para más detalles ver: <http://www.cnachile.cl/>

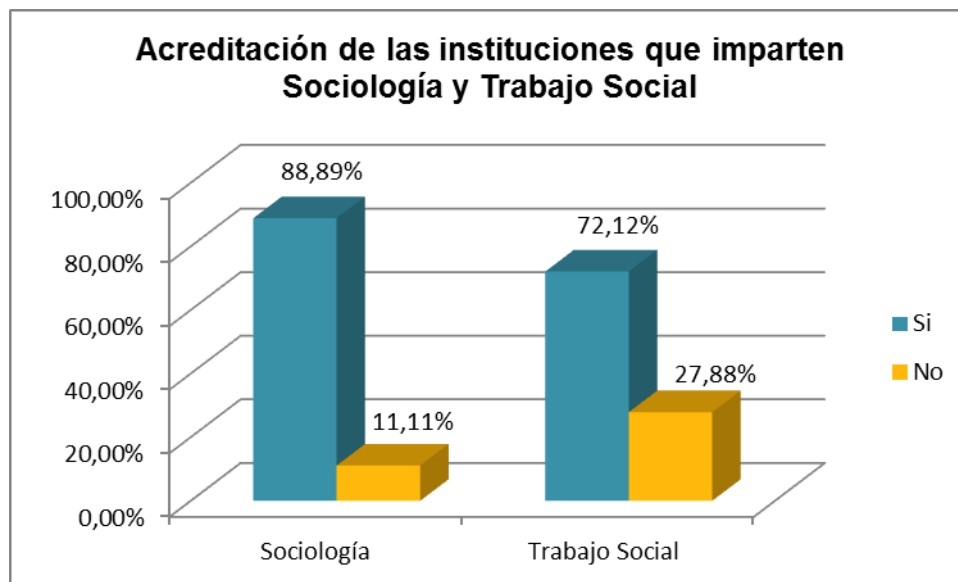


Gráfico N° 11

En cuanto a sociología, el 11,11% equivalente a dos programas, son ofrecidos por una misma Universidad Privada no acreditada. En el caso de trabajo social, el 27,88% de las instituciones no acreditadas que ofrecen la carrera, corresponden a 8 Universidades Privadas que ofrecen en total 24 programas de trabajo social.

Respecto a la totalidad de las vacantes ofrecidas en Chile para estas carreras, podemos decir que en el año 2010, en el país se ofrecieron 793 vacantes para estudiar sociología y 4.468 para trabajo social.

Un 43,13% de los cupos para estudiar sociología son ofrecidos por Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores; un 44,26% por Universidades Privadas, y un 12,61% por el único Instituto profesional que ofrece la carrera de sociología en Chile.

En tanto que un 20,03% de las ofertas para estudiar trabajo social, provienen de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores y un 79,97% corresponde a Universidades Privadas. Esto se refleja en el siguiente gráfico:

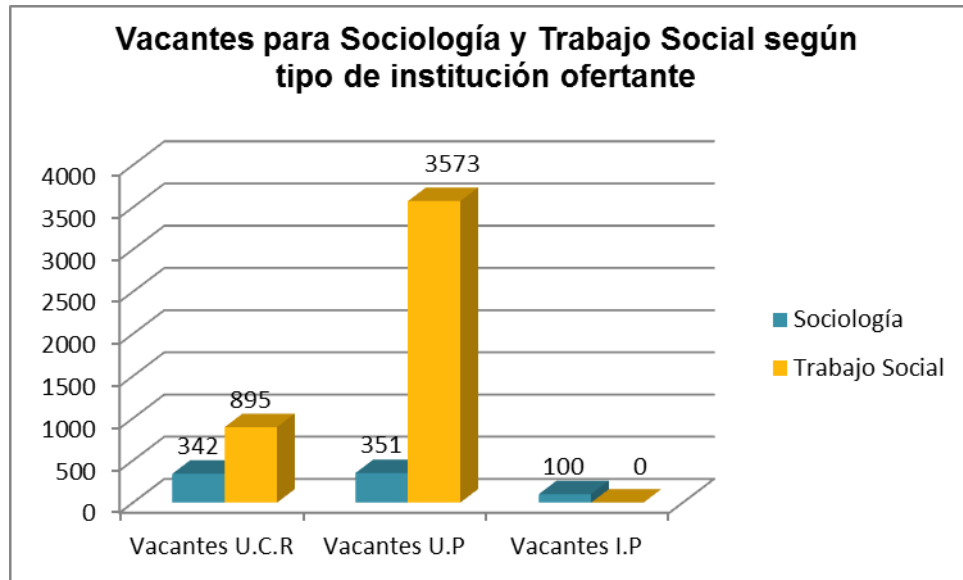


Gráfico N° 12

En lo relativo a la modalidad de estudios, un 94,44% de los programas de sociología son ofrecidos en jornada diurna y un 5,56% en modalidad vespertina. Mientras que en trabajo social, un 71,15% es ofrecido en jornada diurna; un 25,0% en modalidad vespertina y un 3,85% en una modalidad intensiva, lo que significa que es ofrecido los días sábados en jornada completa.

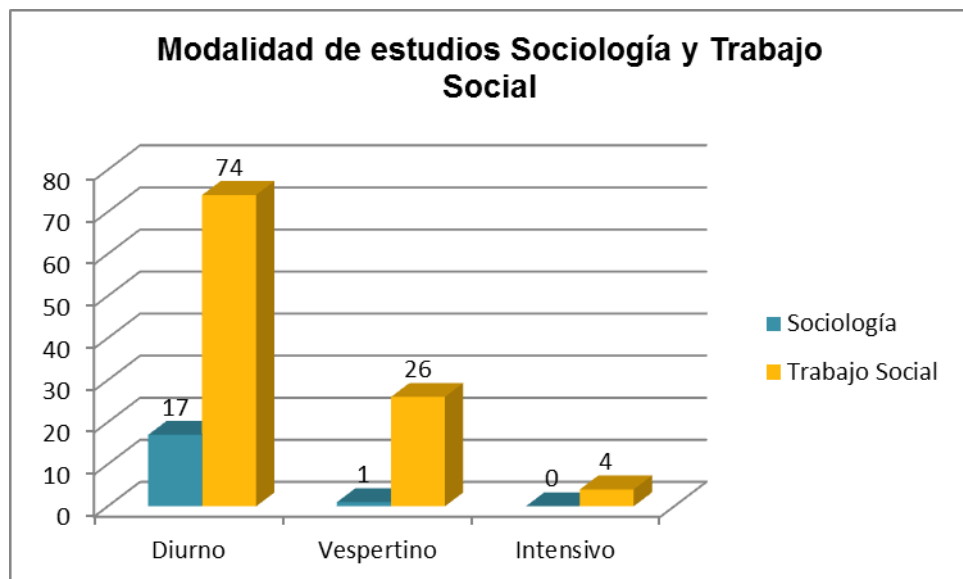


Gráfico N° 13

Los programas diurnos de sociología son ofrecidos en un 47,06% por Universidades Privadas, en un 47,06% por Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores y en un 5,88% por Institutos Profesionales. Mientras que el único programa vespertino de sociología en Chile es ofrecido por una Universidad Privada no acreditada.

Por su parte, los programas diurnos de trabajo social son ofrecidos en un 75,68% por Universidades Privadas, y en un 24,32% por Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores. Mientras que los programas vespertinos son ofrecidos en un 92,31% por Universidades Privadas y en un 7,69% por aquellas pertenecientes al Consejo de Rectores.

Los programas propuestos en modalidad intensiva, equivalen a un 3,85% sobre la totalidad de la oferta de programas de trabajo social en Chile, ellos corresponden a 4 programas ofrecidos por una universidad privada no acreditada.

La tabla siguiente muestra los datos en frecuencias:

MODALIDAD DE ESTUDIOS SEGUN TIPO DE INSTITUCIÓN OFERTANTE						
	Sociología			Trabajo Social		
	Diurno	Vespertino	Intensivo	Diurno	Vespertino	Intensivo
Univ. Consejo de Rectores	8	0	0	18	2	0
Univ. Privadas	8	1	0	56	24	4
Instituto Profesional	1	0	0	0	0	0
Total de programas ofrecidos según modalidad	17	1	0	74	26	4

Tabla N°1

Respecto al aumento de la oferta de programas, en instituciones privadas, Brunner (2004) afirma que *“el rápido crecimiento de las IES¹⁹ privadas a partir de la segunda mitad de los años ’80 ha agudizado las preocupaciones respecto a la falta de información en el sistema. Sobre todo, existe temor respecto de que estas instituciones podrían inundar de profesionales y técnicos el mercado laboral, provocando con ello una pérdida de prestigio*

¹⁹ Este autor denomina IES a las Instituciones de Educación Superior.

de los títulos, una caída de las remuneraciones profesionales y, de paso, una enorme frustración entre los jóvenes que completan sus estudios. Dicho en otras palabras, se estima que ellas serían las principales causantes de un supuesto efecto de “saturación” de los mercados profesionales (...) la verdad, sin embargo, es que todavía las universidades privadas titulan un número cercano a la mitad de aquel que proviene de las universidades c/AFD.²⁰” (Brunner 2004:30)

Si a lo anterior agregamos lo planteado por González (2004) respecto a que *“en la teoría económica, la educación es considerada una inversión en capital humano, cuyo beneficio privado (apropiado por cada individuo) es un mayor salario en el futuro, fruto de una mayor productividad en el mercado laboral, y cuyos costos incluyen los de oportunidad (ingresos y ocios sacrificados), directos (aranceles, matrícula, transporte, libros) e indirectos”* (González 2004:88) y si además consideramos, que de acuerdo a este mismo autor, *“la teoría predice que una persona decidirá educarse cuando el valor presente de los beneficios exceda el de los costos (ambos privados, es decir, tal cual los percibe cada individuo...)”* (González 2004:88) nos enfrentaríamos a la posible frustración de quienes se han titulado como sociólogos o trabajadores sociales al enfrentar la eventual saturación del mercado laboral, con todo lo que ello implicaría no sólo respecto a las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, sino también a las condiciones contractuales desmejoradas. Sin embargo, *“la desocupación es bastante estable para la población adulta con estudios universitarios completos: un 1.9% en 1990 y 2000; es decir, no existen indicios que el cambio en la composición de la población se haya reflejado en aumentos relativos en el desempleo de la fuerza de trabajo con educación superior”* (Mizala y Romaguera 2004:172) Cabe destacar que las autoras se refieren a los años 1990 y 2000. De modo que aún cuando la macro tendencia sea a la estabilidad en el empleo de quienes poseen educación universitaria, el tema de la empleabilidad ha sido motivo de amplias discusiones entre quienes se dedican a estudiar las tendencias de la educación superior en Chile, así lo manifiestan las mismas autoras cuando afirman que *“se ha observado una fuerte expansión de la educación superior (...); este aumento de la oferta de profesionales, en conjunto con*

²⁰ Las Universidades con Aporte Fiscal Directo (c/AFD) corresponden a las que hemos denominado como pertenecientes al Consejo de Rectores, que agrupan a universidades públicas y privadas con aporte fiscal directo.

un incremento de sus salarios relativos, ha dado lugar a un amplio debate en la literatura sobre las razones de esta aparente paradoja” (Mizala y Romaguera 2004:172) El aumento de los salarios relativos del que hablan las autoras, se refiere a la comparación salarial entre personas con estudios terciarios y aquellas que no los tienen, por lo tanto, parece coherente afirmar que quienes cuentan con estudios universitarios, tendrían una mayor tasa de retorno de la inversión que han realizado en educación. No obstante, ello no necesariamente significa un mejoramiento de sus condiciones contractuales, sino que se trata de un aumento relativo, lo que podría significar un mayor deterioro de la tasa de retorno de quienes no han accedido a la educación terciaria y por lo tanto una mayor brecha salarial en tal sentido.

Al respecto “estudios realizados por la CEPAL muestran que la brecha salarial entre personas ocupadas con estudios universitarios y los ocupados con menos educación ha aumentado últimamente, estimulándose con ello la demanda por estudios superiores” (González 2004:94) En este mismo sentido, Uribe (2004) plantea que “como consecuencia de la expansión de la oferta, cada año un número creciente de personas con alta calificación se incorpora al mundo del trabajo. Es razonable suponer que una mayor disponibilidad de recursos humanos calificados afectaría el valor relativo de la educación superior, medido por los retornos de esta en los salarios. Sin embargo, los datos de la encuesta CASEN muestran un sostenido aumento de los retornos de la ES²¹ en los salarios, acompañado de un deterioro de los de quienes ostentan educación secundaria (...) si bien la información no permite examinar lo que sucede con carreras específicas y ocupaciones, estos estudios muestran que, al menos en general, esa suposición estaría errada.” (Uribe 2004:132) De modo que de acuerdo a los planteamientos anteriores, no nos enfrentaríamos a una precarización en las condiciones laborales, al menos en el ámbito salarial, sin embargo deberemos considerar que aun cuando los estudios citados corresponden al año 2004, los autores han trabajado con datos correspondientes a las cohortes egresadas hasta el año 2000 y con datos de la encuesta CASEN 2001, en circunstancias que como hemos dicho, en el caso de trabajo social, la oferta de programas de formación profesional, ha

²¹ El autor denomina ES a la Educación Superior.

experimentado un alza significativa, lo que nos hace suponer que aumentaría el número de titulados en los próximos años.

Por tal razón, no estaríamos en condiciones de predecir el comportamiento de la empleabilidad para los próximos años, esto considerando que además del aumento de la oferta educativa para trabajo social, surgen otros factores de competencia por plazas laborales, tales como: los límites difusos entre las profesiones que hemos denominado afines; el prestigio de las profesiones presente en el imaginario colectivo; los roles históricamente asignados a la sociología y al trabajo social por la sociedad, que limitan las posibilidades de desarrollo e innovación profesional en el ámbito de la exploración de nuevos campos laborales, etcétera.

De modo que aún cuando la macro tendencia sea hacia el mejoramiento de los salarios de quienes cuentan con estudios terciarios, concordamos con Uribe (2004) cuando sostiene que la información de que se dispone, no permite examinar lo que sucede con carreras específicas. Esta situación es relevante si consideramos lo que plantea el mismo autor respecto a que *“hay carreras que han crecido de manera impresionante en los últimos 10 o 12 años (...) muy por sobre el crecimiento del sistema en general, y no disponemos de datos que permitan sacar conclusiones sobre qué sectores se verían afectados en cuanto a la empleabilidad, sin embargo, a nivel agregado, las tasas de desocupación y los ingresos de los graduados de la ES, no revelan en absoluto la existencia de una situación desmedrada”* (Uribe 2004:132)

Sin embargo, lo planteado por Mizala y Romaguera (2004) evidencia que *“a medida que aumenta el nivel educacional de un país, existe una mayor oferta de trabajadores calificados y, como contraparte, los trabajadores no calificados se tornan un factor relativamente más escaso; ello induciría una disminución en la tasa de retorno a la educación y una caída en el diferencial de salarios existente entre trabajadores calificados y no calificados. Es decir, la educación se convierte en un mecanismo tanto para aumentar los ingresos promedio, como para disminuir las diferencias de ingreso en la sociedad.”* (Mizala y Romaguera 2004:173) De modo que aún cuando concordamos en la necesidad de

una mejor distribución del ingreso en Chile, el planteamiento de las autoras significaría en definitiva un desmedro de las condiciones contractuales de las personas que tienen educación terciaria, puesto que la hipotética “disminución de las diferencias de ingreso en la sociedad” estaría basada en una disminución de la tasa de retorno de quienes han invertido en educación superior y no en un aumento de los ingresos para quienes no han accedido a la educación terciaria. Igualmente, cabe destacar que como sabemos las diferencias en la distribución del ingreso en Chile, no están basadas sólo en el retorno privado proveniente del mayor acceso a la educación superior o terciaria.

Por otra parte, queda abierta la discusión sobre la pertinencia y calidad de algunos programas de formación en sociología y trabajo social, que como hemos visto, son implementados por entidades educativas no acreditadas. Del mismo modo, queda abierta la discusión respecto de la calidad y pertinencia de aquellos programas impartidos en modalidades de estudios que comienzan después de la jornada laboral de los estudiantes o en regímenes intensivos el día sábado, como es el caso de algunas ofertas para estudiar trabajo social.

Ambas discusiones, la relativa a las condiciones de empleo y las tasas de retorno; como asimismo, la referida a la calidad de los programas de formación profesional, exceden los límites de este estudio.

En síntesis, sobre la base de los antecedentes presentados es posible sostener que sociología y trabajo social en Chile, se caracterizan en términos generales por:

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL EN CHILE		
Ítem de comparación	Sociología	Trabajo Social
Número de profesionales estimados en el país	2.773	20.492
Composición de la carrera por sexo	Cantidad de hombres y mujeres relativamente homogénea.	Presencia mayoritaria de mujeres.
Costo anual de estudios en promedio	\$ 4.106.854 € 6.131.2944	\$ 1.198.181 € 1.788.8147
Duración promedio de los estudios en semestres	9 - 14	8 - 16
Probabilidad de encontrar empleo al segundo año de titulado	84%	87%
Ingreso promedio al quinto año de trabajo (dato 2000-2001)	\$ 1.016.845 € 1.518.0906	\$ 565.128 € 843.7033
Cantidad de programas ofrecidos en la actualidad	18 Se mantiene el número.	104 En disminución.
Creación de nuevos programas	Sin variaciones significativas.	En aumento.
Distribución geográfica de la oferta de programas de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en la Región Metropolitana. • Ausencia en 9 regiones del país • Distribución relativamente homogénea en el resto del país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en la Región Metropolitana y en las regiones: octava, quinta, séptima y cuarta. • Distribución relativamente homogénea en el resto del país • Ausencia en una región (Aysén)
Tipo de institución ofertante	La carrera es ofrecida en proporciones relativamente iguales por Universidades Pertencientes al Consejo de Rectores y por Universidades Privadas. Es ofrecida además por un Instituto Profesional.	La carrera es ofrecida mayoritariamente por Universidades Privadas y en menor medida, por Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores.

Acreditación institucional	Los programas son ofrecidos mayoritariamente por instituciones acreditadas.	Los programas son ofrecidos mayoritariamente por instituciones acreditadas.
Vacantes ofrecidas	Se ofrecen 793 cupos en el país.	Se ofrecen 4.468 cupos en el país.
Modalidad de estudios	Mayoritariamente diurno, sólo se ofrece un programa vespertino.	Mayoritariamente diurno pero con alta oferta vespertina.

Cuadro N° 16

CAPÍTULO III

OFERTAS DE EMPLEO PARA SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES EN EL MERCADO LABORAL CHILENO

1. Presentación de resultados

Con la finalidad de lograr una mayor descripción de los datos, la información se presenta en primer lugar en términos porcentuales, para luego ser graficada en términos de frecuencias, siendo estructurada de acuerdo a las variables contempladas en este estudio que como recordaremos corresponden a:

- Identificación de la oferta de empleo
- Características de la oferta de empleo
- Requerimientos y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales

Cada una de estas variables está compuesta por indicadores y sub-indicadores que son descritos en cada ítem.

1.1 Identificación de la oferta de empleo

Bajo este rótulo se encuentran agrupados los resultados obtenidos en torno a:

- Profesión destinataria de las ofertas laborales.
- Tipo de institución ofertante.
- Distribución de las ofertas laborales por región geográfica.

1.1.2 Profesión destinataria de las ofertas laborales

En la totalidad de las ofertas laborales provenientes tanto de la Red Virtual Cheung como desde el diario El Mercurio, destacan aquellas dirigidas a trabajadores sociales con un 48,99%; seguidas de las enfocadas a la contratación de sociólogos con un 24,35% y a la captación de profesionales de las Ciencias Sociales con un 12,17%; para luego continuar con las ofertas laborales para sociólogos u otro tipo de profesional con un 8,31%; mientras que las ofertas para trabajadores sociales u otro profesional, equivalen a un 5,60% para finalizar con un 0,58% de las ofertas laborales dirigidas a la contratación de un trabajador social o sociólogo. El gráfico siguiente ilustra lo dicho en términos de frecuencias:

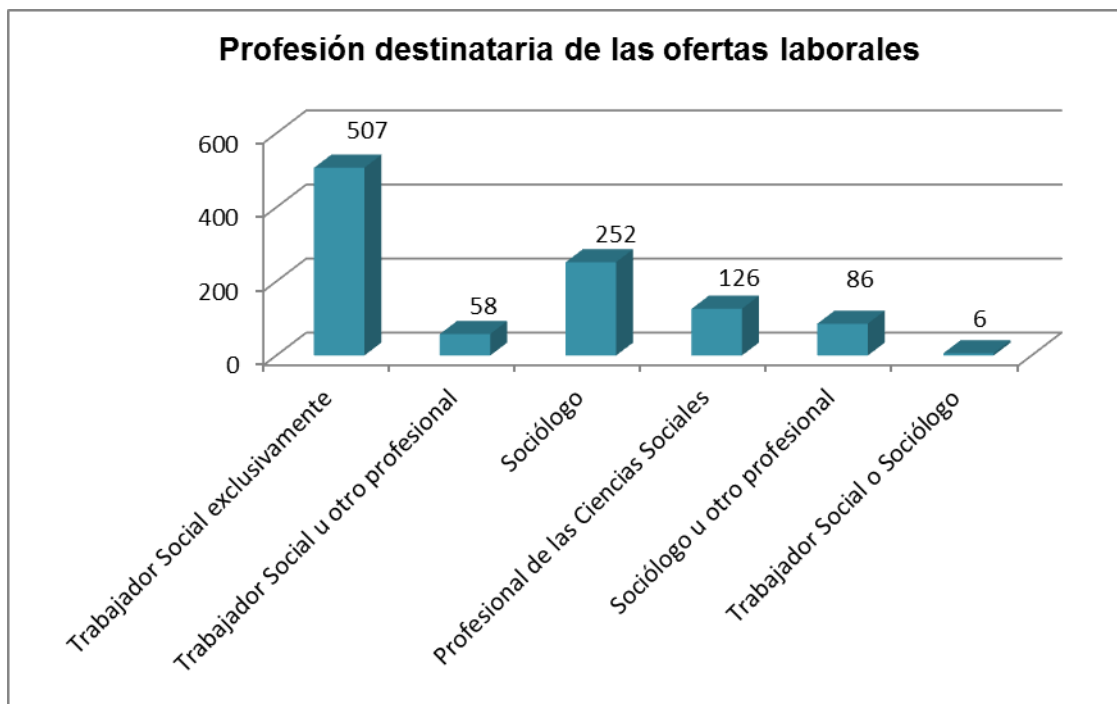


Gráfico N° 14

Del total de ofertas laborales, equivalentes a 1.036, un 73,33% están dirigidas a un tipo de profesional específico -Sociólogo o Trabajador Social- mientras que un 26,67% convocan a más de un tipo de profesional, o en términos generales, a profesionales de las Ciencias Sociales.

Cabe mencionar que una oferta laboral proveniente desde el diario El Mercurio, no presenta información respecto de la profesión destinataria del aviso, estando más bien dirigida al trabajo con sectores específicos de la población en un área de trabajo particular.

El gráfico siguiente muestra la evolución de las ofertas laborales para profesionales de las Ciencias Sociales, sociólogos y trabajadores sociales, entre los años 1997 y 2007:

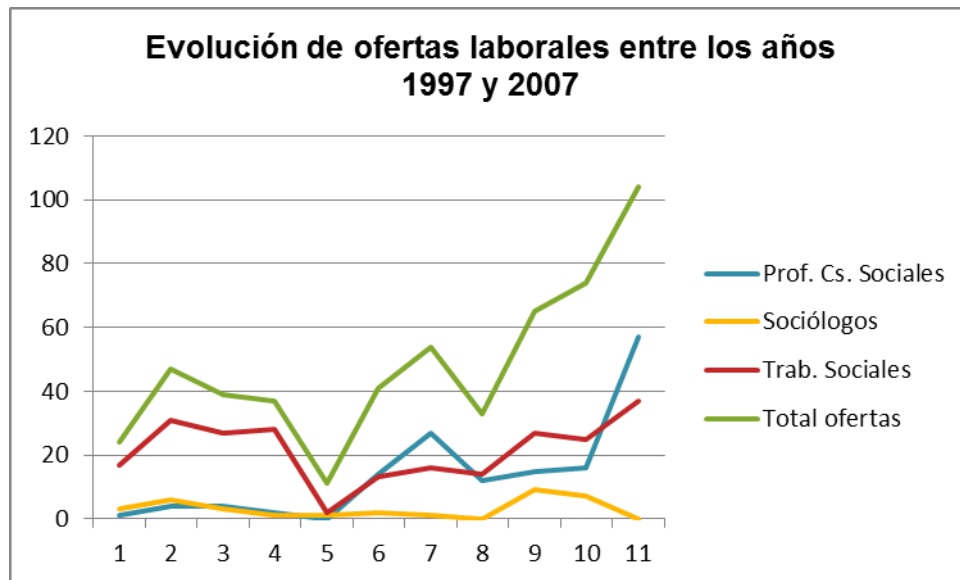


Gráfico N° 15

Los datos evidencian la tendencia actual del mercado laboral a la captación de un profesional de las Ciencias Sociales, por sobre la oferta dirigida a un tipo de profesional específico. Asimismo, se aprecia el ascenso de las ofertas dirigidas a trabajadores sociales y la tendencia -luego de un leve aumento- a la mantención de las ofertas laborales destinadas a sociólogos.

1.1.3 Tipo de institución ofertante

Respecto del tipo de institución ofertante, podemos decir que un 40,90% de las ofertas laborales provienen desde instituciones públicas. Mientras que un 59,10% desde organismos privados. A continuación se presenta un gráfico que ilustra lo dicho de acuerdo a ambas fuentes de datos:

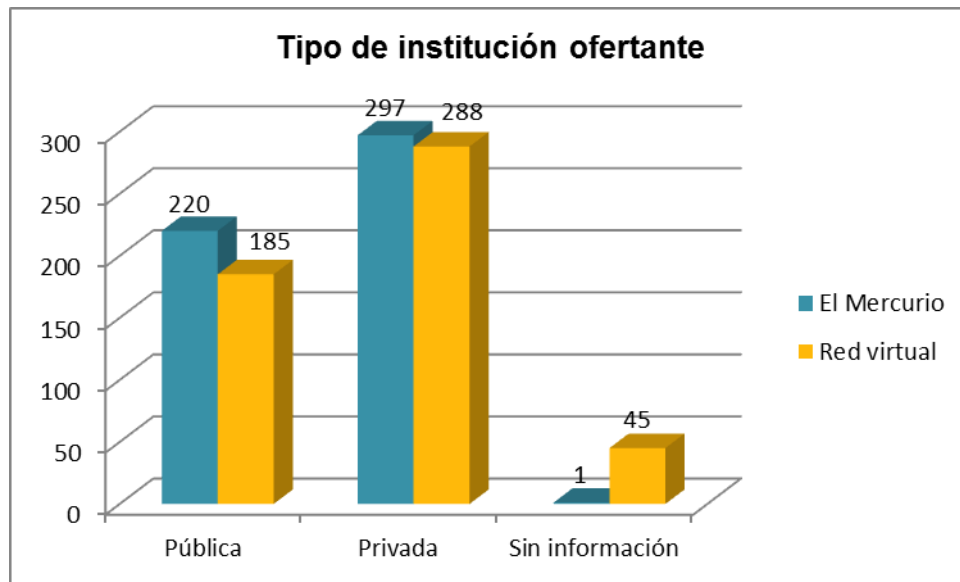


Gráfico N° 16

Las pruebas χ^2 , no muestran asociación significativa entre el tipo de institución ofertante y la profesión destinataria. Ello permite rebatir aquellas posturas que desde el trabajo social sostienen que el Estado es y continúa siendo el mayor empleador de este tipo de profesionales, ya que aún cuando algunas instituciones corresponden a organismos privados con aportes estatales, como empleador están dentro de la categoría privados.

1.1.4 Distribución de las ofertas laborales por región geográfica

En cuanto a la distribución de las ofertas de empleo por región, en el gráfico siguiente se aprecia su alta concentración en la Región Metropolitana, lo que confirma la tendencia a la centralización del empleo en esta zona.

Cabe mencionar que un 9,27% de las ofertas laborales provenientes tanto desde la Red Virtual Cheung como desde El Mercurio, no contienen información explícita respecto del lugar geográfico donde se desarrollaría la actividad laboral, lo que podría complejizar las posibilidades de los postulantes.

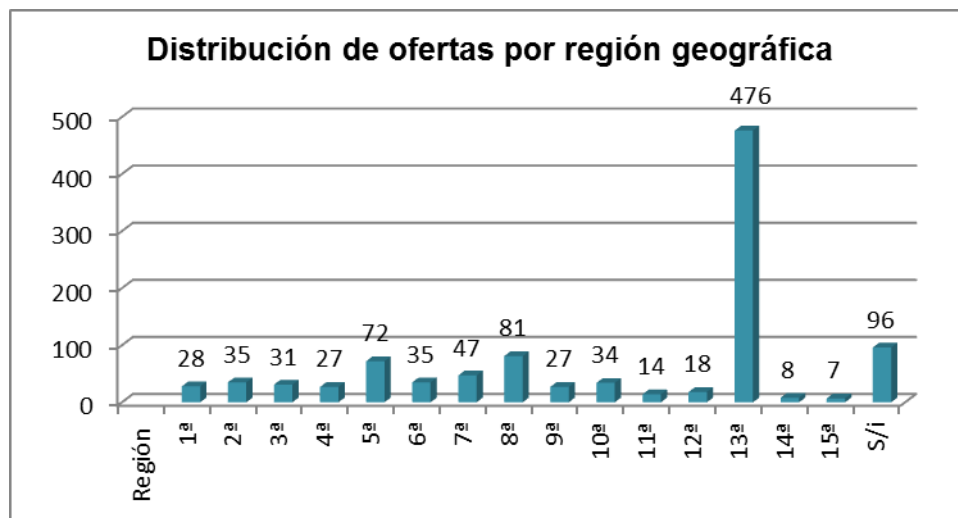


Gráfico N° 17

Por otra parte, del total de ofertas, considerando ambas fuentes de datos, podemos decir que el 45,96% se concentra en la Región Metropolitana, seguida por un 7,82% de ofertas en la Octava Región del Bio-Bio y un 6,95% en la quinta región de Valparaíso. Mientras que la menor cantidad de ofertas de empleos se concentra en la Decimoquinta Región de Arica y Parinacota y en la Decimocuarta Región de Los Ríos, ubicadas en los extremos Norte y Sur de Chile respectivamente.

De acuerdo a los datos provenientes desde ambas fuentes, cabe destacar la asociación significativa (0.001) entre la variable región geográfica y profesión destinaria de las ofertas de empleo. Ello se puede apreciar en las siguientes tablas:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	143,163(a)	96	,001
Razón de verosimilitudes	148,253	96	,000
Asociación lineal por lineal	1,284	1	,257
N de casos válidos	1036		

Tabla N° 2

PROFESIÓN DESTINATARIA DE LAS OFERTAS LABORALES								
Región	Trabajador Social	Trabajador Social u otro profesional	Trabajador Social o Sociólogo	Sociólogo	Prof. de las Cs. Sociales	Sociólogo u otro profes.	S/I	Total
0	20	2	1	5	4	11	0	43
1	15	1	0	8	3	1	0	28
2	10	2	1	11	7	4	0	35
3	18	1	0	4	7	1	0	31
4	2	0	0	15	4	6	0	27
5	42	6	0	20	3	1	0	72
6	21	1	0	10	2	1	0	35
7	30	1	1	8	6	1	0	47
8	36	5	0	31	9	0	0	81
9	12	2	0	6	6	1	0	27
10	14	3	0	10	5	2	0	34
11	8	1	1	2	2	0	0	14
12	8	0	0	6	3	1	0	18
13	231	31	2	103	57	51	1	476
14	2	1	0	3	2	0	0	8
15	5	0	0	2	0	0	0	7
16	33	1	0	8	6	5	0	53
Total	507	58	6	252	126	86	1	1036

Tabla N° 3

Como se puede observar, la mayor concentración de ofertas laborales es en la Región Metropolitana para todas las categorías profesionales.

1.2 Características de la oferta de empleo

En la caracterización de la oferta de empleo hemos incluido los resultados correspondientes a:

- Áreas temáticas de ofertas laborales
- Ofertas de cargos
- Funciones de sociólogos y trabajadores sociales

1.2.1 Áreas temáticas de ofertas laborales

Las áreas de ofertas laborales presentes en los avisos revisados que han sido agrupadas bajo este subtítulo corresponden a:

- Sujetos de intervención social
- Sectores sociales
- Planificación social y políticas públicas
- Investigación social cualitativa y/o cuantitativa
- Bienestar / Recursos humanos
- Ejecución de programas y proyectos sociales
- Comunidad
- Adicciones
- Género
- Estrategias específicas de intervención (mediación, trabajo con grupos o comunitario, intervención en crisis)
- Otros

El gráfico siguiente muestra que la mayor concentración de ofertas de empleos corresponde a las áreas de sujetos de intervención social; sectores sociales; y finalmente, bienestar de personal y recursos humanos. Cabe mencionar que un 5,98% de las ofertas laborales están dirigidas a profesionales sin detallar un área de desempeño específica.

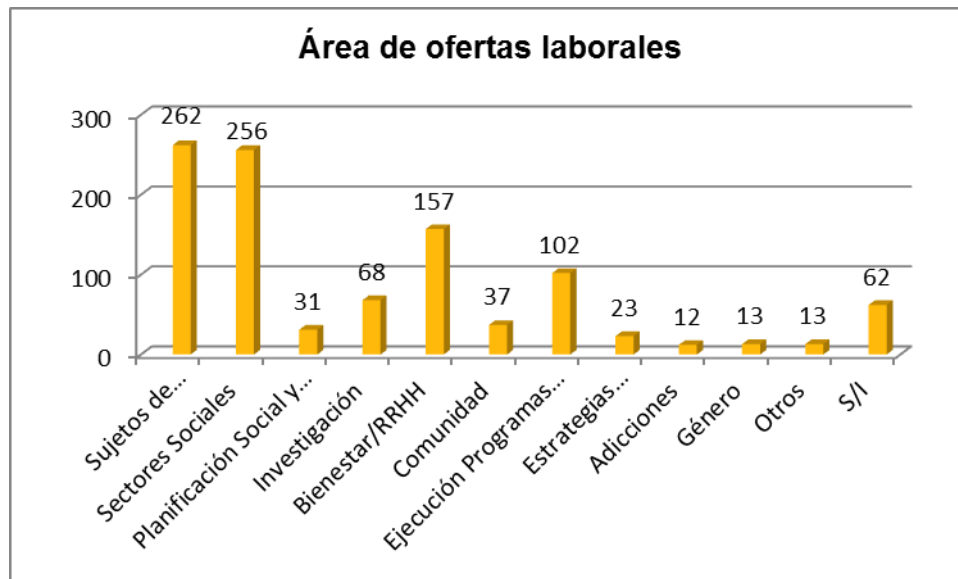


Gráfico Nº 18

Sobre el total de los datos provenientes desde ambas fuentes, podemos decir que el área sujetos de intervención social representa el 25,29%; sectores sociales un 24,71%; bienestar y recursos humanos equivale a un 15,15%; mientras que las labores de ejecución de proyectos sociales representa un 9,86%; e investigación social un 6,56%.

Bajo el rótulo de sujetos de intervención social, que es el de mayor recurrencia, han sido agrupadas las ofertas específicamente dirigidas al trabajo con: Familias; jóvenes; adolescentes; infancia; mujeres; adultos mayores y refugiados, que no detallan estrategias específicas de intervención.

Cabe mencionar que entre tales ofertas, destacan aquellas destinadas al trabajo con infancia, adolescentes y jóvenes, por sobre el trabajo con los otros sujetos.

En cuanto al área sectores sociales, que representa el segundo nivel de frecuencia de las ofertas de empleo, se han agrupado en este ítem aquellos avisos referidos a: Salud; justicia; trabajo; economía; vivienda; educación y seguridad social.

Las pruebas χ^2 determinan la existencia de un alto grado de asociación (0.000) entre la profesión destinataria de las ofertas y el área ofertada. De modo que del total de ofertas laborales destacan las dirigidas a trabajadores sociales en el área sectores sociales (146 casos); sujetos de intervención social (123 casos) y bienestar y recursos humanos (108 casos).

Entretanto, el área sujetos de intervención social; sectores sociales y ejecución de programas sociales, corresponden a las áreas de mayor demanda de sociólogos (99, 45 y 30 casos respectivamente). Asimismo, destaca el área investigación social cuyas ofertas laborales, están dirigidas mayoritariamente a sociólogos u otro tipo de profesionales.

Del mismo modo, resaltan: la no existencia de ofertas laborales para trabajadores sociales en área de investigación social; los 19 casos de ofertas laborales para sociólogos en área de bienestar y recursos humanos; los 26 casos de ofertas laborales para sociólogos en el área de trabajo comunitario; el área de planificación y políticas públicas que requiere de un profesional de las Ciencias Sociales sin mayores especificaciones; y finalmente, las 6 ofertas laborales que para distintas áreas requieren indistintamente de un sociólogo o trabajador social.

Las tablas siguientes muestran lo dicho:

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	606,184(a)	50	,000
Razón de verosimilitudes	436,773	50	,000
Asociación lineal por lineal	16,338	1	,000
N de casos válidos	973		

Tabla N° 4

TABLA DE CONTINGENCIA ÁREA OFERTA LABORAL * PROFESIÓN DESTINATARIA DE LA OFERTA								
		Profesión destinataria oferta						
		Trabajador Social	Trabajador Social u otro profesional	Sociólogo	Profesional de las Ciencias Sociales	Sociólogo u otro profesional	Sociólogo o Trabajador Social	Total
Área de oferta laboral	Sujetos de intervención social	123	15	99	21	3	1	262
	Sectores sociales	146	17	45	33	14	1	256
	Investigación social	0	0	13	8	47	0	68
	Bienestar / recursos humanos	108	14	19	8	5	2	156
	Ejecución de programas y proyectos sociales	42	9	30	17	4	0	102
	Adicciones	8	0	1	0	3	0	12
	Género	3	0	7	2	0	1	13
	Estrategias específicas de intervención	15	0	1	6	1	0	23
	Planificación y políticas públicas	4	2	2	20	2	1	31
	Comunidad	7	1	26	3	0	0	37
Otros	5	0	1	4	3	0	13	
Total		461	58	244	122	82	6	973

Tabla N° 5

Respecto del área de la oferta laboral y el tipo de institución ofertante, los datos muestran una asociación altamente significativa entre ambas variables (0.000).

Las tablas siguientes muestran las asociaciones existentes:

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	201,786(a)	10	,000
Razón de verosimilitudes	211,354	10	,000
Asociación lineal por lineal	7,504	1	,006
N de casos válidos	935		

Tabla N° 6

TABLA DE CONTINGENCIA ÁREA OFERTA LABORAL * TIPO DE INSTITUCIÓN OFERTANTE				
		Tipo de institución ofertante		Total
		Pública	Privada	
Área oferta laboral	Sujetos de intervención social	50	192	242
	Sectores sociales	170	74	244
	Investigación social	12	55	67
	Bienestar/recursos humanos	38	119	157
	Ejecución de programas y proyectos sociales	43	57	100
	Adicciones	4	7	11
	Género	9	3	12
	Estrategias específicas de intervención	11	12	23
	Planificación y políticas públicas	28	2	30
	Comunidad	17	19	36
Otros	2	11	13	
Total		384	551	935

Tabla N° 7

Al considerar la totalidad de las ofertas laborales que contienen información respecto del área de la oferta laboral y el tipo de institución ofertante, es posible sostener que existe una asociación significativa entre ambas variables.

Estas asociaciones se presentan gráficamente a continuación en términos de frecuencias:

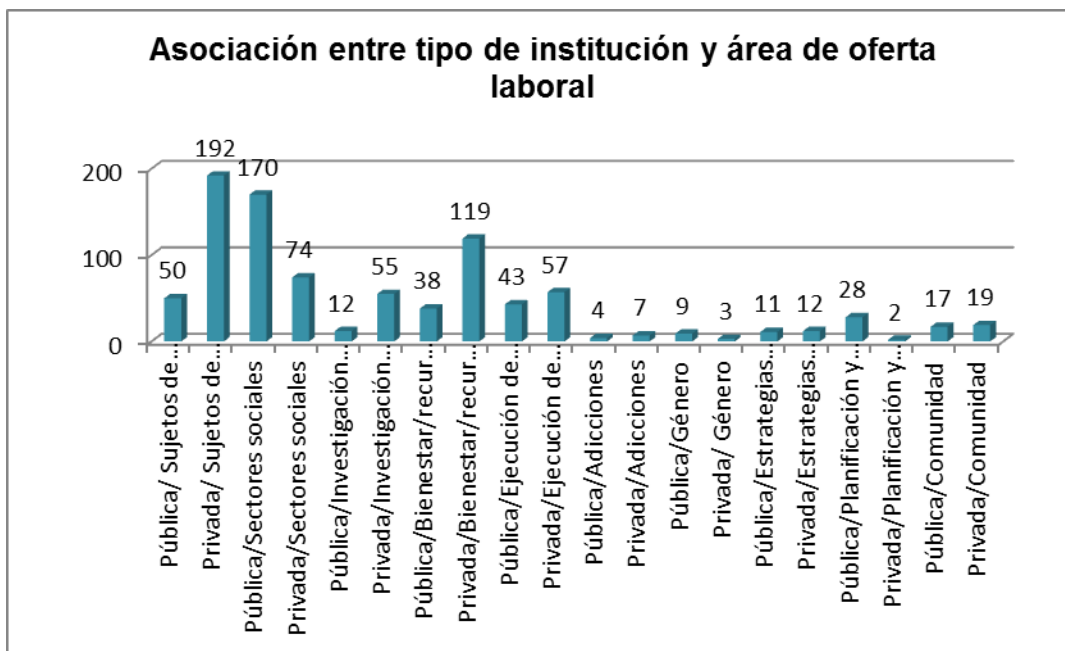


Gráfico N° 19

Como podemos observar, predomina la asociación entre instituciones privadas y: sujetos de intervención social; bienestar y recursos humanos; sectores sociales; ejecución de proyectos y programas sociales y en menor medida investigación social.

En cuanto a las instituciones públicas, destaca su asociación con ofertas laborales en temáticas relativas a: Sectores sociales; ejecución de programas y proyectos sociales, y sujetos de intervención social.

Por otra parte, las pruebas de asociación entre variables, muestran la existencia de asociación significativa (0.000) entre el área temática ofertada y el cargo disponible.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	224,583(a)	60	,000
Razón de verosimilitudes	190,189	60	,000
Asociación lineal por lineal	17,028	1	,000
N de casos válidos	287		

Tabla N° 8

La siguiente tabla resume lo dicho:

ASOCIACIÓN ENTRE ÁREA DE LA OFERTA Y CARGO OFRECIDO		
Área de la oferta temática * cargo ofrecido (0.000)	Sujetos de intervención social	* coordinación (55 casos)
		* encargado de programa (24 casos)
		* jefaturas/director/ subdirector (15 casos)
	Sectores sociales	* coordinación (19 casos)
		* jefaturas/director/ subdirector (19 casos)
	Bienestar/recursos humanos	* jefaturas/director/ subdirector (28 casos)
	Investigación	* jefaturas/director/ subdirector (21 casos)
	Ejecución de programas y proyectos sociales	* jefaturas/director/ subdirector (14 casos)
Planificación y políticas públicas	* jefaturas/director/ subdirector (14 casos)	

Tabla N° 9

Como podemos ver, el cargo de jefatura, dirección o subdirección es el mayormente asociado a determinadas áreas de ofertas laborales.

1.2.2 Ofertas de cargos

De acuerdo a los datos obtenidos, los cargos ofrecidos para este tipo de profesionales han sido agrupados en:

- Subgerencias
- Coordinación
- Jefaturas/dirección/subdirección
- Representaciones Institucionales
- Encargada/o de programa
- Supervisor/a
- Asesor
- Otros

Entre los cargos ofrecidos, destaca el de jefatura/dirección/subdirección con un 39,75%, respecto del total de cargos especificados en las ofertas laborales revisadas; mientras que el cargo de coordinación equivale a un 29,5% y el de encargado de programa a un 19,9%. El gráfico siguiente ilustra lo dicho en términos de frecuencias:

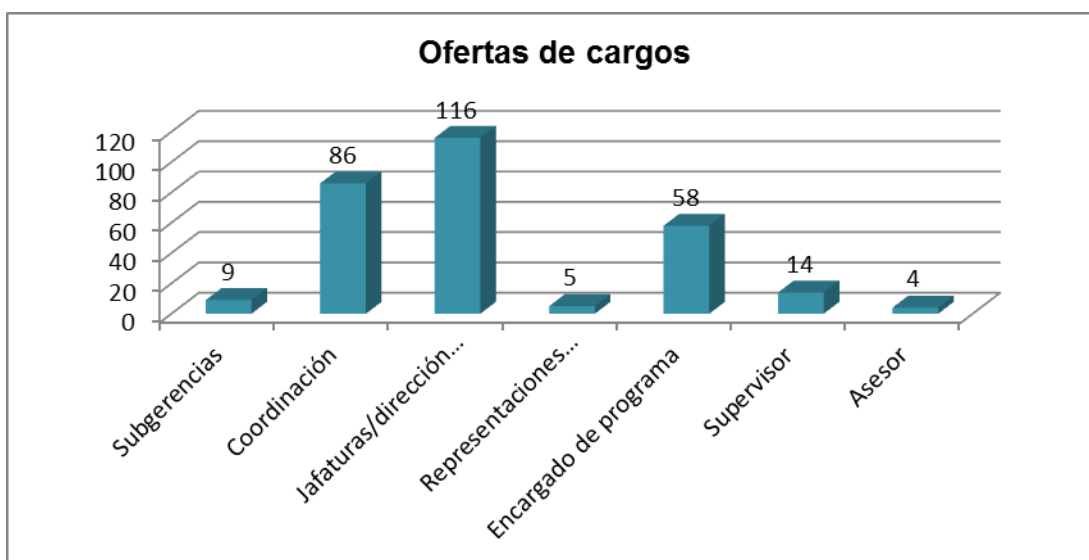


Gráfico N° 20

Respecto de las pruebas de asociación entre variables, χ^2 , podemos mencionar que los datos muestran una asociación significativa entre el tipo de institución ofertante y el cargo ofrecido.

Las tablas siguientes muestran dicha asociación:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,748(a)	6	,000
Razón de verosimilitudes	29,457	6	,000
Asociación lineal por lineal	3,351	1	,067
N de casos válidos	290		

Tabla N° 10

TABLA DE CONTINGENCIA CARGOS OFRECIDOS * TIPO DE INSTITUCIÓN OFERTANTE				
		Tipo de institución ofertante		Total
		Pública	Privada	
cargos ofrecidos	Subgerencias	1	8	9
	Coordinación	20	66	86
	Jefaturas/dirección /subdirección	53	63	116
	Representaciones institucionales	0	5	5
	Encargado de programa	11	45	56
	Supervisor	9	5	14
	Asesor	2	2	4
Total		96	194	290

Tabla N° 11

Como es posible observar, destacan las ofertas de cargos de coordinación; de jefaturas y de encargados de programas en instituciones privadas. Mientras que las instituciones públicas se destacan por la oferta de cargos de Jefatura.

Del mismo modo, al considerar la totalidad de los datos que contienen la información referida el tiempo de experiencia exigido, es posible establecer que existe asociación

significativa entre el cargo ofrecido y la experiencia requerida. La tabla siguiente muestra el valor de dicha asociación:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,371(a)	10	,003
Razón de verosimilitudes	28,215	10	,002
Asociación lineal por lineal	5,789	1	,016
N de casos válidos	113		

Tabla N° 12

Mientras que el gráfico a continuación ilustra sobre la preponderancia del tiempo de experiencia exigido, equivalente a entre 1 y 2 años, para cargos de coordinación y encargados de programas:

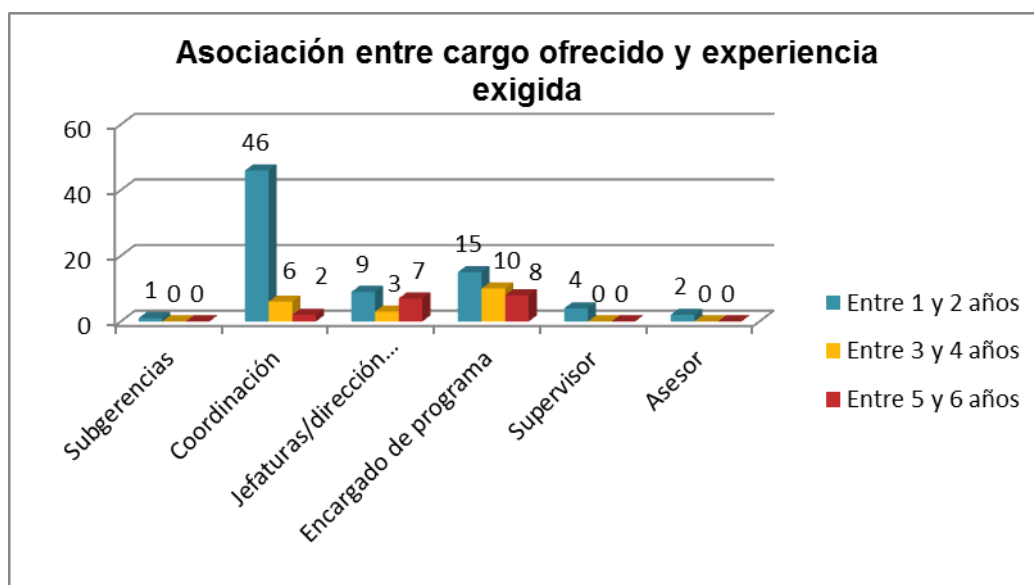


Gráfico N° 21

Por otra parte, los datos permiten sostener la inexistencia de asociación entre el tipo de cargo ofrecido y los conocimientos requeridos para su desempeño.

1.2.3 Funciones de sociólogos y trabajadores sociales

Para el análisis de las funciones que deben desarrollar, o que se espera lleven a cabo sociólogos y trabajadores sociales, se han considerado en primera instancia, todas las fuentes de datos cuantitativos disponibles en este estudio, agrupándolas como:

- Empleadores: En este ítem se incluyen los datos cuantitativos provenientes desde la revisión de los avisos de ofertas laborales aparecidos en la prensa escrita revisada y en la bolsa virtual de trabajo, Red Cheung. Asimismo, se han incluido los datos de las encuestas aplicadas a empleadores de sociólogos y de trabajadores sociales.
- Profesionales en ejercicio: Bajo este rótulo se incluyen los datos provenientes de las encuestas aplicadas a sociólogos y trabajadores sociales, que actualmente ejercen su profesión en distintos campos laborales.

Las funciones establecidas en las ofertas laborales para sociólogos y trabajadores sociales, han sido agrupadas en:

- Funciones de planificación y gestión
- Funciones específicas en programas sociales
- Otras funciones o tareas

Sobre la base de estas categorizaciones han sido analizadas las entrevistas realizadas a profesionales en ejercicio, sociólogos y trabajadores sociales, lo que es presentado luego de la descripción cuantitativa de cada ítem.

1.2.3.1 Descripción general de funciones y tareas asignadas a sociólogos y trabajadores sociales

Al considerar cada profesión por separado y sobre la base de la totalidad de los datos provenientes tanto desde los empleadores, como desde los profesionales en ejercicio, es posible decir que las funciones de planificación y gestión equivalen a un 29,17% para sociólogos y un 29,76% para trabajadores sociales. Mientras que las funciones específicas en programas sociales corresponden al 2,27% para sociólogos y a un 16,01% para trabajadores sociales. Entretanto, otras funciones o tareas desarrolladas por este tipo de profesionales equivalen a un 68,56% para sociólogos y un 54,23% para trabajadores sociales. Ello se ilustra en el gráfico siguiente:

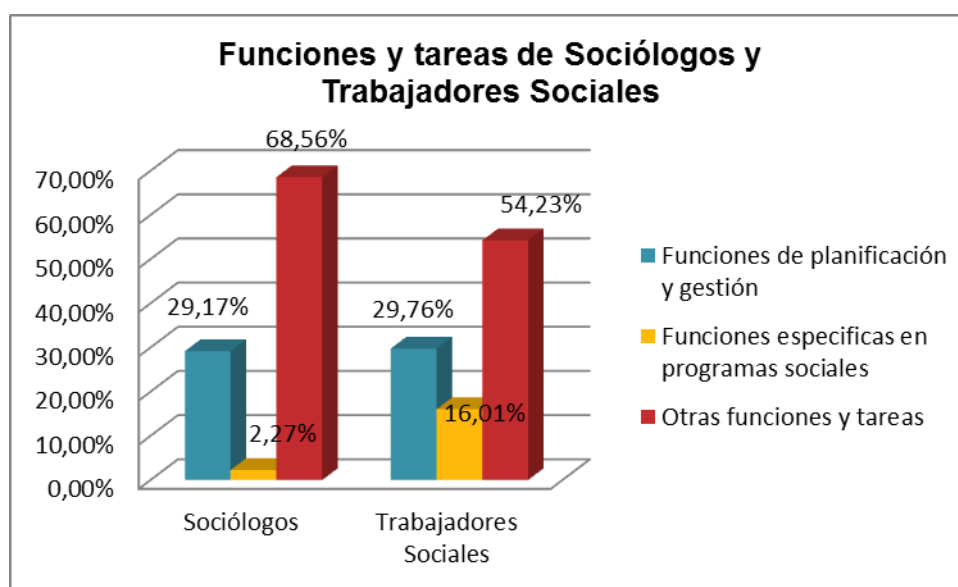


Gráfico N° 22

Como es posible notar, las funciones específicas en programas sociales son las menos demandadas en ambos tipos de profesionales. Sin embargo, tienen mayor relevancia porcentual para trabajadores sociales que para sociólogos, siendo menor la distancia porcentual existente, entre las funciones de planificación y gestión y las específicas en programas sociales para trabajadores sociales, respecto de los sociólogos.

Frente al tema de los quehaceres que el mundo laboral atribuye a los sociólogos, es recurrente la opinión de los profesionales en ejercicio respecto a que *“...no existe una única función asociada al sociólogo. Más bien, las múltiples funciones que se le asignan se relacionan con lo amplio que es su campo laboral, lo que dificulta identificar funciones específicas relacionadas con el oficio.”* (e1)

Sin embargo, dichos profesionales coinciden en expresar que la *“...función genérica es el análisis simbólico aplicado, eso sirve en el fondo para agrupar un montón de cuestiones que tienen que ver con el análisis de la realidad social ya sea en vertiente cualitativa o cuantitativa, sea para fines globales o particulares, es decir, tiene que ver con obtención, recopilación, análisis de información e interpretación de esa información en un aspecto más global.”* (e27)

Lo anterior, lleva a sintetizar las expectativas del mercado laboral frente a este tipo de profesionales, en el sentido de que *“...lo que espera el mercado es un profesional altamente flexible y que sea capaz de entregar una visión crítica de lo que se está haciendo, y también una capacidad de complementar distintos conocimientos y poder ponerlos en un discurso sólido, coherente, o sea, poder interpretar distintas visiones profesionales o personales y poder darle un sentido, un sentido único, y darle coherencia a eso, generar discursos nuevos, discursos que a otros profesionales tal vez les cuesta más adquirir por su parcelación o por su mirada del quehacer laboral.”* (e29)

De modo que las principales actividades desarrolladas por los sociólogos corresponderían a *“...funciones de coordinación, de diseño y planificación, de diseños de investigación y de análisis de información, ya sea de información directa primaria o de información secundaria, ya sea porque es en función de una investigación o porque lo necesitas para poder planificar, diseñar, o mejorar un trabajo.”* (e3)

No obstante la coincidencia de los discursos profesionales respecto a las múltiples funciones que les son atribuidas desde el mercado laboral, es posible agrupar dichos quehaceres en aquellas categorías anteriormente utilizadas en la descripción cuantitativa y

que corresponden a: Funciones de planificación y gestión; funciones específicas en programas sociales, y otras funciones y tareas.

Por su parte, los trabajadores sociales entrevistados, coinciden en sus discursos respecto de que no existirían funciones específicas para este tipo de profesional, sino más bien un profesional de este tipo se podría “...desempeñar en distintas áreas, haciendo distintas cosas...” (e21) De modo que en términos genéricos, un trabajador social desempeñaría “funciones diversas en el campo de acción o intervención...” (e45)

Sin embargo, existe desacuerdo con las demandas actuales del mercado laboral en torno a la intervención social, en el sentido que “deberíamos ser casi sociales, porque el mercado es cada vez más competitivo, a la vez hay una gran cantidad de profesionales, creo que nosotros debiéramos ser cada día más ingenieros sociales que trabajadores sociales, porque se nos pide eficiencia por sobre todo, más que un trabajo efectivo, duradero, que realmente sea un aporte...” (e53)

Con la finalidad de entregar mayores detalles, dada la relevancia de este tema para la descripción de los cierres sociales entre sociología y trabajo social, a continuación se presenta el detalle de la información contenida en los distintos tipos de funciones y/o tareas.

1.2.3.2 Funciones de planificación y gestión

En cuanto a las funciones de planificación y gestión, bajo este rótulo han sido agrupadas aquellas tareas y/o funciones referidas a:

- Planificación
- Seguimiento y monitoreo
- Supervisión y evaluación
- Gestión de recursos (humanos, financieros y materiales)

Al agrupar los datos provenientes desde sociólogos con los de sus empleadores y por otra parte, aquellos provenientes desde trabajadores sociales y desde sus empleadores, es

posible decir que a ambos tipos de profesionales les son demandadas, en orden descendente, las funciones correspondientes a: Planificación; supervisión y evaluación; seguimiento y monitoreo; y finalmente gestión de recursos. No obstante, los datos correspondientes a las funciones demandadas a trabajadores sociales presentan una distribución más homogénea respecto de los correspondientes a sociólogos, a quienes en menor medida les son demandadas funciones de gestión de recursos humanos, materiales o financieros.

La tabla siguiente muestra los datos agrupados de acuerdo a cada una de estas profesiones:

FUNCIONES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEMANDADAS A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN TODAS LAS FUENTES DE DATOS (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Planificación	59,89	54,75
Seguimiento y monitoreo	51,07	49,26
Supervisión y evaluación	59,10	49,41
Gestión de recursos	29,94	46,58

Tabla N°13

El gráfico a continuación ilustra sobre las funciones y tareas de planificación y gestión demandadas a sociólogos y trabajadores sociales, desagregadas de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio y a la de los empleadores correspondientes.

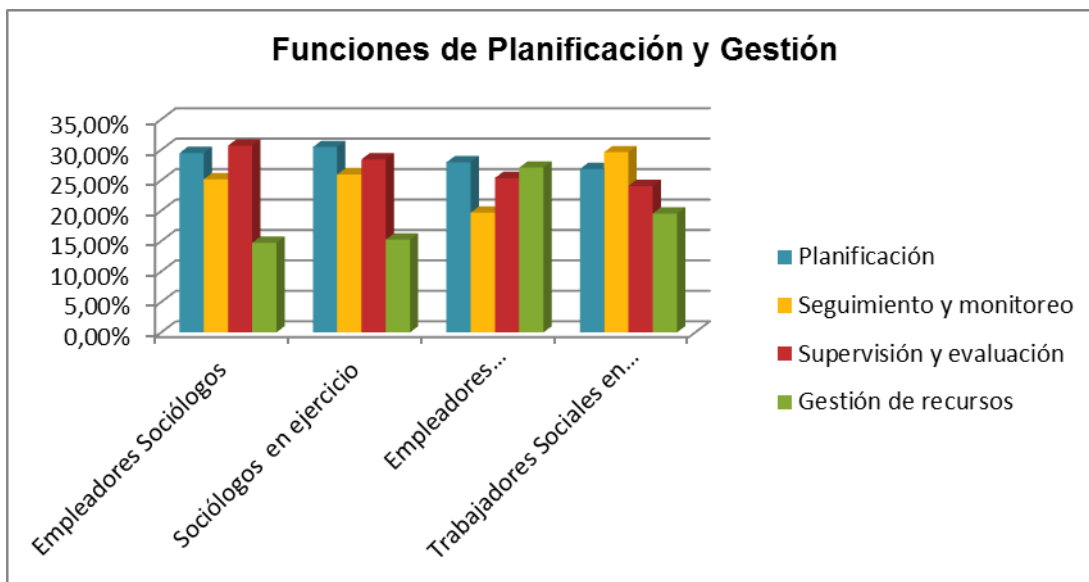


Gráfico N° 23

En el caso de los sociólogos, la visión de los profesionales en ejercicio y la de los empleadores es más homogénea, que la de los trabajadores sociales y sus empleadores. Ello se refleja en que los empleadores otorgan mayor relevancia a la gestión de recursos que los trabajadores sociales. Esta diferencia de visión también se observa en las funciones de seguimiento y monitoreo que es más relevada por los trabajadores sociales que por sus empleadores.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

FUNCIONES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DESAGREGADAS SEGÚN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES (%)				
	Empleadores Sociólogos	Sociólogos en ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Planificación	29,45	30,44	27,92	26,83
Seguimiento y monitoreo	25,15	25,92	19,66	29,60
Supervisión y evaluación	30,68	28,42	25,36	24,05
Gestión de recursos	14,72	15,22	27,06	19,52
Total	100	100	100	100

Tabla N° 14

Respecto de las funciones de planificación y gestión, la visión de los sociólogos en ejercicio, es que corresponde a una labor que les es demandada frecuentemente y que implica *“planificar y otorgar una mirada relativamente amplia de los fenómenos, esto ya sea desde planificar una intervención social, hasta una investigación o consultoría.”* (e8)

En tal sentido, las labores referidas a la planificación social en su vertiente macro social, implican que los sociólogos participen en el diseño y evaluación de políticas públicas, por lo que habitualmente se les demanda *“...participar en equipos de diseño, de planificación de políticas.”* (e23). En dicha área *“...las funciones asignadas al sociólogo, las principales, se relacionan con la planificación, las evaluaciones, el seguimiento.”* (e1).

A estas labores se suman las referidas a la gestión de recursos, particularmente en las organizaciones públicas, en el área de intervención social, puesto que *“en el tema de políticas públicas lo que más piden es planificar, evaluar, y gestionar, harta gestión, muchos están metidos en el tema de la gestión que no es necesariamente de la sociología hacer eso. Las demandas en ese ámbito, yo creo que pasan más por el ser capaz de llevar el proyecto desde el inicio, o sea ser capaz de hacer buenos diagnósticos, planificar en base a esos diagnósticos, hacer la gestión del proyecto y después evaluar... o sea, todo.”* (e6) Es así como el desempeño laboral de los sociólogos en el área de la intervención social, les implicaría la aplicación de metodologías y estrategias específicas referidas a proyectos sociales, que incluiría la gestión de recursos aún cuando no se considere una experticia de este tipo de profesionales. Igualmente, a los sociólogos se les demandaría la realización de actividades específicas en programas sociales, referidas al desarrollo de diagnósticos de las realidades a intervenir.

En el caso de los trabajadores sociales, dentro de las funciones de planificación y gestión, los entrevistados, destacan las referidas a planificación; seguimiento y monitoreo, además de gestión de recursos. De manera que habitualmente, este tipo de profesionales desarrollan labores relativas a *“...la planificación y ejecución de proyectos y al tema de gestionar proyectos o beneficios...”* (e9) En tal sentido, se espera que sean capaces de *“...controlar*

un programa, administrar un programa y controlar los recursos, administrar un proyecto y adjudicarlos...” (e12)

Asimismo, la gestión de recursos, en términos generales correspondería a una de las funciones más demandadas a los trabajadores sociales, y por tanto, centrales en el desempeño profesional, ya que habitualmente, “...se exige mucho saber gestionar, en todo ámbito de cosas. Si tú no sabes gestionar, te comió la máquina, porque ponte tú, estás metido en un municipio, estás en una ONG, o en una corporación, también tienes que ver redes, también tienes que gestionar con el ámbito judicial, con las municipalidades...” (e23)

1.2.3.3 Funciones específicas en programas sociales

En cuanto a las labores específicas en programas sociales, éstas engloban funciones y/o tareas referidas a:

- Mediación
- Relatorías
- Diagnósticos sociales
- Tareas o funciones propias de monitor(a) psicosocial
- Implementación de programas sociales

Al agrupar los datos provenientes del conjunto de sociólogos y sus empleadores, como asimismo, desde trabajadores sociales y sus contratantes, es posible decir que la realización de diagnósticos sociales es la función más demandada para ambos tipos de profesionales, seguida por la implementación de programas sociales. Siendo las tareas o funciones propias de monitor psicosocial y las funciones de mediación las menos requeridas para sociólogos. Mientras que las relatorías corresponden a las de menor peso porcentual para trabajadores sociales.

La tabla siguiente muestra los datos agrupados en porcentajes:

FUNCIONES ESPECÍFICAS EN PROGRAMAS SOCIALES DEMANDADAS A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN TODAS LAS FUENTES DE DATOS (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Mediación	7,96	12,34
Relatorías	15,91	9,46
Diagnósticos sociales	37,29	32,18
Tareas o funciones propias de monitor psicosocial	5,77	14,19
Implementación de programas sociales	33,07	31,83
Total	100	100

Tabla N° 15

Como se puede observar, la realización de diagnósticos sociales es la función más requerida a los sociólogos en lo referido a las funciones específicas en programas sociales. Esta función es demandada en 4,22 puntos porcentuales más que la implementación de programas sociales. Esta situación marca una diferencia con trabajo social en que la distribución porcentual de ambas funciones es más homogénea.

El gráfico siguiente ilustra sobre las funciones y tareas específicas en programas sociales prescritas a sociólogos y trabajadores sociales, desagregadas de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio y a la de sus empleadores respectivamente.

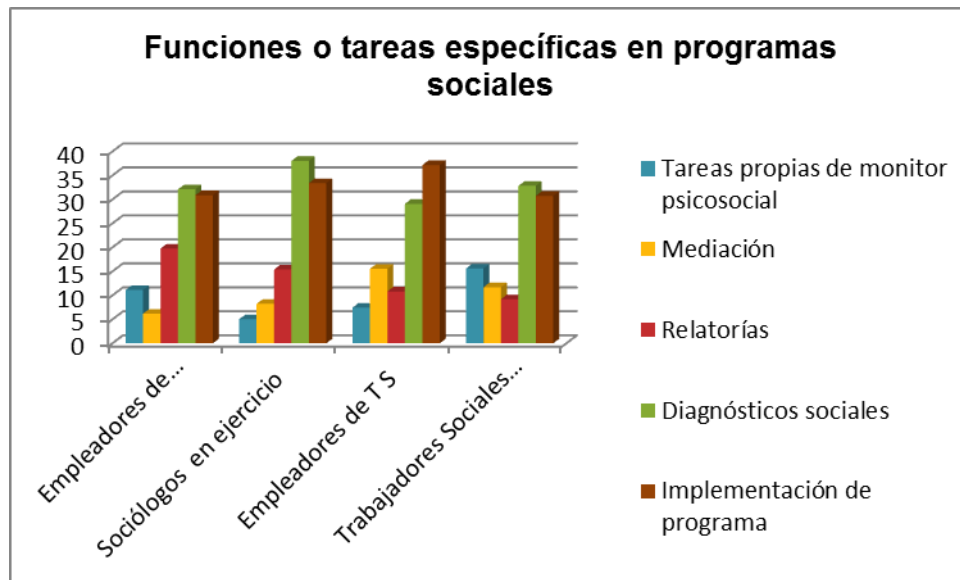


Gráfico N° 24

En el caso de los sociólogos, la visión de los profesionales en ejercicio y la de los empleadores, difieren en cuanto a la importancia otorgada a las tareas de monitor psicosocial, que son más relevadas por los contratantes que por los profesionales en ejercicio, quienes a su vez, realzan mucho más las labores de diagnóstico social. Esta situación es inversa en el caso de los trabajadores sociales, puesto que son los profesionales en ejercicio quienes preponderan, las funciones de monitor psicosocial por sobre lo hacen los empleadores.

Esta discordancia también está presente en el caso de trabajo social, en cuanto a la importancia relativa otorgada a la implementación de programas y a la realización de diagnósticos, aún cuando estas actividades son relevadas por todos los actores considerados en este estudio, como las funciones más requeridas para ambos tipos de profesionales.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

FUNCIONES ESPECIFICAS EN PROGRAMAS SOCIALES DESAGREGADAS SEGUN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos en ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Tareas propias de monitor psicosocial	11,11	5,00	7,43	15,58
Mediación	6,17	8,21	15,54	11,68
Relatorías	19,75	15,36	10,81	9,18
Diagnósticos sociales	32,10	38,03	29,06	32,82
Implementación de programa	30,87	33,40	37,16	30,74
Total	100	100	100	100

Tabla N° 16

Según los sociólogos entrevistados, a ellos se les demandaría la realización de actividades específicas en programas sociales, referidas al desarrollo de diagnósticos de las realidades a intervenir, como asimismo, labores relativas a la implementación de programas sociales en que desarrollarían funciones de coordinación de equipos de trabajo y de formulación de proyectos sociales, por ello se espera que este tipo de profesionales *“...sea capaz de generar productos de evaluación y de elaborar proyectos, que es un tema que está muy instalado, la capacidad de coordinar acciones, coordinamos a otros por el sello que tenemos de metodólogos, yo creo que eso nos da como un plus.”* (e2)

Asimismo, los quehaceres inherentes al diseño y ejecución de proyectos micro-sociales, corresponden a lo recurrentemente identificado por los entrevistados como una labor profesional altamente demandada, ya que un sociólogo *“...se puede desempeñar en la evaluación y ejecución de proyectos sociales (...) y presentando proyectos...”* (e11)

En el caso de los trabajadores sociales, dentro de las funciones específicas en programas sociales, los entrevistados, destacan las relativas a la implementación de programas sociales, en funciones relativas a la *“...elaboración de proyectos y el trabajo con la comunidad, eso es lo que pide el mercado, en algunos casos también el trabajo con grupos vulnerables, violencia intrafamiliar, vinculado a lo que es el tratamiento de alcohol y drogas, y en tribunales de justicia también...”* (e26) El sentido que tendría el trabajo de estos profesionales en la implementación de programas sociales, corresponde *“...en general a empoderar a la gente para que pueda hacer cosas nuevas, en mi caso trabajo*

con el tema vivienda, más que de comunidad, entonces ahí yo trato de incentivar a la gente a postular a los programas sociales...” (e8)

1.2.3.4 Otras funciones o tareas

Las otras funciones o tareas especificadas en las fuentes revisadas, que han sido agrupadas bajo esta rúbrica corresponden a:

- Tareas propias de procesos judiciales.
- Formación y capacitación.
- Orientación y asistencia social.
- Acciones socioeducativas.
- Articulación de redes.
- Trabajo comunitario.
- Labores de bienestar de personal.
- Intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes.
- Investigación social.
- Docencia en educación superior.
- Asesorías técnicas.
- Procesamiento y elaboración de informes: En que se incluyen labores referidas al procesamiento y/o análisis de información y a la elaboración de registros e informes.

Los datos agrupados en sociólogos y sus empleadores por una parte, y trabajadores sociales y sus empleadores por otro lado, muestran que el procesamiento y elaboración de informes, seguido de las labores referidas a investigación social, son las más demandadas a sociólogos, a ello se suman las demandas por profesionales de este tipo, en el área de la intervención social con familias, infancia, adolescencia y jóvenes; y las funciones de docencia en educación superior. Siendo las tareas propias de procesos judiciales, las menos requeridas en este tipo de profesionales.

En cuanto a los trabajadores sociales, las funciones más relevadas corresponden a orientación y/o asistencia social; seguida de la intervención social con familias, infancia,

adolescencia y jóvenes. Asimismo, la articulación de redes es otra de las funciones demandadas a estos profesionales. Entretanto, el procesamiento y elaboración de informes, es la función menos demandada para este tipo de profesionales, marcándose una diferencia con los sociólogos en tal sentido, ya que como se dijo, es una función altamente demandada, superior en 8,05 puntos porcentuales respecto de las labores de investigación social, que son las segundas más exigidas a ellos.

La tabla siguiente muestra los datos agrupados de acuerdo a cada una de las profesiones en estudio:

OTRAS FUNCIONES Y TAREAS DEMANDADAS A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN TODAS LAS FUENTES DE DATOS (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Tareas propias de procesos judiciales	0,94	4,77
Formación y capacitación	7,80	10,01
Orientación y/o asistencia social	2,90	14,78
Acciones socioeducativas	6,94	10,50
Articulación de redes	9,27	14,44
Trabajo comunitario	6,49	7,90
Tareas de bienestar de personal	2,04	4,90
Intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes.	10,58	14,54
Investigación social	12,98	4,53
Docencia en educación superior	10,13	3,81
Asesorías Técnicas	8,90	6,00
Procesamiento y elaboración de informes	21,03	3,82
Total	100	100

Tabla N° 17

El gráfico siguiente ilustra sobre este tipo de funciones y tareas estipuladas para sociólogos y trabajadores sociales, desagregadas de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio y a la de sus empleadores respectivamente.

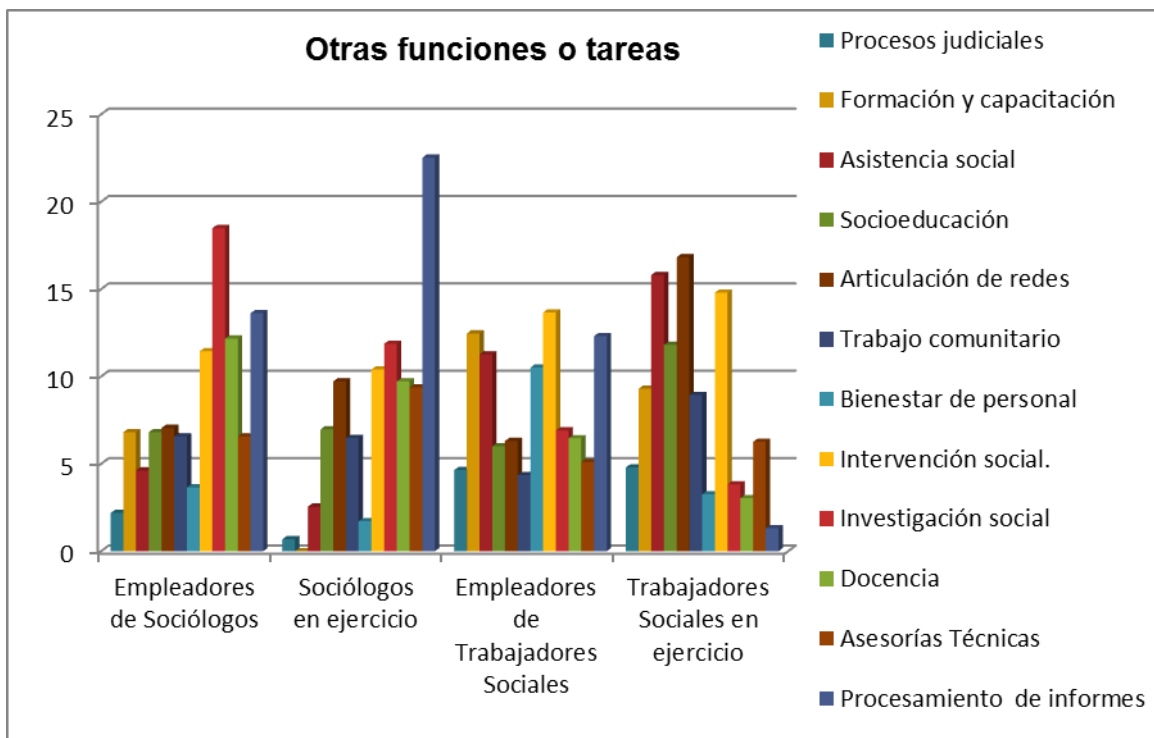


Gráfico N° 25

La visión respecto de las funciones o tareas demandadas para los sociólogos, es coincidente entre empleadores y profesionales en ejercicio, siendo realizadas las relativas al procesamiento y elaboración de informes; las referidas a investigación y docencia en educación superior; como asimismo, las concernientes a la intervención social con familias, infancia, adolescencia y jóvenes.

No obstante, la importancia relativa que ambos grupos otorgan a este tipo de funciones es diferente. Siendo las más demandadas por los empleadores, las referidas a investigación social y las menos requeridas por ellos -dentro de este subgrupo de funciones y tareas- las relacionadas con la intervención social.

Por su parte, los profesionales en ejercicio, realzan el procesamiento y elaboración de informes; seguido de las funciones de investigación e intervención social, siendo las menos relevadas por ellos -dentro de este subgrupo de funciones y tareas- las relativas a la docencia en educación superior.

Por su parte, los trabajadores sociales en ejercicio, y los empleadores de este tipo de profesionales, discrepan en lo relativo a las funciones o tareas más demandadas para los primeros, por cuanto los empleadores relevan las funciones concernientes a la intervención social; a la formación y capacitación; al procesamiento y elaboración de informes; y a la orientación y/o asistencia social, como más demandadas para este tipo de profesionales.

Mientras que los profesionales en ejercicio, realzan las funciones relativas a la articulación de redes; a la orientación y/o asistencia social; las labores de intervención social y las acciones socioeducativas.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

OTRAS FUNCIONES Y TAREAS DESAGREGADAS SEGÚN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos en ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Tareas propias de procesos judiciales	2,19	0,69	4,65	4,80
Formación y capacitación	6,81	7,99	12,46	9,30
Orientación y/o asistencia social	4,62	2,55	11,26	15,81
Acciones socioeducativas	6,81	6,97	6,01	11,81
Articulación de redes	7,06	9,72	6,31	16,83
Trabajo comunitario	6,57	6,48	4,35	8,94
Tareas de bienestar de personal	3,65	1,72	10,51	3,26
Intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes.	11,44	10,40	13,66	14,80
Investigación social	18,49	11,87	6,91	3,83
Docencia en educación superior	12,17	9,72	6,46	3,04
Asesorías Técnicas	6,57	9,37	5,11	6,26
Procesamiento y elaboración de informes	13,62	22,52	12,31	1,32
Total	100	100	100	100

Tabla N° 18

Al analizar las funciones y/o tareas para sociólogos y trabajadores sociales respecto de las áreas laborales, los datos permiten establecer las siguientes asociaciones significativas:

Para el caso de los sociólogos:

ASOCIACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE FUNCIONES O TAREAS DE SOCIÓLOGOS Y ÁREAS LABORALES		
	Funciones o tareas	Áreas laborales
Empleadores de Sociólogos	Formación y capacitación	* Sectores sociales (17 casos – 0.000)
Sociólogos en ejercicio	Planificación	* Investigación social (78 casos - 0.000)
		* Implementación de programas y proyectos (50 casos – 0.000)
		* Procesamiento y elaboración de informes (22 casos -0.000)
	Supervisión y evaluación	* Investigación social (72 casos – 0.003)
		* Ejecución de programas y proyectos sociales (44 casos – 0.003)
		* Procesamiento y elaboración de informes (24 casos -0.003)
	Gestión de recursos	* Investigación social (31 casos - 0.000)
		* Implementación de programas y proyectos (25 casos – 0.003)
		* Procesamiento y elaboración de informes (14 casos -0.003)

Tabla N° 19

Como es posible notar, el trabajo de los sociólogos en el área correspondiente a sectores sociales está asociado a las labores de formación y capacitación. Mientras que las labores de planificación social se encuentran asociadas a la investigación; a la implementación de programas y proyectos sociales; además de labores referidas al procesamiento y elaboración de informes. Por otra parte, se requiere que estos profesionales desarrollen funciones relativas a la gestión de recursos en las áreas correspondientes a: investigación social; implementación de proyectos y programas sociales, y al procesamiento y elaboración de informes.

Para el caso de los trabajadores sociales:

ASOCIACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE FUNCIONES O TAREAS DE SOCIÓLOGOS Y ÁREAS LABORALES		
	Funciones o tareas	Áreas laborales
Empleadores de Trabajadores Sociales	Gestión de recursos	* Sectores sociales (20 casos – 0.002)
		* Bienestar y RRHH (18 casos – 0.000)
		* Sujetos de intervención social (43 casos – 0.000)
	Orientación y asistencia social	* Sujetos de intervención social (19 casos – 0.000)
		* Sectores sociales (23 casos – 0.000)
	Implementación de programas sociales	* Programas y proyectos sociales (35 casos – 0.000)
	Labores de bienestar de personal	* Bienestar y RRHH (59 casos – 0.000)
	Procesos judiciales	* sectores sociales (19 casos – 0.000)
	Formación y capacitación	* sectores sociales (69 casos – 0.000)
Intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes	* Programas y proyectos sociales (17 casos – 0.000)	
Investigación social	*Investigación (20 casos – 0.000)	
Trabajadores Sociales en ejercicio	Docencia	* investigación (15 casos -0.003)
	Formación y capacitación	* Ejecución de programas y proyectos sociales (102 casos – 0.005)
	Orientación y asistencia social	* Ejecución de programas y proyectos sociales (21 casos – 0.005)
	Articulación de redes	* Ejecución de programas y proyectos sociales (20 casos – 0.005)

Tabla N° 20

En cuanto a las funciones requeridas a trabajadores sociales, cabe destacar que tanto empleadores como profesionales en ejercicio, concuerdan en que las labores de orientación y asistencia social son requeridas para este tipo de profesionales. No obstante, dicha función no representa el mayor número de casos concomitantes, ya que ello corresponde desde la perspectiva de los empleadores, en orden descendente a: Formación y capacitación en sectores sociales; labores de bienestar de personal en dicha área; y gestión de recursos en sujetos de intervención social. Mientras que desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, las mayores coincidencias, se encuentran en las labores de ejecución de programas sociales, vinculadas a la formación y capacitación; la orientación y asistencia social y la articulación de redes.

Respecto de las otras funciones o tareas asignadas a trabajadores sociales, destacan las labores referidas a investigación social; las asesorías; las funciones en el área de recursos humanos y en formación y capacitación.

En cuanto a los sociólogos, la investigación social correspondería a una función de la sociología que se continúa desarrollando aunque aparejada con otro tipo de labores referidas a la intervención social. El dominio de metodologías de investigación social que es atribuido a este tipo de profesionales potenciaría que *“...la que no cambia, es la asociación del sociólogo con la investigación. Creo que la mayoría tenemos nuestro fuerte en esta área, razón por la cual nos podemos insertar en el mercado laboral en esto de las planificaciones, seguimiento, evaluaciones, asesorías y todo...”* (e1) De modo que el rol de los sociólogos en el área investigación correspondería más bien al desarrollo de investigaciones aplicadas, lo que podría ser asociado con la vertiente profesionalizante de la sociología en Chile.

Al interior de esta área, los sociólogos en la actualidad estarían desarrollando diferentes funciones, entre las que destacan principalmente las referidas al diseño de investigaciones y a su participación como ayudantes en las mismas.

En lo referido al diseño de investigaciones, se espera que este tipo de profesional *“...sea capaz de recoger datos de la realidad, que sea capaz de definir el problema, o sea, hacer un buen diagnóstico, fundamentarlo cosa que sea irrefutable...”* (e17) Es así como para el desarrollo de la función de investigador social, se requiere *“...manejar bien las metodologías sobre todo la metodología cuantitativa, en definitiva un sociólogo es un investigador social, un investigador social que ve el comportamiento de las diferentes sociedades y trata de explicar cuáles factores influyen en que la sociedad se comporte de tal o cual forma, pero insisto no todos los sociólogos trabajan en esta área, pero es la más común...”* (e25) En tal sentido, las funciones más recurrentemente mencionadas por los entrevistados en el área de investigación social, corresponden a la participación de este tipo de profesionales *“...fundamentalmente en estudios asociados a materias empresariales; estudios de mercado, estudios de organizaciones, consultorías, etcétera...”* (e23)

Por otra parte, las labores de ayudante de investigación también constituyen parte de las funciones ligadas a la producción de conocimientos sociológicos, “...donde te desenvuelves haciendo los contactos para entrevistas o encuestas y aplicando los instrumentos de medición. También puedes desenvolverte en elaborar los instrumentos de medición, desarrollar informes de avance, crear marcos teóricos o analíticos, analizar los resultados obtenidos, elaborando conclusiones, creando presentaciones.” (e11) Asimismo, “...un sociólogo puede tener una función más de producción, (...) realizando contactos, coordinando el trabajo en terreno, comunicándose con las contrapartes en los estudios, realizando labores del tipo administrativo.” (e11) De modo que se espera que este tipo de profesionales desarrolle funciones a lo largo de todo el proceso investigativo.

Otro tipo de funciones desarrolladas por sociólogos dice relación con las asesorías que estos profesionales realizan en diferentes áreas, puesto que “...lo que está siendo común últimamente, es la contratación de sociólogos como asesores... en diversos espacios, política y comunicación especialmente, es cosa de ver ahora en tiempos de elecciones la forma en que el oficio de sociólogo se está haciendo más presente a nivel de opinión pública.” (e1) Sin embargo, esta presencia de la sociología a nivel de la opinión pública, estaría mediatizada, tal vez más que en otras áreas de desempeño, por los intereses del contratante, de manera que el “oficio del sociólogo” tal vez esté más invisibilizado en las asesorías políticas y comunicacionales, que en otros espacios de desarrollo de esta profesión.

Las labores en el área de recursos humanos también conforman parte de las funciones desarrolladas por los sociólogos y descritas por los entrevistados, quienes mencionan que “...otros que se dedican a los recursos humanos, en ese sentido generan mayores competencias levantando perfiles de cargo, manejo de personas, etcétera.” (e18) Del mismo modo, son mencionadas las funciones llevadas a cabo por este tipo de profesionales en el área de formación y capacitación, en que socialmente se le “...asignan funciones docentes. En el fondo creo que está muy legitimado el hecho de que los sociólogos sabrían organizar clases o talleres sobre diversas temáticas...” (e1)

Por su parte los trabajadores sociales entrevistados, en el ámbito de las otras funciones o tareas, realzan la labores relativas a la formación y capacitación, por cuanto consideran que una de las funciones profesionales corresponde a “...armar equipos de trabajos para desarrollar programas de capacitación a nivel nacional, que sean programas innovadores bajo lo que es la formación por competencias laborales, también generar programas de evaluación de impacto de estas capacitaciones, qué ocurría antes de que la persona estuviera capacitada, qué ocurrió en el tiempo y cómo eso contribuye a disminuir las tasas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, por ejemplo, como también apuntando al mejoramiento de la salud ocupacional de los trabajadores (...) o en otros temas, de manera que generemos también algún tipo de referencia, estudio, investigación...” (e26)

Conjuntamente, las funciones referidas a la orientación y asistencia social son recurrentemente mencionadas por los trabajadores sociales entrevistados, por cuanto a este tipo de profesionales les correspondería “...salir a terreno, hablar con la gente, tratar de ver las carencias que tienen las personas... tu puedes ayudarlas a fortalecerse... no a darles, sino ayudarlos a fortalecer que ellos mismos sean capaces de hacerlo...” (e8) De manera que el tema de la promoción social, es relevado por los entrevistados, como un deber ser profesional. En razón de ello, este tipo de profesionales cumpliría una función de “...apoyo en la red asistencial que hay dentro de la comuna, ya sea el municipio o las diferentes redes de apoyo, ya sea salud, educación, etcétera, orientándolos para ver las nuevas posibilidades para que estas familias carentes o vulnerables socialmente salgan de la línea de la pobreza y puedan acceder a un mejor sistema, tanto para ellos como para sus hijos, en general...” (e29) Igualmente, se desarrolla una función específicamente de orientación social en el entendido que “...mucha gente viene por una orientación simplemente, para que uno la pueda escuchar, te preguntan cosas (...) uno tiene que darle un consejo...” (e9)

De manera que un trabajador social debe ser “...una persona que tenga la facilidad de traducir el conocimiento a una esfera bastante concreta y específica... pudiendo ser de una

u otra forma, un intermediario, una bisagra entre el conocimiento científico... entre las políticas públicas y las personas...” (e31)

Según los entrevistados, íntimamente ligado al rol de intermediario entre las políticas públicas y las personas, se encuentran las funciones desarrolladas por los trabajadores sociales relativas a acciones socioeducativas, puesto que “...somos agentes educadores de la gente, muchas veces la gente llega a nosotros sin saber nada, entonces lo que uno tiene que hacer es empoderarla, potenciar a esa persona.” (e1) El rol socioeducativo estaría ligado a la promoción social en el sentido que una función de los trabajadores sociales es “...habilitar y entregar herramientas para que la gente pueda salir adelante, pueda solucionar sus temas y todo eso, no que nosotros le vamos a hacer el trámite o llevarlos, si no que nuestro rol es educarlos en cómo, cuándo y para qué sirve una determinada posibilidad.” (e11)

Simultáneamente, la articulación de redes, es una función recurrentemente mencionada por los trabajadores sociales entrevistados, puesto que “...los profesionales de trabajo social, somos unos articuladores en términos de la vinculación de la institución donde nos desempeñamos, con las personas...” (e4) De manera que “...un trabajo de redes o de gestión de redes súper importante, de hecho los trabajadores y trabajadoras sociales estamos súper metidos en el tema de las redes, somos finalmente los que estamos gestionando redes constantemente...” (e23) Es así como la coordinación y la gestión de redes se constituye en una función profesional ineludible ya sea, “...asociada a beneficios que se puedan otorgar a los usuarios, o en términos más promocionales...” (e15)

Igualmente, el trabajo comunitario, es referido por los trabajadores sociales entrevistados precisando funciones específicas relativas a “...dar un clima de organización, resolver los conflictos de los dirigentes, generar espacios para los grupos...” (e12)

Además, los trabajadores sociales entrevistados, relevan las labores de bienestar de personal, puesto que “...los perfiles que se requieren por lo general tienen que ver más bien con un tema asociado a bienestar, asociado a asistencia social, más que otras

cosas...” (e43) En dichos ámbitos, el rol desempeñado dice relación con “...gestionar proyectos, gestionar beneficios, administrar los beneficios que tienen las empresas para los trabajadores...” (e9)

Conjuntamente, desde la perspectiva de los trabajadores sociales entrevistados, la investigación social, es otra función requerida por el medio laboral en el sentido de “...tener una capacidad de recoger datos, de recopilar información para poder generar estudios, generar teorías...” (e31) Es así como aún cuando, ésta no sería una función socialmente atribuida a estos profesionales y por tanto, no reconocida como parte inherente de su desempeño profesional, el mercado laboral demanda a los trabajadores sociales “...sistematizar esto, investigar esto otro, y yo creo que ahí tenemos una fortaleza porque te preparan para todo...” (e10)

CAPÍTULO IV

REQUERIMIENTOS Y RASGOS ESPERABLES POR EL MERCADO LABORAL EN SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES

1. Requerimientos y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales

En este ítem han sido agrupados los resultados correspondientes a:

- Tiempo de experiencia requerido
- Nivel de estudios exigidos
- Conocimientos y/o experiencia exigida

1.1 Tiempo de experiencia requerido

De la totalidad de ofertas de empleo que explícitamente consideran el tiempo de experiencia como requisito para optar a un puesto de trabajo, lo más recurrente en el caso de los sociólogos, es la exigencia de más de seis años, mientras que en el caso de los trabajadores sociales, se exige entre uno y dos años. No obstante, en el 43,49% de las ofertas para sociólogos, y el 55,56% de las dirigidas a trabajadores sociales, el tiempo de experiencia, explícitamente, no es considerado como requisito para optar a un empleo.

El gráfico siguiente ilustra al respecto:

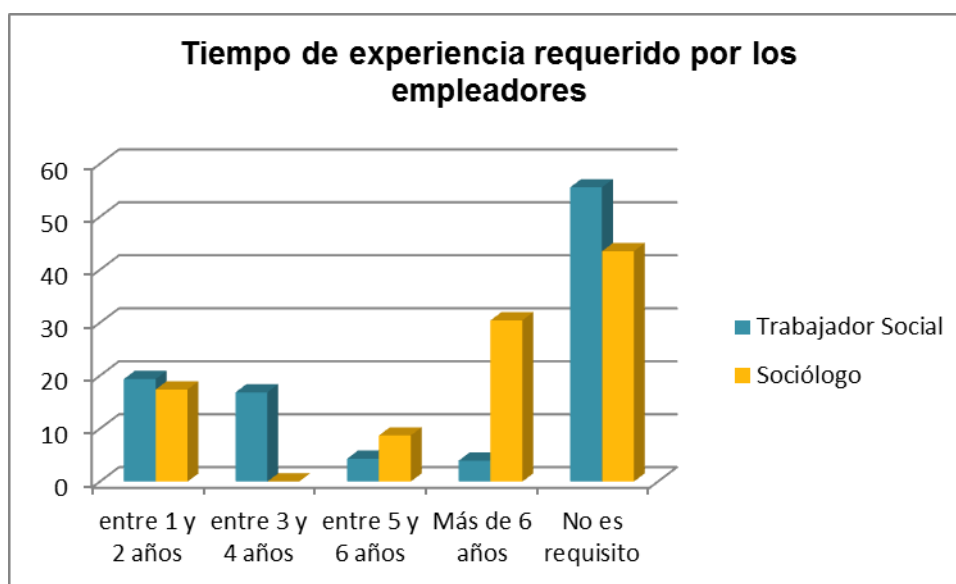


Gráfico N° 26

Por otra parte, las pruebas de asociación entre variables muestran que no existe asociación significativa entre el tiempo de experiencia exigido y los cargos ofrecidos para ambos tipos de profesionales. Sin embargo si existe asociación significativa (0.000) entre el tiempo de experiencia como no requisito de contratación de trabajadores sociales en el área correspondiente a sujetos de intervención social (40 casos). En el caso de los sociólogos, no existe asociación entre ambas variables.

Tampoco existe asociación entre el tiempo de experiencia exigido y los conocimientos requeridos para ambos tipos de profesionales. No obstante, si es posible establecer una asociación significativa para el caso de trabajo social, entre el tiempo de experiencia requerido y el tipo de institución ofertante. Esta asociación está dada por la coincidencia entre las instituciones privadas y el requisito de entre 1 y 2 años de experiencia en 28 casos; y también en 28 casos en que se exige entre 3 y 4 años de experiencia laboral. Mientras que en 62 casos, este tipo de instituciones no consideran la experiencia previa como requisito de contratación de trabajadores sociales, contra 23 casos en instituciones públicas. En el caso de los sociólogos no existe asociación significativa entre ambas variables.

Cabe mencionar que las pruebas de asociación entre variables, establecen relaciones significativas en 28 casos de ofertas de trabajo social y en 7 de sociología, en que el tiempo de experiencia y el nivel de estudios exigidos, explícitamente no son requisitos para optar a un puesto laboral.

El cuadro siguiente resume las asociaciones entre el tiempo de experiencia laboral como requisito para optar a un puesto laboral y las otras variables analizadas. Cabe mencionar que aún cuando una de ellas no es estadísticamente significativa, y está marcada con un ** ha sido incluida por su valor descriptivo.

ASOCIACIONES ENTRE TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDO Y OTRAS VARIABLES			
	Sociología	Trabajo Social	
Cargos ofrecidos	No existe asociación significativa	No existe asociación significativa	
Área temática de la oferta laboral	No existe asociación significativa	Sujetos de intervención social (40 casos - 0.000)	
Conocimientos exigidos	No existe asociación significativa	No existe asociación significativa	
Tipo de institución ofertante	No existe asociación significativa	Instituciones privadas (0.000)	* entre 1 y 2 años de experiencia (28 casos) * entre 3 y 4 años de experiencia (28 casos) * explícitamente no es requisito (62 casos)
		Instituciones públicas (0.000)	* explícitamente no es requisito (23 casos)
Nivel de estudios exigidos	Explícitamente no es requisito (7 casos - 0.000)**	Explícitamente no es requisito (28 casos - 0.000)	

Tabla N° 21

1.2 Nivel de estudios exigidos

En cuanto al nivel de estudios exigidos, partiendo de la base que se exige título profesional, las titulaciones específicas han sido agrupadas del siguiente modo:

- Licenciatura
- Post título o diplomados
- Post grado donde se incluye el grado de magíster y de doctorado
- Otro
- No es requisito explícitamente

El gráfico siguiente ilustra los datos obtenidos:

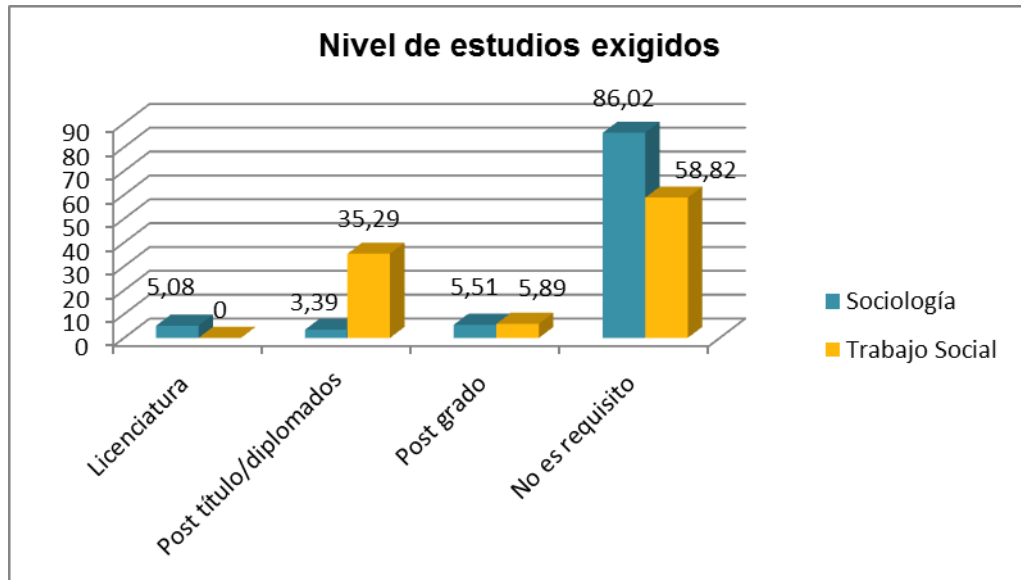


Gráfico N° 27

Sobre la base de la totalidad de las ofertas laborales revisadas, es posible sostener que en términos generales, no se considera un nivel de estudios específico como requisito explícito de postulación al empleo ofertado. Siendo lo más recurrente la exigencia de post títulos o diplomados para el caso de trabajo social (35,29%) Mientras que la exigencia del grado de magíster o doctorado, equivale a un 5.51% para sociólogos y un 5,89% para trabajadores sociales. Cabe recordar que en el caso específico de trabajo social, el grado de licenciatura es requisito de titulación, no siendo de ese modo en el caso de sociología.

Por otra parte, las pruebas de χ^2 no muestran asociaciones significativas entre el nivel de estudios y los conocimientos exigidos a ambos tipos de profesionales. Como tampoco las hay entre el nivel de estudios y los rasgos esperables en ellos.

1.3 Conocimientos y/o experiencia exigida

1.3.1 Conocimientos requeridos por sociólogos y trabajadores sociales

En cuanto a los conocimientos requeridos cabe destacar que luego de recolectados los datos, éstos fueron agrupados bajo las siguientes categorías:

- Planificación social.
- Género.
- Sujetos de intervención social, que incluye el conocimiento específico en alguna de éstas áreas que no son excluyentes entre sí: familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores, refugiados.
- Sectores sociales, donde se requiere de conocimientos específicos en alguna de éstas áreas que no son excluyentes entre sí: salud, justicia, trabajo, economía, educación, vivienda, seguridad social.
- Investigación social cualitativa y cuantitativa.
- Metodologías y/o estrategias específicas de intervención.
- Recursos humanos.
- Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social.
- Administración pública.
- Pobreza y exclusión social.
- Adicciones.
- Asistencia social.

Sobre la base de la totalidad de los datos y considerando que en la aplicación de los cuestionarios fue permitido marcar más de una alternativa, es posible afirmar que los conocimientos sobre asistencia social son los menos requeridos para ambos tipos de profesionales.

En el caso de los sociólogos, los conocimientos más demandados según empleadores y profesionales en ejercicio, corresponden en orden descendente a: Investigación social; metodologías y/o estrategias específicas de intervención social; redes institucionales;

programas sociales específicos y legislación social; planificación social; género, además de pobreza y exclusión social.

Por su parte para los trabajadores sociales, los conocimientos más requeridos corresponden, también en orden descendente, a: Planificación; redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social; seguidos de sujetos de intervención social; metodologías y/o estrategias específicas de intervención, y sectores sociales.

Como es posible observar, ambas profesiones confluyen en la necesidad de contar con conocimientos sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, y referidos a redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Asimismo, requieren conocer sobre planificación social.

La tabla siguiente ilustra al respecto:

CONOCIMIENTOS DEMANDADOS A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN TODAS LAS FUENTES DE DATOS (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Planificación social	18,71	21,61
Género	18,56	14,41
Sujetos de intervención social	13,32	20,84
Sectores sociales	17,61	19,68
Investigación social	20,57	16,70
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	19,17	20,21
Recursos humanos	13,15	14,05
Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social	18,97	21,52
Administración pública	14,02	13,94
Pobreza y exclusión social	18,40	15,41
Adicciones	14,40	8,22
Asistencia social	13,12	13,41

Tabla N° 22

Cabe destacar la similitud entre ambas profesiones en lo relativo a la demanda por conocimientos sobre asistencia social, área que tradicionalmente ha sido asociada al trabajo social, y la que según los datos obtenidos, es sólo levemente más demandada para este tipo de profesionales, respecto de los sociólogos.

El gráfico siguiente ilustra sobre los conocimientos requeridos por sociólogos y trabajadores sociales, desagregados de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio y a la de los empleadores correspondientes.

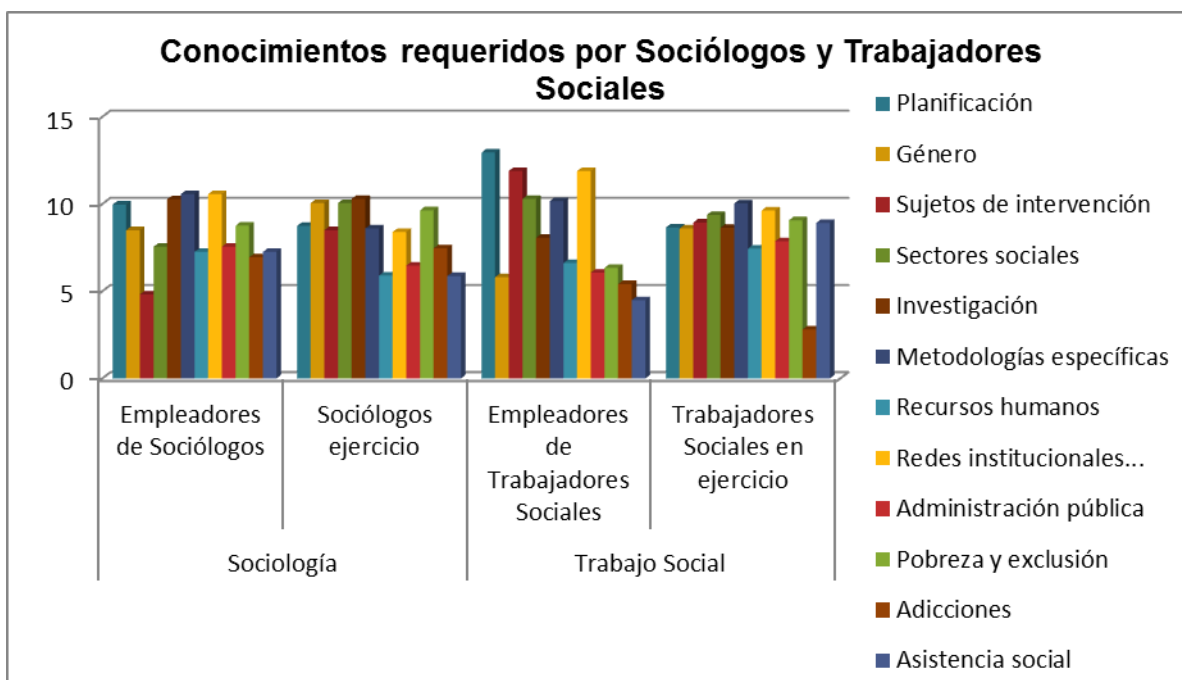


Gráfico N° 28

En el caso de los sociólogos, los empleadores destacan que se requieren conocimientos sobre metodologías específicas de intervención y referidos a redes institucionales, programas sociales específicos y legislación social; ello levemente por sobre la necesidad de que este tipo de profesionales conozcan sobre investigación social. Contrariamente, los profesionales en ejercicio consideran como lo más relevante, contar con conocimientos sobre investigación social; seguidos por preparación en género; sectores sociales, y también referidos a pobreza y exclusión social.

Por su parte, los empleadores de trabajadores sociales consideran como lo más relevante, que este tipo de profesionales sepan sobre planificación; sujetos de intervención social, y sectores sociales, Asimismo, se espera que conozcan sobre redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social, además de metodologías y/o estrategias específicas

de intervención. Sin embargo, desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, los conocimientos más requeridos corresponden a: Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social; seguidos de conocimientos sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención y sectores sociales.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

CONOCIMIENTOS REQUERIDOS POR SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES DESAGREGADOS SEGÚN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Planificación social	9,97	8,74	12,95	8,66
Género	8,50	10,06	5,81	8,60
Sujetos de intervención social	4,82	8,50	11,90	8,94
Sectores sociales	7,55	10,06	10,30	9,38
Investigación social	10,27	10,30	8,06	8,64
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	10,57	8,6	10,17	10,04
Recursos humanos	7,25	5,9	6,61	7,44
Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social	10,57	8,60	10,17	10,04
Administración pública	7,55	6,47	6,07	7,87
Pobreza y exclusión social	8,76	9,64	6,34	9,07
Adicciones	6,94	7,46	5,41	2,81
Asistencia social	7,25	5,87	4,49	8,92

Tabla N°23

Una síntesis de los principales conocimientos requeridos para este tipo de profesionales se puede apreciar en la tabla siguiente:

SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES CONOCIMIENTOS REQUERIDOS A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES			
Sociología	Porcentaje	Trabajo Social	Porcentaje
Investigación social	20,57	Planificación social	21,61
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	19,17	Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social	21,52
Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social	18,97	Sujetos de intervención social	20,84
Género	18,56	Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	20,21
Pobreza y exclusión social	18,4	Sectores sociales	19,68

Tabla N° 24

A partir de estos datos, es posible establecer asociaciones entre las áreas de conocimientos más requeridas para ambos tipos de profesionales.

En el caso de sociología, las asociaciones significativas entre las diferentes áreas de conocimientos permiten evidenciar, las diferencias en las consideraciones de empleadores y sociólogos en ejercicio, respecto de los temas que se requiere conocer para el ejercicio de la sociología en Chile.

Existe coincidencia entre ambas visiones, respecto de que los sociólogos debieran conocer, sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, pobreza y exclusión social, además de asistencia social. Asimismo, existe convergencia entre sociólogos en ejercicio y empleadores, respecto de que se requiere que estos profesionales tengan conocimientos sobre pobreza y exclusión social y asistencia social. Como hemos dicho, ésta tradicionalmente ha sido un área asociada al trabajo social, que hoy comienza a ser también abordada por sociólogos.

Por otra parte, los datos también evidencian las divergencias entre el parecer de empleadores y sociólogos en ejercicio, respecto de los conocimientos requeridos para la

práctica de la profesión. Tales concordancias y diferencias pueden ser apreciadas en la tabla siguiente que muestra estas asociaciones, desagregadas de acuerdo a ambas visiones:

ASOCIACIONES ENTRE CONOCIMIENTOS REQUERIDOS POR SOCIÓLOGOS, DESAGREGADOS SEGÚN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES		
Áreas de conocimientos	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio
Investigación social	No hay asociaciones significativas	* Planificación (164 casos - 0.000)
		*Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (163 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (176 casos - 0.001)
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	*Pobreza y exclusión social (29 casos)	* Planificación (143 casos - 0.000)
	*Asistencia social (24 casos 0.000)	* Recursos humanos (96 casos - 0.000)
	*Adicciones (23 casos - 0.002)	* Redes institucionales; programas sociales específicos; legislación (136 casos – 0.000)
		* Administración pública (105 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (150 casos -0.000)
		* Asistencia social (94 casos - 0.001)
Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social	No hay asociaciones significativas	* Planificación (130 casos - 0.004)
		*Sujetos de intervención social (126 casos – 0.004)
		*Sectores sociales (149 casos – 0.000)
		* Administración pública (113 casos – 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (145 casos – 0.000)
		* Asistencia social (96 casos - 0.000)
	* Recursos humanos (96 casos - 0.000)	
Género	*Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (28 casos - 0.000)	*Sujetos de intervención social (168 casos - 0.000)
		*Sectores sociales (182 casos - 0.000)
		* Recursos humanos (113 casos - 0.000)
		* Administración pública (119 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (177 casos - 0.000)
		*Adicciones (148 casos - 0.000)
	*Asistencia social (118 casos - 0.000)	
Pobreza y exclusión social	*Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (29 casos – 0.000)	*Sujetos de intervención social (158 casos - 0.000)
		*Sectores sociales (175 casos - 0.000)
		* Recursos humanos (107 casos - 0.001)
	*Asistencia social(22 casos – 0.000)	* Administración pública (121 casos - 0.001)
		*Adicciones (148 casos - 0.000)
		*Asistencia social (115 casos - 0.000)

Tabla N° 25

En el caso de los trabajadores sociales, las asociaciones significativas entre las diferentes áreas de conocimientos también permiten evidenciar las diferentes consideraciones de empleadores y trabajadores sociales en ejercicio, respecto de los temas que se requiere conocer para el desarrollo de esta profesión en Chile.

Existe coincidencia entre ambas visiones respecto de que un trabajador social requiere conocimientos sobre planificación social e investigación y metodologías y/o estrategias específicas de intervención social. Asimismo que necesita saber sobre redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social, asociado al área de sujetos de intervención social. Igualmente, un trabajador social, requiere conocimientos sobre sujetos de intervención social en los temas específicos referidos a: Género; sectores sociales; administración pública; pobreza y exclusión social, adicciones y asistencia social. Además, tanto empleadores, como trabajadores sociales en ejercicio, opinan que un profesional de este tipo, necesita preparación en metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, ligadas a la investigación social. Finalmente, ambas visiones son coincidentes en que para el ejercicio del trabajo social se requieren conocimientos sobre sectores sociales y administración pública y adicciones.

La tabla siguiente presenta las convergencias y divergencias entre las visiones de empleadores y profesionales en ejercicio, respecto de los conocimientos que se requieren para practicar el trabajo social en Chile:

ASOCIACIONES ENTRE CONOCIMIENTOS REQUERIDOS POR TRABAJADORES SOCIALES DESAGREGADOS SEGÚN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES		
Temas	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Planificación social	* Investigación (55 casos - 0.000)	*Sujetos de intervención social (296 casos -0.001)
	* Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (56 casos - 0.001)	*Sectores (308 casos – 0.001)
		*Investigación (298 casos - 0.000)
		* Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (335 casos - 0.000)
		* Recursos humanos (254 casos - 0.000)
		* Administración pública (266 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (302 casos - 0.000)
		*Adicciones (262 casos - 0.001)
		* Asistencia social (293 casos - 0.000)
Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social	*Sujetos de intervención social (45 casos - 0.000)	* Género (277 casos - 0.000)
		*Sujetos de intervención social (297 casos - 0.000)
		*Sectores sociales (309 casos - 0.000)
		* Investigación (266 casos - 0.005)
		* Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (315 casos - 0.000)
		* Administración pública (259 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (295 casos - 0.000)
		*Adicciones (258 casos - 0.000)
		* Asistencia social (295 casos - 0.000)
Sujetos de intervención social	* Género (36 casos - 0.005)	* Género (273 casos - 0.000)
	*Sectores sociales (43 casos - 0.000)	*Sectores sociales (307 casos - 0.000)
	* Administración pública (35 casos - 0.000)	* Investigación (256 casos - 0.000)
	* Pobreza y exclusión social (39 casos - 0.002)	* Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (297 casos - 0.000)
	*Adicciones (35 casos - 0.000)	* Recursos humanos (233 casos - 0.000)
	* Asistencia social (32 casos - 0.000)	* Administración pública (245 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (291 casos - 0.000)
		*Adicciones (267 casos - 0.000)
		* Asistencia social (286 casos - 0.000)
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	*Investigación (52 casos - 0.003)	*Género (285 casos - 0.000)
		* Sectores (309 casos - 0.000)
		* Investigación (296 casos - 0.000)
		* Recursos humanos (247 casos - 0.000)
		* Administración pública (261 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (308 casos - 0.000)
		* Adicciones (270 casos - 0.000)
		* Asistencia social (301 casos - 0.000)
Sectores sociales	*Administración pública (39 casos - 0.003)	*Género (272 casos - 0.000)
		* Investigación (271 casos - 0.000)
		* Recursos humanos (241 casos - 0.000)
	*Adicciones (36 casos - 0.004)	* Administración pública (248 casos - 0.000)
		* Pobreza y exclusión social (287 casos - 0.000)
		*Adicciones (265 casos - 0.000)
		* Asistencia social (297 casos - 0.000)

Tabla N° 26

Por otra parte, las pruebas de Chi² de Pearson, muestran que existen asociaciones significativas entre los conocimientos requeridos por sociólogos y trabajadores sociales y el tipo de institución ofertante, pública o privada.

En el caso de sociología existe asociación entre el ejercicio de la profesión en instituciones públicas y la necesidad de contar con conocimientos sobre investigación social (20 casos - 0.000)

En cuanto a trabajo social, existe una asociación significativa entre el desarrollo de la profesión en instituciones públicas y la necesidad de tener conocimientos sobre género (245 casos - 0.001), además de administración pública (223 casos - 0.002)

Por otra parte, la comprensión sociológica requeriría desde la perspectiva de los sociólogos entrevistados, de conocimientos “...*transdisciplinarios que abarquen temas de psicología social, historia antigua y actual que expliquen los fenómenos...*” (e18) De manera que sería relevante contar con conocimientos “...*teóricos, históricos, y conocimientos sustantivos respecto de una diversidad de temas relacionados con la sociedad, que tiene su fuente desde la teoría sociológica más abstracta y heredera de toda la tradición europea, norteamericana e incluso latinoamericana. Por otro lado, una vertiente que es más profesionalizante, tiene que ver con la metodología de investigación fundamentalmente, aunque también metodología aplicada a la programación y planificación...*” (e27)

Desde otra perspectiva, dentro de los conocimientos referidos al área de las ciencias sociales en general, son relevados aquellos concernientes a las “...*metodologías de análisis social, de comprensión de los fenómenos que suceden en el área específica en la cual se está trabajando, por lo tanto, es muy variado...*” (e18) Dentro de esta diversidad de conocimientos, resultarían centrales aquellos referidos a la “...*teoría sociológica propiamente tal, y a la metodología, y dentro de eso hay dos formas de aproximación, una es la aproximación a lo social, a la interacción, y lo otro es el análisis de la sociedad de civilizaciones, a partir de eso es fundamental el manejo de metodología de investigación,*

eso implica manejo de estadística y manejo de la teoría sociológica, cuáles son las corrientes principales, y por otro lado no tan académico, se debe conocer el funcionamiento del Estado, que es indispensable independiente que se trabaje en instituciones privadas, tener un manejo de la organización del Estado.” (e18)

Paralelamente, los entrevistados resaltan que “...lo mínimo es que un sociólogo tenga nociones básicas de teoría o de metodología, esos son pisos mínimos pero que a la vez tienden a separar mucho porque encasillan a los teóricos en una sola línea, y eso no debe ser así porque la teoría no basta solamente.” (e31) En tal sentido, habría que considerar que el “...manejo teórico que se pueda tener no basta, no sólo se debe saber qué dice tal autor de tal tema, sino que hay que bajar esa teoría a la práctica, (...) eso es un ejercicio que no en muchas universidades se hace, sino que más bien se entregan macro teorías, pero bajarlas a contextos mucho más micro cuesta mucho y es necesario porque si no hay una relación entre el constructo teórico, el paradigma y el trabajo mucho más en terreno, el saber cómo aplicar esas teorías es mucho más necesario, sobre todo en temas de proyectos, que son más prácticos...” (e6)

Respecto de los conocimientos en investigación social, los entrevistados destacan que “...los conocimientos con los que debiera o debiese contar un sociólogo son necesariamente herramientas de investigación, con esto me refiero a la metodología cualitativa y cuantitativa...” (e9) Al manejo metodológico, se adiciona la necesidad de que los sociólogos cuenten con “...conocimientos (...) para levantar buenas investigaciones, adecuándose al contexto, plazos y recursos que existen en el contexto laboral.” (e11)

Específicamente se valora que los profesionales de las ciencias sociales tengan los conocimientos suficientes en dicha área “...ya que es necesario y elemental que un sociólogo o cualquier profesional de las ciencias sociales tenga un buen desarrollo en la conformación de un problema de investigación...” (e10)

Otro aspecto relevado por los entrevistados corresponde a que este tipo de profesionales debiese “...tener un buen manejo en técnicas cuantitativas y cualitativas para elaborar instrumentos que se complementen y permitan una mejor recogida de datos, que es lo que nos caracteriza a los sociólogos.” (e11) Asimismo, se destaca que estos profesionales

debiesen conocer sobre “...*técnicas e instrumentos como interpretar, de análisis, y herramientas computacionales, programas de procesamiento, programas de análisis cualitativo...*”(e3) Conjuntamente, los conocimientos sobre estadística son recurrentemente mencionados por los entrevistados como saberes específicos, ya que “...*se debe contar con herramientas estadísticas, principalmente saber usar al revés y al derecho el SPSS, u otro programa estadístico.*” (e14). Ello aún cuando en los últimos años se ha comenzado a expandir el requerimiento hacia el dominio de técnicas cualitativas de investigación social, no obstante, que el manejo del software estadístico, otorgaría cierto grado de especificidad a los sociólogos, por cuanto “...*es súper importante el SPSS, casi como que si necesitas SPSS llamas a un sociólogo. Pero también ahora se está abriendo un poco a la cualitativa, o sea, muchas veces uno ve “se necesita Sociólogo con experiencia en focus group”.* (e4)

Sumado a los “*conocimientos exhaustivos en SPSS, Excel y Power Point, que son herramientas tecnológicas claves a la hora de elaborar diagnósticos, presentaciones, planillas...*” (e10), sería necesario contar con conocimientos sobre las tecnologías de comunicación e información que son consideradas centrales para un buen desempeño profesional, ya que “...*el tema de las nuevas tecnologías, de las TIC's, yo creo que permiten simplificar los trabajos...*” (e4)

Respecto de la intervención social, la visión de los entrevistados es divergente, puesto que por una parte los discursos relevan la necesidad de contar con conocimientos en metodologías de intervención directa, ya que “...*en mi caso, para mi pega yo me he metido mucho en el tema de las metodologías de intervención.*” (e4) En tal sentido, es valorada la intervención social directa, ya que los entrevistados destacan el hecho de que “...*necesitamos un mayor énfasis práctico, que permita a los sociólogos desacoplarse de la pesadez de la teoría sociológica, de modo que las intervenciones tengan una conexión con la realidad, por lo que se necesita mucho del terreno, el trabajo en equipo, el cara a cara como por así decirlo.*” (e15)

Conjuntamente, la intervención social indirecta es considerada como el lugar desde el que los profesionales de este tipo desarrollan su actuación profesional, ya que “...*un sociólogo*

que haga intervención social directa es menos frecuente, habitualmente cuando es necesario están más en el ámbito de la planificación, que tiene que ver con diseñar programas o proyectos y planificar intervenciones, entonces es bueno que tengas al menos la teoría y después tengas la práctica porque así tu planificas mejor cómo intervenir, pero no necesariamente para estar haciendo la intervención; pero sí ciertos conocimientos teóricos tienes que tener de intervención.” (e3)

Sin embargo, independientemente si la actuación profesional se desarrolla en intervención social directa o indirecta, los entrevistados consideran necesario que un sociólogo “...que está en un área determinada, que es lo que usualmente ocurre, sepa cuáles son las principales corrientes en esa área determinada, cuales son los principales mecanismos de intervención social si es que está en una red de intervención social...” (e29) Del mismo modo que “...se debe contar con conocimientos básicos de problemas sociales, como drogas, pobreza, etcétera...” (e 25)

Siempre en el tema de la intervención social, se considera relevante contar con conocimientos acerca del diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. Al respecto los entrevistados establecen que la “...gestión y evaluación de proyectos sociales, dentro de mi experiencia laboral han sido lo más fundamental que me ha tocado realizar. “ (e9) Asimismo, plantean que la “...evaluación y ejecución de proyectos sociales es lo que también se requiere harto...” (e16) De modo que en este ámbito, son centrales los “...conocimientos generales... yo diría algo de estadísticas, algo de elaboración de proyectos, de estudios de impacto...” (e29)

Ligado a la necesidad de contar con conocimientos en el tema de proyectos sociales, surge el tema de la planificación social, como una de las dimensiones del trabajo sociológico en el área de la intervención social indirecta. En tal sentido, “las herramientas de planificación también son importantes, para mí ha sido muy relevante manejarme en eso... en como planificamos estratégicamente las acciones o los proyectos... y creo que la elaboración de proyectos es un tema relevante también en sí mismo, en el fondo los temas de evaluación me parece que son importantes y que siempre se nos solicita ciertas

destrezas en eso, en tener claro cuáles son las dimensiones a evaluar, cómo evaluar, cuáles son las vías para evaluar un proyecto o un programa, tener una visión clara respecto a eso también es importante.” (e2) Igualmente, ligado al tema de la planificación social, es subrayada la necesidad de contar con conocimientos acerca de “...la gestión de recursos, no sólo financieros, sino humanos y también del tiempo.” (e1)

Simultáneamente, enlazado al tema de la intervención y la planificación social, los entrevistados relevan la necesidad de contar con conocimientos en el área de las políticas públicas, ya que “...es importante que se maneje lo que tiene que ver con toda el área del desarrollo del Estado, de las políticas de Estado, esa es un área importante a tener como conocimiento para el desempeño laboral.” (e21) De modo que “tener los conocimientos actualizados y obviamente el saber sobre las políticas públicas respecto del tema en que uno se ha especializado...” sería relevante para el logro de un desarrollo profesional adecuado. En términos concretos, se considera óptimo conocer “...cómo está articulado el aparato estatal, los programas que existen, las funciones que hay...” (e4)

De manera global, es posible decir que en los discursos de los sociólogos entrevistados, se distinguen tres tipos de conocimientos considerados significativos para un buen desempeño profesional, adicionándose, de modo emergente, el tema de la ética. Por cuanto de estos “...tipos de conocimientos, uno de los que destacaría es de orden más teórico que permitan entender lo que pasa más allá de lo que parece concreto y externo, y ese elemento lo aporta la teoría, un conocimiento más acumulado. Pero también un sociólogo tiene que distinguirse por un buen manejo instrumental metodológico, como es la capacidad de capturar esa realidad de comprenderla y hacerla asequible, -lo teórico y lo metodológico- y como tercer factor, la tecnología o sea de cómo intervenir la realidad que ahora está en cuestión y me atrevo agregar una cuarta perspectiva no sólo teórica, sino también ética-valórica, por ejemplo: tener hoy en día una perspectiva de derechos, logrando así una comprensión de los sujetos, permitiendo así lograr un respeto hacia las personas.” (e17)

Finalmente, existe consenso entre los entrevistados en que “...si trabajas en área del mercado, se necesita mucho más conocimientos metodológicos y en el ámbito estatal

necesitas mucho conocimiento de administración pública, de estatutos, depende mucho de donde sea y lo que vas a postular...” (e18) De manera que se requeriría “...tener 100% conocimiento sobre lo que es la investigación cualitativa y cuantitativa junto con saber realizar una evaluación de proyectos, esa es la especialización real para trabajar en una institución pública. En el ámbito privado conocer las metodologías cualitativas y cuantitativas sobre todo en el manejo de base de datos...” (e16)

En síntesis, “...podríamos decir que los trabajos de los sociólogos están en tres categorías: la gestión desde el gobierno u ONG; la investigación en un rango que va desde universidades hasta estudios de mercado, pasando por la consultoría; y el trabajo académico. Para cada uno de ellos se requieren habilidades distintas; para el primero se requiere habilidades de gestión, buenas relaciones interpersonales, pro-actividad y conocimientos en el área en que se interviene, por ejemplo, en drogas, educación, infractores de ley, etcétera. Para la segunda se deben tener conocimientos en lógica y técnicas de investigación, además de habilidades blandas como el poder conducir equipos de trabajo, pro actividad, capacidad de trabajar en equipo, capacidad para establecer buenas relaciones con una contraparte, etcétera. Para éstos últimos se debe tener conocimientos en un tema, además de habilidades para desarrollarse en la docencia.” (e8)

Por su parte los trabajadores sociales entrevistados, consideran relevantes los conocimientos correspondientes a ciencias sociales en general; investigación e intervención social; planificación y proyectos sociales; y herramientas específicas que potencian un buen desempeño laboral.

En lo referido a las ciencias sociales, los entrevistados destacan la importancia de contar con conocimientos sobre algunas disciplinas en particular, como asimismo respecto de teorías específicas.

Así, el ejercicio laboral demandaría conocimientos acerca de las ciencias sociales, específicamente se requeriría de “...una formación rigurosa en epistemología y filosofía de las ciencias (...) creo que el trabajo social necesita subir un escalón más en todo lo que

tiene que ver con la sistematización, la generación de conocimientos científicos y es por eso que creo que los profesionales tienen que estar muy bien formados en matemática, lógica y filosofía...” (e31) A ello se adiciona que un “...trabajador social debe saber de todo un poco, un poco de historia, (...) un poco de psicología...” (e9) Además de “...derecho, sociología, antropología... eso es una formación que nosotros tenemos en la universidad, pero en la práctica en general se exige mucho más...” (e41)

Los conocimientos de historia que requeriría un trabajador social, se refieren particularmente a historia universal, política, social y económica, además de conocer la historia de los diferentes contextos en que se interviene. En tal sentido, un trabajador social *“...debería conocer un poco de la historia y del mundo como ha ido evolucionando para poder insertarse en un campo y saber más o menos la evolución histórica en el campo donde va a llegar, sean las drogas, como han evolucionado las políticas sociales, qué historia ha habido para intervenir en ese fenómeno, o sea que les permita comprender, saber dónde están cuando llegan a trabajar normalmente en la ejecución de una política social, sea a nivel gubernamental o en el ámbito privado...”*. Este conocimiento permitiría sustentar la intervención social desde la perspectiva del contexto en que se han suscitado los problemas sociales, como desde los enmarcamientos y acciones que circunscriben el fenómeno.

Asimismo, sería importante *“...saber ubicarse en la historia de las políticas sociales, saber las transformaciones mundiales, cómo están operando, cuáles son los mecanismos con los cuales está operando el mundo en el campo económico, social, cultural, las grandes transformaciones que ha habido y cómo esas impactan en las personas con las cuales uno va a tener que intervenir, sean sujetos solos, sean las comunidades, en fin, para poder dar un cierto contexto, histórico, político, social y económico a la situación de intervención...”* De modo que el análisis sociopolítico y económico de los contextos que circunscriben a los fenómenos debiera constituirse en una herramienta más de la intervención social.

Al mismo tiempo, se necesita contar con *“...conocimientos sobre la historia social de Chile...” (e27) y “...también profundizar la economía aplicada al trabajo social, ya que*

sería importante que los trabajadores sociales se manejen en materias económicas, porque los problemas de la pobreza están vinculados también a temas económicos, entonces no siendo economistas, se puede dialogar con la economía y analizar las temáticas vinculando conceptos económicos...” (e26)

En el ámbito específico de la psicología, se requiere aplicar conocimientos sobre “...psicología social, psicología del desarrollo...” (e41) Además de “...la psicología personal, la de grupo, la de masas...” (e36)

En cuanto al tema de la intervención social, los conocimientos requeridos por los trabajadores sociales abarcarían tanto estrategias de intervención, como de análisis contextual, ya que “*se requieren herramientas para la intervención... y cuando pienso para la intervención digo cómo uno puede problematizar los contextos que está interviniendo y pensar efectivamente diseños de programas o acciones que sean pertinentes a esos contextos particulares, donde ojala no sea sólo asumir e implementar una política que viene definida desde esferas superiores, sino también que uno pueda hacer lo que sea pertinente en ese contexto...*”(e12) Por tanto, que los trabajadores sociales cuenten con conocimientos en estos planos, fomentaría la existencia de profesionales con mayores potencialidades en cuanto a la creación de nuevas estrategias de intervención acorde a los micro contextos sociales.

De un modo más concreto, en el ámbito de la intervención social directa se impone la necesidad de conocer “...teorías con perspectivas para mirar la realidad...”(e3) Básicamente, “...las teorías que en la actualidad se manejan sobre los conflictos sociales y sobre las problemáticas sociales, cuando estamos hablando de participación desde la dialéctica y desde el capitalismo, o sea tener un marco referencial donde uno pueda tomar cosas de aquí y acá y ser capaz de entregarlo.” (e51) Asimismo, sería fundamental tener “...conocimientos en administración de instituciones y de recursos humanos también...” (e30)

Simultáneamente, se alude a la necesidad de contar con conocimientos en el campo específico de la intervención social directa con familias. En tal sentido, el mundo laboral demandaría que los trabajadores sociales conozcan “...*todo lo relacionado con la intervención familiar, todo lo que tenga que ver con eso, o sea, tener conocimientos claros de las composiciones de las familias, los cambios que se van presentando a través del tiempo y conocimientos más específicos que se van aprendiendo dependiendo del lugar donde el profesional se sitúe...*” (e22) De modo que en el ámbito del trabajo con familias sería necesario que los profesionales contaran con “...*algunos antecedentes teóricos, sobre el funcionamiento de las familias, saber que es un sistema y cómo funciona, (...) cómo funciona un niño a través de la familia, entonces ahí tienes que ir viendo la teoría de sistemas, (...) vas usando la teoría...*” (e34) Es por eso que se requeriría “...*manejar el tema sistémico, para poder entender problemáticas mucho más amplias, desde el punto de vista más ecológico, en el sentido de que todas las condiciones influyen en la dinámica familiar.*” (e7)

Ligado a lo anterior, los trabajadores sociales entrevistados, realzaron la necesidad de contar con conocimientos en el campo de la intervención social directa, en que el ejercicio laboral demandaría “...*un abanico de conocimientos, entonces, de repente manejamos conocimientos que tienen que ver con intervención en redes que uno aplica; de repente con una teoría más psicosocial que uno también va aplicando; a veces con una teoría más sistémica, según yo, el trabajo social tiene una mirada sistémica de la realidad social... los problemas son multicausales, entonces no tengo una mirada única sobre una problemática...*” (e1)

Es así como dentro del ámbito de la intervención social directa, los conocimientos que más demandaría el ejercicio laboral dicen relación con los modelos y técnicas de intervención; con temas legales; recursos humanos y bienestar; políticas públicas y redes. Adicionándose temas transversales, que todos los trabajadores sociales debiesen conocer referidos a problemáticas que afectan a los sujetos de intervención social; al ordenamiento y funcionamiento Estatal y a la seguridad social.

En cuanto a los modelos de intervención social directa, el ejercicio laboral demandaría *“...manejar distintos tipos de modelos de intervención porque eso (...) permite abordar los casos de formas distintas, porque todos los casos tienen su particularidad, todos los modelos son distintos de aplicar y en base a eso, uno tiene que ver, de acuerdo a cada persona, cual debe aplicar...”* (e1) Lo mismo sucede en la intervención comunitaria, por tanto, sería relevante, *“...saber mucho sobre comunidad y modelos de intervención comunitaria...”* (e20)

Desde otra perspectiva, el mundo laboral demanda este tipo de conocimientos, dado que *“...los modelos de intervención son fundamentales porque en el fondo permiten ordenar, hacer un trabajo más metódico, o un plan de trabajo ordenado que hace que nada quede al azar y tener previstas muchas de las situaciones... si bien nosotros trabajamos con sujetos sociales que su vida cambia continuamente, sin embargo tenemos que ser capaces de planificar una intervención como corresponde bajo un modelo en específico.”* (e21)

Dentro de este mismo tópico, son relevadas las técnicas y /o estrategias de intervención social directa, entre las cuales destacan las *“...técnicas básicas de entrevistas...”* (e5); la *“...animación sociocultural...”* (e6); *“...los conocimientos sobre conciliación y mediación...”* (e44) y *“...la resolución de conflictos...”* (e46) Sería importante también contar con conocimientos acerca de la *“...intervención inmediata, lo que son modelos de crisis, de autoayuda, (...) la intervención de choque...”* (e39). Paralelamente, el ejercicio laboral demandaría *“...conocimientos transversales que tienen que ver con técnicas del trabajo social, como visitas domiciliarias, elaboración de informes y realización de diagnósticos...”* (e43) Los trabajadores sociales entrevistados relevan la importancia del manejo metodológico en el campo de la intervención social directa.

En este campo, los trabajadores sociales realzan la trascendencia de tener conocimientos sobre redes *“...que se manejan en el Estado y en la red social...”* (e46) Asimismo, se requiere *“...el manejo de las redes internas de la institución, de las redes externas de la institución donde se desenvuelve el profesional...”* (e43) En este mismo campo, el ejercicio laboral demandaría a los trabajadores sociales conocer sobre temas legales.

Particularmente, sería necesario contar con “...conocimientos básicos en legislación de familia y legislación juvenil, en general...” (e14)

En cuanto al derecho de familia, los entrevistados subrayan las demandas del mundo laboral referidas a conocer sobre “...todos los conceptos legales, las nuevas normas, leyes que hacen referencia a lo que es familia, violencia intrafamiliar, tiene que tener un muy buen manejo de todo lo que es la normatividad.” (e20)

Asimismo, es subrayada la importancia de conocer sobre “...el tema de la reforma de la ley penal, de protección social, de todo el tema de la reforma de los tribunales de familia...” (e7) Igualmente, sería importante “...conocer harto el tema de la reforma previsional...”(e29) Más ampliamente, en “...términos de seguridad social deberíamos manejar todas las reformas ...”(e46) ya que este es “...un ámbito que está en permanente cambio, hay reformas y es un tema que no es tan simple de manejar...”(e27) Vinculado al tema de la seguridad social, los trabajadores sociales entrevistados acentúan la necesidad de conocer sobre temas referidos a “...recursos humanos y responsabilidad empresarial...” (e12)

Paralelamente, los entrevistados estiman que los conocimientos sobre seguridad social; aquellos relativos a los sujetos de intervención, y los relacionados con el ordenamiento y funcionamiento estatal, son transversales al ejercicio profesional de los trabajadores sociales. En tal sentido, se juzga que “...la seguridad social es transversal en términos de desempeño, como que pasa por todos los tópicos, el área de la salud, familia (...) pero creo que lo más universal es lo de la previsión social.” (e2) Por su parte, los conocimientos en temas relativos a los sujetos de intervención social y las problemáticas que se deben enfrentar, también serían transversales al ejercicio profesional y por tanto se requeriría que los trabajadores sociales cuenten con “...conocimientos básicos en consumo de drogas, de alcohol, de violencia intrafamiliar, enfoque de derechos del niño...” (e14)

Simultáneamente, y siempre desde la perspectiva de los conocimientos estimados transversales al ejercicio del trabajo social, se valora que los profesionales cuenten con

“...conocimientos del funcionamiento del Estado, para así aportar una visión más concreta y realista de la intervención.” (e47) De modo que el ejercicio laboral demandaría “...conocimientos sobre el escenario político y social que tiene el país, (...) que tenga ciertas claridades de cómo está funcionando la política actual, donde se están poniendo los énfasis, cuáles son los programas que se están trabajando a nivel del gobierno, cuáles son las tendencias internacionales con respecto a ciertas políticas públicas que bajan, por ejemplo, desde el Banco Mundial Interamericano de Desarrollo, etcétera. Por lo tanto, tener un conocimiento real del escenario político y social, segundo, tener claridades con respecto a lo que tiene que ver con movimientos y participación social, yo creo que es súper importante, saber donde hoy día van las tendencias, cuáles son las vanguardias en participación, cuáles son los programas que están hoy día instalando distintos tipos de participación, qué fondos concursables existen...” (e51)

En cuanto a la intervención social indirecta los trabajadores sociales juzgan necesario que los profesionales en ejercicio cuenten con conocimientos sobre políticas públicas, planificación social, y relativos al diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

Respecto de las políticas públicas, *“...es necesario un amplio manejo de cómo se desarrollan estas, para poder tener esa visión crítica, porque muchas de las políticas públicas son elaboradas detrás de un escritorio...” (e15)* Igualmente, sería necesario tener conocimientos sobre *“...las políticas sociales, estar al tanto de todo lo que viene en el tema de la reforma social, que se está implementando ahora, de estar al tanto de todos los programas que están funcionando, Chile Crece Contigo, el Chile Solidario, Programa Vínculos, etcétera.” (e7)* Es así como el ejercicio laboral demandaría *“...conocimiento acabado en el tema de Previsión Social, en vivienda, en Fondos Solidarios, que conozcan el sistema de la Ficha de Protección Social...” (e18)* Porque *“...hoy en día es súper importante la ficha de protección social, tratar de conocerla no solamente en como ver el puntaje, nombre o Rut, hay que manejarse en el código, qué significa cada código dentro de la ficha de protección social...” (e29)* De modo que para el logro de un desempeño laboral se requieren *“...conocimientos en cómo se arman las políticas sociales, pienso que eso es súper importante cómo se arman, cuáles son, cómo se aplican, etcétera...” (e36)*

Derivado de lo anterior, los entrevistados juzgan necesarios los conocimientos relativos a los programas sociales. En consecuencia, precisan la necesidad de que un trabajador social *“...sepa cómo funcionan los programas, esté al tanto de cuáles son los requisitos, cuáles son las modalidades, cómo se estructura ese programa, yo creo que uno sabiendo todo ese abanico de información puede hacer bien el trabajo...”* (e18)

Desde otra perspectiva y enlazado al tema de los proyectos sociales, los entrevistados relevan la necesidad de contar con conocimientos sobre planificación social, ya que *“...un trabajador social debe saber al revés y al derecho lo que es la planificación, desde la planificación situacional hasta no sé (...) la planificación estratégica...”* (e50)

La importancia de tener conocimientos sobre planificación, estaría vinculada a la calidad del desempeño laboral, por cuanto *“...de repente tengo que hacer una matriz de marco lógico, para la Fundación que me lo piden y tengo que saber y tiene que ser con indicadores precisos porque ahí me estoy jugando la pega²²...”* (e6) Es así como dentro de los *“...conocimientos prácticos fundamentales, lo principal es el tema planificación y gestión de proyectos, eso es algo en que ningún trabajador social puede flaquear, porque en todo equipo multidisciplinario a la hora de planificar o gestionar proyectos o al sociólogo o al trabajador social le cargan la mata²³ en eso...”* (e50)

Los trabajadores sociales entrevistados acentúan la necesidad de que los profesionales de este tipo, cuenten con conocimientos sobre la gestión, diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

La necesidad de contar con este tipo de conocimientos se vincula, por una parte, a las posibilidades de inserción laboral por cuanto se considera que *“...hoy en día hay una demanda amplia de gente que sepa hacer buenos proyectos, buenos diagnósticos, y a su*

²² Chilenismo que significa trabajo, oficio u ocupación. En: <http://www.mainframe.cl/diccionario/diccionario.php?palabra=pega&accion=Buscar>, mayo 2010

²³ Chilenismo, que significa aumentar el castigo, enfatizar. Disponible en: <http://www.profecampusano.cl/coa.htm>. Mayo 2010.

vez que éstos proyectos tengan seguimientos y evaluación, en términos de impactos, que es un concepto mucho mayor, más que una evaluación de si lo logramos o no lo logramos, sino qué cambios generamos en el fondo y si ese cambio se sostiene en el tiempo...” (e26)

Por otra parte, la demanda del mercado laboral respecto de contar con conocimientos sobre esta temática, se vincula al trabajo con grupos y comunidades, en que tener “...conocimientos en lo que tiene que ver con proyectos y políticas públicas, es importante ya que hoy se está manejando el tema de los fondos concursables, y el trabajador social debiera tener una sólida formación en proyectos, para que pueda prestar asesoría a las comunidades y a las personas que no han tenido acceso a ese conocimiento, para que así puedan aprovechar las oportunidades que las políticas públicas le dan a la comunidad.” (e27) De modo que desde ambas perspectivas, sería un requerimiento del mundo laboral “...saber cómo se postula a un proyecto...” (e49)

A partir de lo anterior, surgiría otra demanda específica del mundo laboral para este tipo de profesionales en el sentido que “...debemos manejarnos en términos de números, aquí los trabajadores sociales se asustan, pero si vas a hacer un proyecto, no puedes decir lo lindo que es el proyecto, unos objetivos preciosos, muy bien enmarcado, muy buena metodología, pero resulta que cuando vas a hacer el planteamiento de cuántas lucas²⁴ cuesta eso, no tienes ni idea...” (e5) Por eso es necesario tener “...conocimientos en temas administrativos, ser capaz de manejar dinero, no sólo saber sumar y restar, sino saber distribuir los recursos...” (e15)

Por otra parte, los trabajadores sociales entrevistados, relevan la necesidad de contar con conocimientos en el ámbito de la investigación social, por cuanto sería una demanda constante del medio laboral, ya que “...el tema de la investigación (...) lo vas a ver en todas partes, o sea estés donde estés siempre te van a pedir la elaboración de un proyecto, la implementación también” (e22) De modo que el mercado laboral exigiría una mayor “...profundización en investigación...” (e30); “...más conocimientos en estadísticas...” (e46); “...un marco general con respecto a las metodologías cualitativas y cuantitativas de

²⁴ Chilenismo que se alude al dinero.

investigación...” (e51) y el manejo de los “...enfoques teóricos acerca de investigación social...” (e14)

Sin embargo, el sentido que tendría contar con conocimientos en investigación social, radicaría en la necesidad del trabajo social de validar su accionar profesional. Por ello se requieren “...conocimientos, en el tema de investigación, pero no como investigación en sí, (...) sino que la sistematización de procesos de intervención social, que es la única manera que encuentro de poder validarnos...” (e6) Desde esa perspectiva, se considera que “...dentro de la profesionalización hace falta mucho la sistematización (...) lo que quiero decir con esto es que muchos de nosotros realizamos trabajo social en distintas instituciones, ya sean privadas o públicas, pero no la sistematizamos, o sea, no producimos conocimientos acerca de lo que hacemos...” (e47)

Por otra parte, se considera que la investigación propiamente tal “...es un pilar clave, que si bien hoy en día se está trabajando, lo que pasa es que la mayoría de las teorías que nosotros tenemos o provienen de la sociología, o de algunas corrientes que tienen que ver con la teología, la antropología que nos genera datos, la historia también nos genera datos. Pero, por ejemplo, hoy en día nosotros debiésemos ser amigos de la nueva historia, esa historia que se construye desde abajo, la historia local como tal, que hoy en día pudiésemos trabajar, que implica conocer cuáles son los códigos de ese sector, los códigos para poder intervenir en esos sectores, no de un modo general, sino desde esa particularidad...” (e18) Es así como la investigación ligada a la intervención social, es considerada en la actualidad como una demanda para los trabajadores sociales, en el sentido de la sistematización de sus prácticas y de la realización de diagnósticos previos a la intervención social directa.

No obstante, los conocimientos en metodologías de investigación se constituirían en demandas del mercado laboral en el momento de la participación en algunos equipos de trabajo interdisciplinarios, donde sería importante que un trabajador social sea capaz de “...identificar problemas (...) tratar de ser lo más objetivo posible, tener mucho conocimiento en cuanto a lo metodológico...” (e10) Desde esa perspectiva sería que “...lo

básico para situarte bien dentro de lo que es el mercado laboral, es el tema de la metodología de investigación, elaboración de proyectos y... digamos, herramientas cualitativas y métodos cuantitativos, como el tema de la estadística...” (e26) De manera que sería una demanda del mercado laboral que los trabajadores sociales sean capaces de *“...introducir métodos cuantitativos, el tema de la estadística, es importante manejarse, aplicar herramientas que permitan cuantificar al momento de investigaciones, cuantificar en tus proyectos...” (e26)*

Igualmente, los trabajadores sociales entrevistados, relevan la necesidad de contar con herramientas específicas que potencien el buen desempeño laboral. En tal sentido, es valorado *“...un conocimiento avanzado en lo que tiene que ver con TIC’s” (e51)* Asimismo, se estima necesario contar con conocimientos en *“...computación (...)Word, Excel y hoy tenemos el Power Point para las exposiciones, que cada vez son más exigentes y el tema de manejar bases de datos, por ejemplo, ya sea de casos, o comunidad...” (e12)* Específicamente en el área empresarial se requeriría *“...manejo de Excel, tablas dinámicas, sistemas de RP o administración de recursos humanos, son fundamentales, un trabajador social en una empresa que no sepa Excel está perdido, total y absolutamente perdido...” (e4)*

Finalmente, los trabajadores sociales entrevistados, vinculan los conocimientos que requeriría el mercado laboral con el tipo de institución ofertante. En tal sentido, se plantea que *“...en el espacio privado, se debe saber sobre el tema de los recursos humanos, por ejemplo, y en el caso del ámbito público, hay que estar muy al tanto de lo que son los programas sociales, el tema de los beneficios, el tema de las becas, el tema de las postulaciones a lo que son los programas habitacionales, (...) postulación a algún tipo de beneficio (...) el tema de salud, por ejemplo, la discapacidad, o sea digamos, que hay una diferencia de acuerdo al ámbito, pero lo importante, es que en el ámbito público se debe manejar harta información de los distintos programas sociales que están funcionando en la actualidad...” (e6)*

1.3.2 Experiencia requerida por los sociólogos y trabajadores sociales

En lo relativo a la experiencia requerida por sociólogos y trabajadores sociales, aun cuando es bajo el nivel de exigencia en tal sentido, los datos recolectados fueron agrupados bajo las siguientes categorías:

- Planificación social.
- Género.
- Sujetos de intervención social, que incluye el conocimiento específico en alguna de éstas áreas: familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores, refugiados. (No excluyentes)
- Sectores sociales, donde se requiere de conocimientos específicos en alguna de éstas áreas: salud, justicia, trabajo, economía, educación, vivienda, seguridad social. (No excluyentes)
- Investigación social cualitativa y cuantitativa.
- Metodologías y/o estrategias específicas de intervención.
- Programas sociales específicos.
- Bienestar/Recursos humanos.
- Redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social.
- Administración pública.
- Pobreza y exclusión social.
- Adicciones.
- Orientación/Asistencia social.

Sobre la totalidad de los datos agrupados en sociólogos y trabajadores sociales, podemos decir que ambos tipos de profesionales confluyen en que se les exige con, énfasis distintos, experiencia en planificación social; sujetos de intervención social y metodologías y/o estrategias específicas de intervención social. Coinciden además en que lo menos demandado en el ámbito de la experiencia previa a ser contratado, es el trabajo desde la perspectiva de género.

En el caso específico de sociología, la mayor experiencia previa exigida es en el campo de la planificación, seguida de la aplicación de metodologías y/o estrategias específicas de intervención y de la experiencia en sujetos de intervención. Con una menor preponderancia les es exigida experiencia en investigación y en redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social.

En cuanto a los trabajadores sociales, destaca en orden descendente, la exigencia de experiencia previa a la contratación, en los campos referidos a: sujetos de intervención; metodologías y/o estrategias específicas de intervención; planificación; pobreza y exclusión, y sectores sociales.

La tabla siguiente muestra los datos agrupados de acuerdo a la exigencia para cada una de estas profesiones:

EXPERIENCIA DEMANDADA A SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN TODAS LAS FUENTES DE DATOS (%)		
	Sociología	Trabajo Social
Planificación social	22.09	20.68
Género	9.27	7.47
Sujetos de intervención social	20.88	27.88
Sectores sociales	15.30	19.87
Investigación social	17.97	12.82
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	21.70	22.30
Bienestar/Recursos humanos	16.79	14.04
Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social	17.67	16.35
Administración pública	14.75	11.17
Pobreza y exclusión social	14.64	20.42
Adicciones	14.66	13.52
Orientación y asistencia social	14.27	13.48
Total	100	100

Tabla N°27

El gráfico siguiente ilustra sobre este tipo de experiencia previa demandada a sociólogos y trabajadores sociales, desagregadas de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio y a la de los respectivos empleadores.

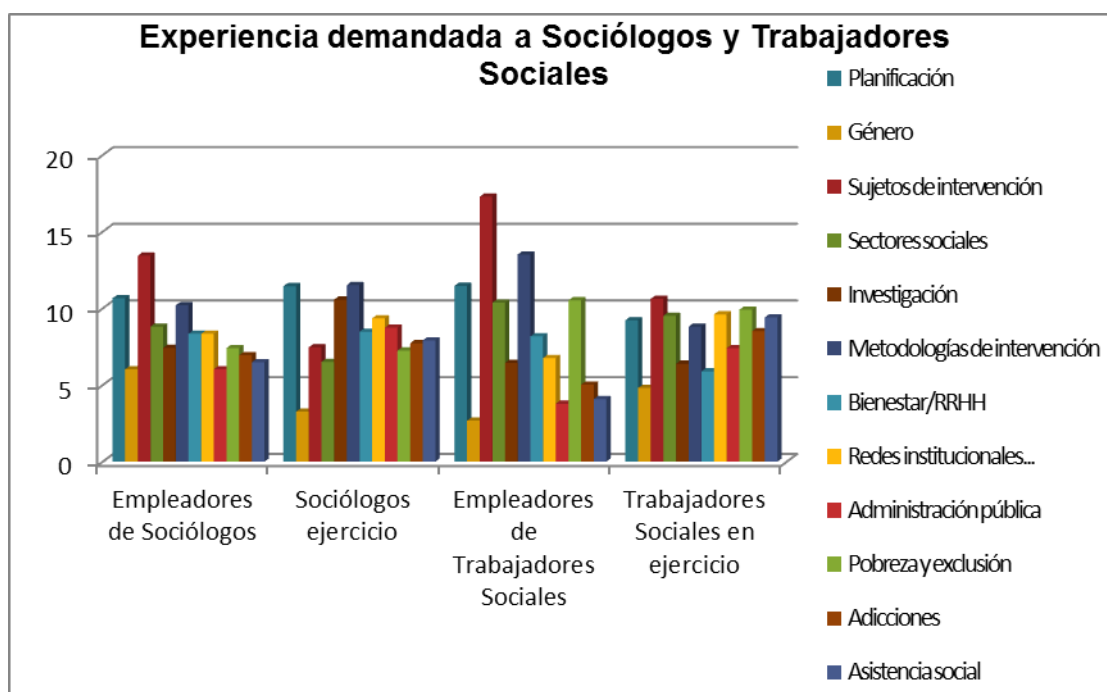


Gráfico N°29

En el caso de los sociólogos, la visión de los profesionales en ejercicio y la de los empleadores, es discordante en cuanto a la relevancia que otorgan a cada una de las áreas en las cuales es necesario contar con experiencia previa a la contratación. Los empleadores destacan en orden descendente la experiencia previa en: Sujetos de intervención social; planificación; y en la aplicación de metodologías y/o estrategias específicas de intervención social. Mientras que los sociólogos en ejercicio, relevan también en orden descendente la necesidad de contar con experiencia en: Planificación; metodologías y/o estrategias específicas de intervención social e investigación.

En cuanto al trabajo social, tanto los empleadores como los profesionales en ejercicio relevan la necesidad de contar con experiencia previa a la contratación, en el área referida a sujetos de intervención. Por su parte, los empleadores valoran en una segunda instancia la experiencia en la aplicación de metodologías y/o estrategias específicas de intervención y

en planificación. Seguidamente valoran la experiencia en la actuación en contextos de pobreza y exclusión, y en sectores sociales específicos. A su vez los profesionales en ejercicio, relevan la necesidad de contar con experiencia previa en la actuación en contextos de pobreza y exclusión; en sectores sociales; como del mismo modo es valorado el fogueo en las áreas referidas al trabajo en redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social, siendo también relevada la experiencia en planificación.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

EXPERIENCIA REQUERIDA POR SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES DESAGREGADA SEGUN PROFESIONALES EN EJERCICIO Y EMPLEADORES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Planificación social	10,65	11,44	11,46	9,22
Género	6,02	3,25	2,67	4,80
Sujetos de intervención social	13,43	7,45	17,27	10,61
Sectores sociales	8,80	6,50	10,36	9,51
Investigación social	7,41	10,56	6,44	6,38
Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	10,19	11,51	13,50	8,80
Bienestar/Recursos humanos	8,33	8,46	8,16	5,88
Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social	8,33	9,34	6,75	9,60
Administración pública	6,02	8,73	3,77	7,40
Pobreza y exclusión social	7,40	7,24	10,52	9,90
Adicciones	6,94	7,72	5,02	8,50
Orientación y asistencia social	6,48	7,9	4,08	9,40
Total	100	100	100	100

Tabla N° 28

En cuanto las pruebas de asociación entre variables, sobre la base de los datos obtenidos es posible sostener que existen visiones discordantes entre empleadores y profesionales en ejercicio.

Los empleadores de trabajadores sociales consideran relevante que este tipo de profesionales cuenten con experiencia y conocimientos en planificación social (23 casos -

0.000). No obstante, ello no es relevado por los trabajadores sociales en ejercicio, quienes valoran la experiencia en planificación social, asociada a conocimientos sobre sujetos de intervención social (122 casos - 0.002). Igualmente aprecian la experiencia en metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, ligada a conocimientos sobre sujetos de intervención social (123 casos - 0.003).

Por su parte, los empleadores de sociólogos estiman relevante que este tipo de profesionales cuenten con experiencia en planificación social y conocimientos en sectores sociales (15 casos - 0.002). Del mismo modo, consideran pertinente que tengan experiencia en recursos humanos y conocimientos en administración pública (16 casos - 0.001). A la par, los empleadores de sociólogos valoran la experiencia en administración pública sumada a los conocimientos sobre sujetos de intervención social (10 casos - 0.000). Sin embargo, los datos obtenidos desde los sociólogos en ejercicio, no evidencian asociaciones significativas en ninguna de las áreas exploradas, correspondientes a: experiencia vinculada a conocimientos; áreas temáticas y tipo de institución.

1.4 Rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales

Los datos obtenidos respecto de los rasgos esperables en un profesional de esta área, para el desarrollo de su profesión, han sido agrupados en las siguientes categorías:

- Trabajo en equipos
- Autonomía/pro-actividad
- Habilidades comunicacionales
- Actitud favorable a la tarea
- Flexibilidad ante las condiciones laborales
- Pertinencia frente a nuevas situaciones

Al considerar la totalidad de los datos cuantitativos obtenidos tanto para sociología como para trabajo social, y agrupándolos según la visión de empleadores y de profesionales en ejercicio, es posible decir que los principales rasgos que se esperan en un sociólogo en orden descendente corresponden a: Habilidades comunicacionales (55,74%); autonomía / pro-actividad (33,98%); trabajo en equipos (33,20%); pertinencia frente a nuevas situaciones (30,87%); actitud favorable a la tarea (26,72%), y finalmente, flexibilidad ante las condiciones laborales (19,48%).

Para el caso de los trabajadores sociales, se espera que ellos demuestren preferentemente: Habilidades comunicacionales (64,87%); autonomía/pro-actividad (30,41%); además de una actitud favorable a la tarea (29,28%); trabajo en equipos (29,19%); pertinencia frente a nuevas situaciones (28,65%) y flexibilidad ante las condiciones laborales (17,62%). Ello se ilustra en el gráfico siguiente:

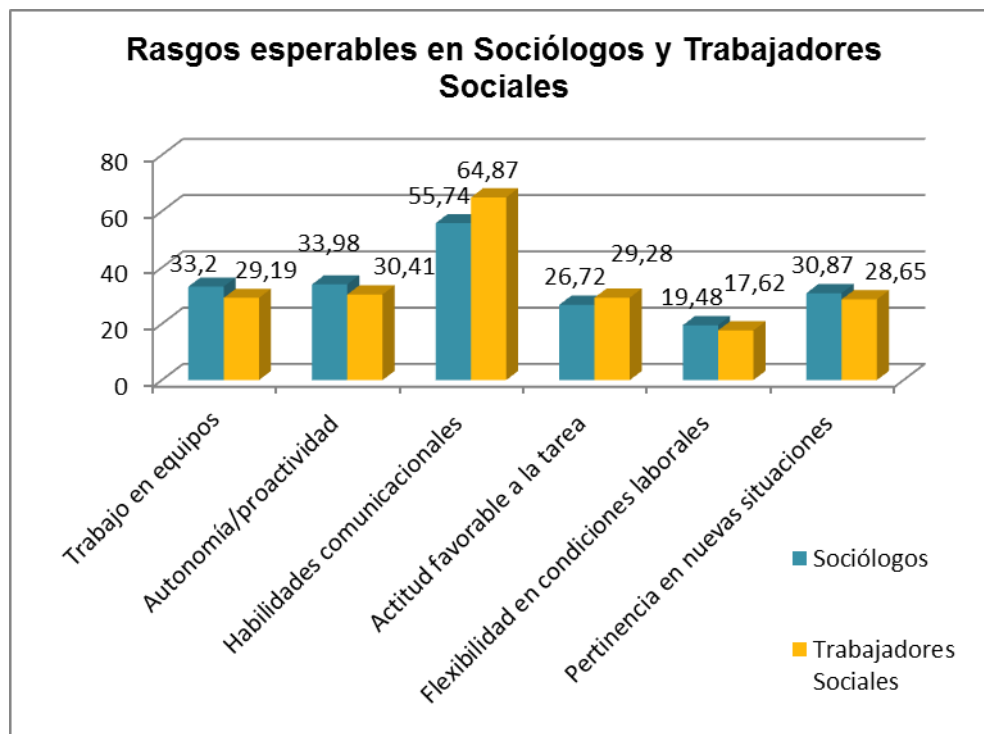


Gráfico N° 30

Como es posible observar, el rasgo más esperado en ambos tipos de profesionales corresponde a las habilidades comunicacionales, seguido de la capacidad de actuar de un modo autónomo y proactivo. Siendo la flexibilidad en las condiciones laborales, lo menos pretendido en estos profesionales.

Al comparar las visiones de los empleadores con las de los sociólogos en ejercicio, es posible observar la homogeneidad respecto de los rasgos esperables en este tipo de profesionales.

Mientras que en el caso de los trabajadores sociales, las diferencias en las valoraciones de los empleadores y los profesionales en ejercicio, se muestran fundamentalmente en lo referido a la capacidad para trabajar en equipos. Los detalles al respecto se pueden apreciar en la tabla siguiente:

RASGOS ESPERABLES EN SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Trabajo en equipos	16.21	16.99	15.00	14.19
Autonomía/proactividad	16.65	17.33	14.61	15.80
Habilidades comunicacionales	28.54	27.20	34.16	30.71
Actitud favorable a la tarea	13.41	13.31	14.10	15.18
Flexibilidad ante las condiciones laborales	9.84	9.64	8.60	9.02
Pertinencia en nuevas situaciones	15.35	15.52	13.54	15.11
Total	100	100	100	100

Tabla N° 29

Con la finalidad de entregar más detalles respecto a lo que se espera en este tipo de profesionales, a continuación se presentan los atributos que han sido agrupados bajo cada tipo de rasgo esperable anteriormente descrito.

1.4.1 Trabajo en equipos

Los temas agrupados bajo la etiqueta de trabajo en equipos corresponden a:

- Participar en proyectos y tareas
- Trabajar en equipos interdisciplinarios
- Trabajar cooperativamente
- Liderar equipos de trabajo

Al agrupar los datos provenientes desde los sociólogos y los respectivos empleadores, y por otra parte, aquellos derivados de los trabajadores sociales y sus empleadores, es posible sostener que lo más esperado en ambos tipos de profesionales, es la capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios. Mientras que lo menos valorado dentro de este tipo de rasgos esperables, es la capacidad de sociólogos y trabajadores sociales para liderar equipos de trabajo.

En el caso particular de los sociólogos, al trabajo interdisciplinario, le siguen la capacidad para participar en proyectos y tareas, como asimismo el trabajo cooperativo. Entretanto, en

los trabajadores sociales, la valoración de estas dos competencias se invierte, en comparación con los sociólogos. Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente de acuerdo a cada una de estas profesiones:

TRABAJO EN EQUIPOS (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Participar en proyectos y tareas	51.16	46.17
Trabajar en equipos interdisciplinarios	54.57	61.98
Trabajar cooperativamente	47.96	52.34
Liderar equipos de trabajo	46.32	39.53

Tabla N° 30

El gráfico siguiente ilustra sobre las valoraciones de las diferentes formas de trabajo en equipo, para sociólogos y trabajadores sociales:

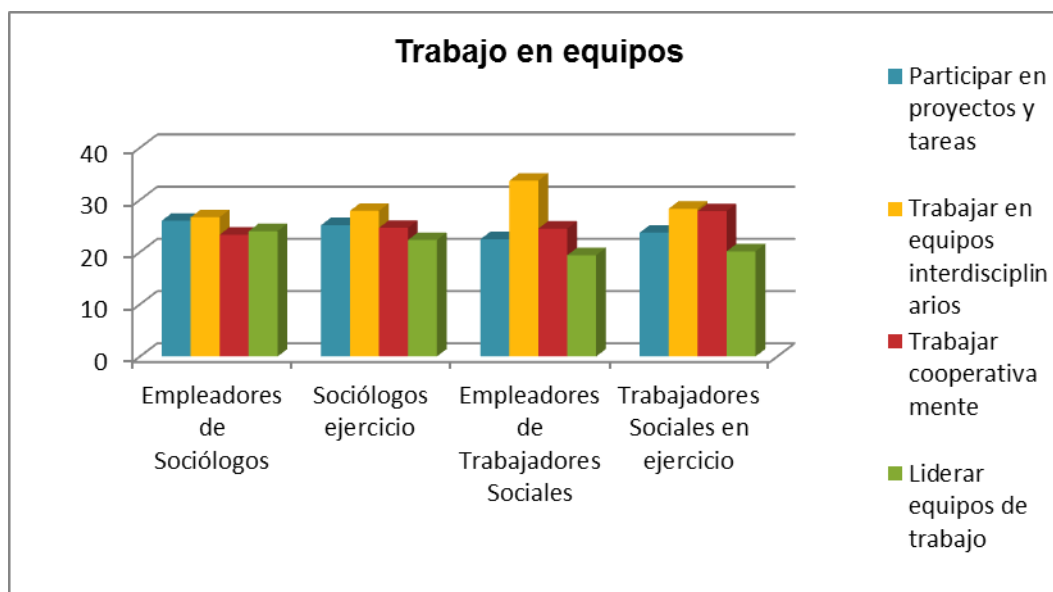


Gráfico N° 31

En el caso de los sociólogos, la visión de los profesionales en ejercicio y la de los empleadores, es bastante homogénea cuando se trata de las valoraciones hacia la participación en proyectos y tareas y el trabajo interdisciplinario. Sin embargo, dichas

apreciaciones se invierten cuando se menciona el trabajo cooperativo y el liderazgo de equipos de trabajo.

Por su parte, la visión de trabajadores sociales en ejercicio y de los respectivos empleadores, es muy homogénea al considerar que lo más esperado en cuanto al trabajo en equipos en orden descendente corresponde a: Trabajar en equipos interdisciplinarios y cooperativamente; la participación en proyectos y tareas, y finalmente, el liderazgo de equipos de trabajo.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

TRABAJO EN EQUIPOS (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Participar en proyectos y tareas	26,00	25,16	22,45	23,72
Trabajar en equipos interdisciplinarios	26,67	27,90	33,67	28,31
Trabajar cooperativamente	23,33	24,63	24,50	27,84
Liderar equipos de trabajo	24,00	22,32	19,40	20,13
Total	100	100	100	100

Tabla N° 31

De acuerdo a lo expresado por los sociólogos entrevistados, en el ámbito del trabajo en equipos es relevante la capacidad para funcionar en equipos interdisciplinarios, ya que *“...el 70% de los sociólogos están trabajando en equipos multidisciplinarios...”* (e16). Sin embargo, ello requiere de un aprendizaje para *“...trabajar desde la multi-disciplinariedad, creo que hay que saber adaptarse a miradas que uno no conoce...”* (e5)

Las ventajas de esta forma de trabajo estarían en que permitiría articular *“...los pareceres de más de algún ámbito y en ese sentido otorgar una visión estratégica de los procesos que te exigen desarrollar...”* (e29) Al mismo tiempo, la capacidad para trabajar interdisciplinariamente permitiría un mejor entendimiento con los pares, como con quien ejerce la jefatura. Por ello sería *“...crucial que como profesionales de las Ciencias Sociales seamos capaces de trabajar en equipos multidisciplinarios, donde no sólo nos*

encontraremos con colegas sociólogos, sino que con psicólogos, trabajadores sociales, ingenieros entre otros y teniendo claro que muchas veces con jefes, de profesiones de áreas distintas a las Ciencias Sociales.” (e11)

Del mismo modo, las dificultades del trabajo interdisciplinario se expresan en la necesidad de compatibilizar los razonamientos profesionales “...lo cual por una parte complica el desempeño porque (...) se encuentran muchas veces con otros criterios y no llegan a consensos, ese es el punto crítico en el trabajo de un sociólogo con equipos multidisciplinarios en cosas públicas o en proyectos sociales, en cualquier campo actual de un sociólogo debemos tener presente trabajar en equipos.” (e16) No obstante, dicha capacidad es insalvable puesto que “...eso hoy en día (el trabajo interdisciplinario) es esencial, ya que en cualquier trabajo donde te presentes, existen una serie de profesionales de distintas áreas, por lo que estás obligado en cierto modo a trabajar con ellos, por lo que esto da pie a que tienes que ser tolerante a lidiar con distintos puntos de vista y enfoques de investigación, ya que lo que piensas tú, no es muchas veces lo que piensan todos, y lo que piensa el otro, no tiene por qué ser lo que piensan los demás, y así sucesivamente...” (e12)

Pese a tales dificultades, “...la capacidad de trabajar en equipo, aceptando y tolerando diversos puntos de vista, nos permite complementarnos con los demás profesionales, con el fin de realimentarnos y crear un trabajo óptimo a lo que hoy exige el mercado laboral...” (e13) De manera que “...la pro-actividad y la orientación al logro, son elementos fundamentales.” (e13) para lograr un desempeño acorde a las demandas del mercado laboral actual.

Simultáneamente, la capacidad de liderazgo, que corresponde a otra habilidad concerniente al trabajo en equipos, es resaltada por los sociólogos entrevistados. Así, el liderazgo expresado como habilidad para coordinar equipos de trabajo es asociado a la capacidad de comunicación efectiva, constituyéndose desde la mirada de los sociólogos entrevistados, en un sello distintivo de este tipo de profesionales, quienes argumentan que “nos buscan por esa capacidad metodológica, porque a partir de eso podemos coordinar equipos, coordinar

proyectos, por lo tanto el tema de la comunicación se transforma en un tema relevante para entendernos con gente de otras áreas, eso es fundamental.” (e2)

En cuanto al trabajo en equipos, los trabajadores sociales entrevistados recurrentemente aluden a la necesidad de que estos profesionales cuenten con capacidades para trabajar en equipos interdisciplinarios puesto que *“se organizan hoy día los trabajos de una manera mucho más interdisciplinaria, donde hay que tener cierta mirada más global en el área de las Ciencias Sociales...” (e52)*. De modo que las modificaciones del contexto laboral demandarían este tipo de habilidades, impactando también a la formación profesional, en el sentido de la necesidad de contar con conocimientos que permitan interactuar en estos equipos de trabajo, siendo ineludible *“...la participación en equipos multidisciplinarios de intervención social, con otras ramas de las Ciencias Sociales, los sociólogos, los psicólogos, los antropólogos...” (e15)*

Sin embargo, se aprecia que en algún sentido, este tipo de trabajo es una dificultad, porque *“...se tienen que manejar temas de trabajo en equipo y a veces no es fácil...” (e4)* Del mismo modo, se requiere ejercitar *“...la tolerancia a ciertas cosas que uno no comparte con otros profesionales... como la resolución de conflictos, también creo que es súper importante, y la asertividad para trabajar en equipos y también para generar una buena comunicación con las personas que uno tiene enfrente...” (e24)*

Entretanto, ligada al trabajo en equipos, se expresa la necesidad de que un trabajador social posea su discurso al interior de un equipo de trabajo. Ello que se lograría a través de la capacidad argumentativa que se debe desarrollar, en el sentido de *“...dar cuenta, de sus ideas y de lo que hace, es la capacidad de poder expresar sus ideas en un contexto de trabajo en equipos. Tener una capacidad argumentativa que permita posicionar su trabajo dentro de un equipo y no perderse dentro de ese equipo...”(e52)* Ello permitiría su distinción respecto de los otros profesionales que conforman el entorno laboral.

Conjuntamente, la capacidad para trabajar en equipos, debiera caracterizarse por ser un trabajo cooperativo, asumiéndose este como un rasgo característico del trabajador social

puesto que *“...somos una profesión que para el desarrollo de su función necesita vincularse con muchas personas y con muchas instituciones...”* (e5) De manera que el *“...trabajo colaborativo, es esencial ya que en la realidad te encuentras con diversos profesionales, y con distintas personas que tienen diferentes niveles de estudio, por ejemplo, un educador que no es trabajador social, pero hace trabajo social, hasta un sociólogo o una psicóloga, o un ingeniero comercial, y uno tiene que ser capaz de trabajar en forma colaborativa, en ese sentido el trabajo en equipo es fundamental...”* (e26)

Por otra parte, los trabajadores sociales entrevistados, relevan el liderazgo en términos generales, como una de las demandas del mercado laboral a este tipo de profesionales en el sentido que *“...tienes que ser un poco líder, si quieres inmiscuirte en las transformaciones sociales...”* (e6) A la par, se requeriría en términos específicos el desarrollo de habilidades de liderazgo al interior de los equipos de trabajo, *“...de manera de destacarse, de poder dirigir, de estar con otras disciplinas de igual a igual, o por sobre ellos y sacarle provecho a nuestras habilidades...”* (e12) Estas destrezas serían más bien *“...habilidades gerenciales, habilidades sociales, de dirección, de liderazgo, una serie de competencias que hoy en día te exigen sobre todo en el ámbito privado...”* (e12) De esta manera se pondría en sello profesional en el sentido de que *“...dentro del trabajo multidisciplinario uno tiene que saber colocar los liderazgos desde el trabajo social, creo que nosotros tenemos toda la facultad para poder decir y hablar con propiedad de lo que tiene que ver con la pobreza, la marginalidad, el tema de violencia intrafamiliar...”* Es así como esta *“...capacidad de liderazgo (...) permitiría orientar al equipo, o dar luces de cuáles son los modos de trabajo a seguir dentro de los proyectos.”* (e16)

1.4.2 Autonomía/pro-actividad

Bajo este rótulo han sido agrupadas las siguientes características:

- Actitud crítica y reflexiva
- Autonomía en la toma de decisiones
- Pensar y resolver problemas
- Iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad

Sobre la base de la totalidad de los datos agrupados de acuerdo a cada una de las profesiones bajo estudio, se puede observar que la actitud crítica y reflexiva, sumada a la capacidad de iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad, son los rasgos más esperados en estos profesionales. No obstante, se invierten las valoraciones de sociólogos y trabajadores sociales en torno a ello, ya que en los primeros se considera más relevante, la actitud crítica y reflexiva. Mientras que en los trabajadores sociales, se valora por sobre ello, la iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad.

Entretanto la autonomía en la toma de decisiones, es el rasgo menos esperado tanto en sociólogos como en trabajadores sociales. Por sobre ello se valora en estos profesionales, la capacidad de pensar y resolver problemas.

La tabla siguiente muestra los datos agrupados de acuerdo a cada una de estas profesiones:

AUTONOMÍA / PRO-ACTIVIDAD (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Actitud crítica y reflexiva	53.02	50.14
Autonomía en la toma de decisiones	44.92	42.65
Pensar y resolver problemas	50.13	48.40
Iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad	52.02	58.83

Tabla N° 32

Con la finalidad de mostrar las diferencias y similitudes entre las visiones de profesionales en ejercicio y empleadores, el gráfico siguiente ilustra sobre los rasgos esperados relativos a la capacidad de autonomía y pro-actividad.

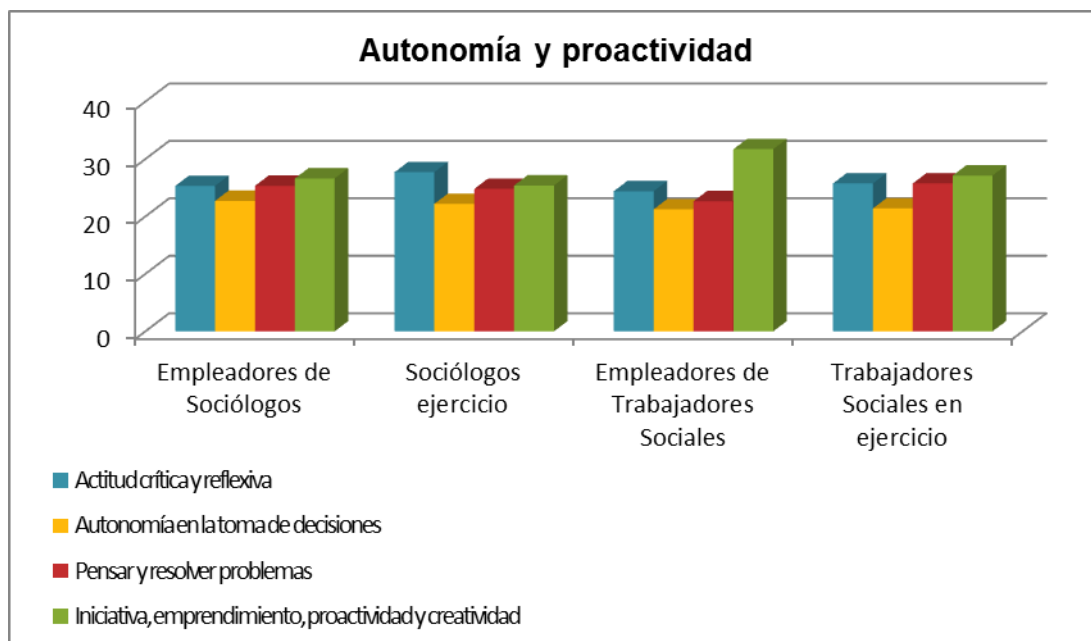


Gráfico N° 32

En el caso de los sociólogos, la visión de los empleadores y la de los profesionales en ejercicio difiere en cuanto a las valoraciones de las diferentes capacidades agrupadas bajo el rótulo de autonomía / pro-actividad. Para los primeros, la iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad, se erige como lo más relevante. Mientras que los profesionales en ejercicio, valoran fundamentalmente la actitud crítica y reflexiva. Ambas visiones son coincidentes en que lo menos requerido para el ejercicio profesional de un sociólogo, es la autonomía en la toma de decisiones.

En lo relativo a los trabajadores sociales, la visión de los empleadores, como la de los profesionales en ejercicio, es coincidente en que el rasgo más esperado para un mejor desarrollo profesional corresponde a la iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y

creatividad. Igualmente concuerdan en que lo menos relevante es la autonomía en la toma de decisiones.

Los detalles al respecto, se pueden apreciar en la tabla siguiente:

AUTONOMÍA/PROACTIVIDAD (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Actitud crítica y reflexiva	25,32	27,70	24,39	25,75
Autonomía en la toma de decisiones	22,72	22,20	21,25	21,40
Pensar y resolver problemas	25,33	24,80	22,65	25,75
Iniciativa, emprendimiento, proactividad y creatividad	26,62	25,40	31,71	27,12
Total	100	100	100	100

Tabla N° 33

Los sociólogos entrevistados, en distintos sentidos consideran relevantes las características profesionales referidas a la actitud crítica y reflexiva; la autonomía; la capacidad para pensar y resolver problemas; y la pro-actividad.

La actitud crítica y reflexiva es valorada por los sociólogos entrevistados en distintos sentidos. Por una parte, se considera necesario el desarrollo de un “...*pensamiento crítico y la capacidad de siempre estar reflexionando los temas y dudando de lo que a primera vista pareciera que es...*” (e4) De modo que siendo prioritaria la capacidad de análisis social, a través de la puesta en práctica de esta actitud crítica y reflexiva, se lograría develar los “...*acontecimientos o contingencias macro sociales y cuando ves algo, no solo verlo estéticamente, sino que verlo en su movimiento, de donde viene, que es lo que constituye, adonde va...*” (e26)

Conjuntamente, los entrevistados consideran necesario desarrollar la capacidad de alcanzar una mirada reflexiva desde una perspectiva profesional distinta a la tradicionalmente empleada en el análisis de la realidad social. Por ello sería necesario “...*tener una capacidad crítica de reflexión sobre la realidad social en este caso chilena y también latinoamericana, pero esa mirada crítica de cierta manera... que ponga en relieve un*

punto de vista distinto de los predominantes en el análisis de la sociedad, por lo menos, no sé, el punto de vista suele ser el más económico o economicista y el más burocrático o tecnocrático, y en ese sentido como que la mirada sociológica puede dar un aporte desde esa perspectiva, desde una mirada más crítica, más reflexiva” (e5)

Igualmente, la actitud crítica y reflexiva es relevada como una capacidad analítica que permitiría develar e ilustrar los procesos sociales bajo el prisma de las teorías sociológicas. De manera que se requiere “...ser un profesional crítico, entendiendo lo crítico como aquél que cuestiona todas las cosas para clarificarlas aún más, para precisamente conocer de qué se está hablando desde todos los ámbitos, pero fundamentalmente desde las teorías sociológicas: la formación, estructuras sociales, cambio social, y todo lo que dicen las últimas teorías también...” (e7)

Finalmente, algunos de los sociólogos entrevistados valoran la actitud crítica y reflexiva como la capacidad de desentrañar las lógicas que subyacen a los sistemas de organización social. En tal sentido se trataría de que “...el sociólogo (...) debe ser muy crítico e impermeable al sistema, más bien un denunciador de la perversión del sistema...” (e18)

En síntesis, los sociólogos entrevistados consideran prioritario -en diferentes sentidos- el desarrollo de una actitud crítica y reflexiva en el ejercicio profesional. De manera que dicha capacidad se plasmaría en el modo “...de interpretar las cosas al momento de analizarlas, analizar en la perspectiva sobre la cual estás trabajando, y eso requiere de una capacidad de estudio permanente, de lectura, de conocimiento, de comprensión y de análisis” (e7) De modo que el desarrollo de la actitud crítica y reflexiva, estaría asociada al perfeccionamiento de otras competencias profesionales.

Conjuntamente, el rasgo referido a la capacidad para pensar y resolver problemas es altamente valorado por los entrevistados como una habilidad, que se va desarrollando a lo largo del ejercicio profesional, ya que “...si tú no sabes algo lo vas aprendiendo en el momento para poder solucionar un problema... por lo menos eso me ha pasado a mí, uno

va aprendiendo a partir de los problemas que te toca solucionar en el trabajo, ahí uno va adquiriendo más herramientas...” (e5)

Por otra parte, los entrevistados realzan la pro-actividad como una característica profesional que posibilita el trabajo interdisciplinario. Sin embargo, desde otra perspectiva es considerado como un rasgo que potencia el trabajo individual, ya que un sociólogo *“...debiera ser un tipo proactivo generador de diseños a partir de los análisis realizados. (e7)*

Igualmente la noción de trabajo individual se plasma en que algunos entrevistados plantean la necesidad de contar con *“...autonomía porque tu trabajo es más bien en solitario, o sea, tienes que coordinarte con otros equipos, pero tu responsabilidad y tu trabajo es más bien de asesor y hay muchas consultorías en que te dicen, “mire, tiene que hacer este trabajo y ahí ves tú como lo haces, porque yo te pido el resultado”, entonces te piden autonomía y coordinación con el resto de las personas.” (e6)*

En cuanto a la autonomía y pro-actividad, los trabajadores sociales entrevistados, recurrentemente aluden a que el mercado laboral demanda habilidades referidas al desarrollo de una actitud crítica y reflexiva; a la autonomía en la toma de decisiones; a pensar y resolver problemas; y a ser un profesional con iniciativa, creatividad emprendimiento y pro-actividad.

En lo relativo a la actitud crítica y reflexiva, esta sería una capacidad transversal para el desarrollo de la profesión, ya que habitualmente se debe poner en práctica la *“...capacidad de análisis sobre situaciones y el desarrollo de informes...” (e47)*

De modo que el ejercicio laboral, demandaría el desarrollo de esta habilidad frente al contexto, puesto que se requiere *“...mucha claridad en el tema social, mucha información, una lectura crítica de la realidad, de lo que te muestra la televisión, de lo que te muestran los diarios, de las Políticas Públicas, que se van implementando en los períodos*

gubernamentales, que son tan cortos y van cambiando mucho, entonces esa preocupación constante es fundamental...” (e15)

Por otra parte, el desarrollo de esta actitud crítica y reflexiva, tiene la doble dimensión de lo social y lo personal puesto que para el logro de un adecuado ejercicio laboral, se requiere de un “*...pensamiento reflexivo entorno a las problemáticas que hay hoy día, y ser un poco crítico también con el tema personal, crítico del sistema, creo que uno tiene que saber ser crítico y construir entorno a la crítica...*” (e24)

No obstante, el desarrollo de tal habilidad debería ir aparejada de conocimientos específicos, ya que “*...para que se valide como un profesional crítico tiene que manejar de alguna forma el tema de la historia, del pensamiento económico en el mundo para que se maneje bien el tema de los modelos económicos y pueda tener una visión un poco más amplia para poder tomar decisiones...*” (e27) Del mismo modo, para un adecuado desempeño profesional, la actitud crítica y reflexiva debería estar acompañada de la capacidad propositiva.

Dicha capacidad propositiva, se refiere a “*...no sólo quedarse con la crítica, eso es algo que se ve mucho, nos quedamos con la crítica, del sistema estructural, de lo macro y de lo micro cuando esa crítica debiera contener una propuesta clara, concisa y real...*” (e15) Así, la actitud analítica implicaría una crítica constructiva en el sentido de que a partir de esas reflexiones se debieran generar propuestas de acción.

Desde otra perspectiva, habría que considerar que la relación entre mercado laboral y el deber ser profesional, estaría permanentemente tensionada, debido a que ambos mundos tendrían intencionalidades diferentes. De allí que la capacidad crítico reflexiva de los trabajadores sociales se vuelve central en el sentido de que “*...debemos pensar en qué es lo que debe hacer un trabajador social y por lo tanto qué elementos debiera manejar, al margen de lo que el mercado laboral les exija, yo creo que el mercado lo que pide es una persona que simplemente ejecute...*”. En este sentido, la noción de ejecutor estaría reñida con la capacidad creativa y crítico reflexiva esperable en los trabajadores sociales, cuya

impronta valórica apuntaría en un sentido diferente de la mera aceptación de las condiciones sociales de injusticia, desigualdad y exclusión social. Esto significaría que un desafío permanente de estos profesionales sería no transgredir tales principios profesionales, puesto que *“...un trabajador social tiene que estar alerta a lo que el mercado requiere, pero también poner una distancia crítica, porque no puede ser solamente sujeción al mercado, yo creo firmemente en eso, porque hay que cuidarse de la naturalización permanente del orden social...”*(e18) La atención crítica al mercado laboral, sería entonces desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, otro aspecto a considerar en el logro de un buen desempeño laboral.

La capacidad de autonomía en la toma de decisiones, es frecuentemente aludida por los trabajadores sociales tipificándola como relevante para el ejercicio profesional en el sentido de que *“...uno siempre tiene que conocer cuando entra a un lugar a trabajar, cuáles son tus alcances y limitaciones y desde ahí jugar en la cancha, no sólo limitarte a las funciones, hay que ser capaz de tomar decisiones...”* (e15)

Por su parte, los trabajadores sociales entrevistados consideran relevante para el logro de un buen desempeño laboral, la aptitud para pensar y resolver problemas con celeridad. Es decir, *“...la capacidad de resolver rápidamente, no dejar esperar, si bien uno tiene que evaluar la situación y tener todos los antecedentes al respecto, no hay que hacerse esperar, porque uno está trabajando con personas, con vidas familiares, entonces uno no puede hacerse el loco y decir que me esperen...”* (e11) Ello implicaría que cada profesional debiera poner en práctica su *“...capacidad de escuchar, de razonar, de ponerse en ciertas situaciones difíciles y resolverla desde un criterio técnico...”* (e45) Sin embargo, se reconoce que esta aptitud se desarrolla en el propio ejercicio laboral, puesto que es este espacio en que se despliegan *“...herramientas de cómo solucionar problemas, más que nada inteligencia de cómo resolver los problemas, en la medida que se va interviniendo, en la medida que tu vas teniendo experiencia...”* (e34) Por tanto, esta sería una capacidad demandada por el mundo laboral, pero mediatizada por el ejercicio laboral propiamente tal.

Los trabajadores sociales entrevistados, resaltan la iniciativa, creatividad, emprendimiento y pro-actividad con que cada profesional debe enfrentar su ejercicio laboral, lo que se traduciría en “...mantener la pega activa y hacer las cosas de manera óptima.” (e9) Ello sería una demanda del entorno laboral puesto que “...en términos de funciones del trabajador social, son bastante acotadas y limitadas, y por lo tanto, uno siempre tiene que tener una actitud de pro actividad, o sea, generar nuevas cosas, generar nuevos proyectos, proponer...” (e26)

Así, esta capacidad de pro actividad, estaría vinculada por una parte a la generación de nuevos desafíos laborales, pero al mismo tiempo, implicaría “...saber hacer las cosas de manera distinta, innovar y no solamente quedarse en el hacer sino también harto en el pensar, en el crear, en el gestionar de nuevos modos lo mismo que se hace siempre...” (e5) Esta característica sería tan central en el desarrollo laboral de los trabajadores sociales que implicaría que “...si se pierde la calidad propositiva, no tiene sentido trabajar en ésta área (familia) porque la dinámica que se va haciendo entre lo que es familia y sociedad, uno tiene que saberla llevar muy bien y ser muy activa...” (e19)

De modo que en el actual contexto social, que demanda una intervención social compleja, la pro-actividad e iniciativa, junto a la actitud crítica y reflexiva se constituyen en características recurrentemente mencionadas como fundamentales para el ejercicio del trabajo social, puesto que “...son dos características muy importantes para poder actuar en un mundo donde los problemas son más complejos, donde hay que ver nuevas aristas, y a lo mejor hay que ensayar nuevas respuestas frente a problemas que todavía no podemos ir resolviendo...”(e52)

1.4.3 Habilidades comunicacionales

En este ítem se han agrupado los rasgos esperables referidos a habilidades comunicacionales correspondientes a:

- Capacidad de comunicarse efectivamente
- Relacionarse bien con las personas
- Resolver conflictos
- Ser asertivo/a
- Tener empatía
- Tener buen humor
- Capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas
- Saber usar TICs

Considerando la totalidad de los datos agrupados de acuerdo a cada una de las profesiones en estudio, es posible decir que la habilidad comunicacional considerada como más relevante para el ejercicio de la sociología, es la capacidad de comunicación efectiva; seguida de la competencia para hacer presentaciones orales y escritas; de la empatía, de la capacidad para relacionarse bien con las otras personas; de saber usar las tecnologías de comunicación e información, y ser asertivos. Mientras que lo menos valorado es capacidad para resolver conflictos y el buen humor con que se enfrenta el ejercicio profesional.

Por su parte, en el caso de los trabajadores sociales, la habilidad comunicacional más valorada para el ejercicio profesional corresponde a las buenas relaciones con otras personas, seguida de la capacidad de comunicación efectiva, la empatía; la asertividad; la capacidad para hacer presentaciones orales y escritas; el saber utilizar las tecnologías de comunicación e información y la capacidad para resolver conflictos. En tanto, que lo menos valorado corresponde al enfrentamiento del ejercicio profesional con buen humor.

Lo anterior se aprecia en la tabla siguiente:

HABILIDADES COMUNICACIONALES (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Capacidad de comunicarse efectivamente	31.44	27.49
Relacionarse bien con las personas	26.75	28.76
Resolver conflictos	20.87	23.91
Ser asertivo/a	25.12	25.38
Tener empatía	26.87	26.56
Tener buen humor	13.90	19.50
Capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas	29.71	24.45
Saber usar TICs	25.34	23.96

Tabla N° 34

El gráfico siguiente ilustra sobre las habilidades comunicacionales consideradas necesarias para un adecuado ejercicio profesional, desagregadas de acuerdo a la visión de empleadores y profesionales en ejercicio de sociología y trabajo social.

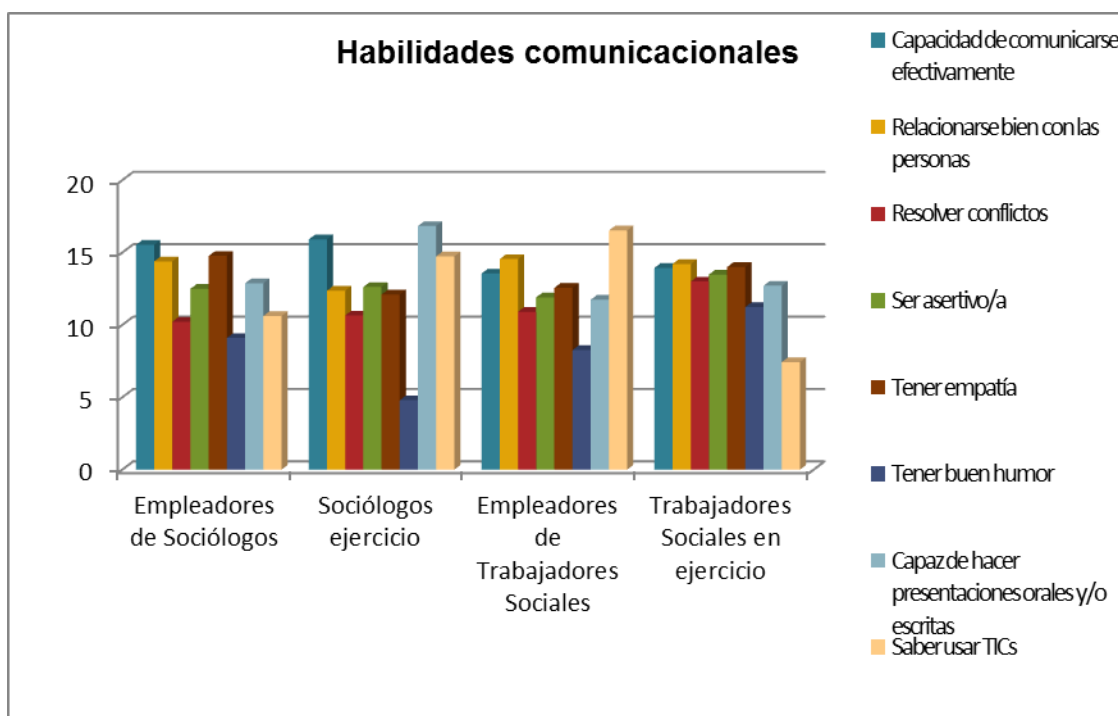


Gráfico N° 33

Sobre la base de lo anterior, es posible decir que en el caso de los sociólogos, la visión de los empleadores y la de los profesionales en ejercicio, discrepa en cuanto a la capacidad de hacer presentaciones orales y escritas, ya que para los empleadores esta no se constituye en una habilidad comunicacional relevante para el ejercicio profesional, considerándose mucho más importante, que este tipo de profesionales cuenten con capacidad para comunicarse efectivamente, sean empáticos y se relacionen bien con las otras personas. Los sociólogos en ejercicio por su parte, consideran que la habilidad comunicacional más relevante para el logro de un buen desarrollo profesional, es la capacidad para hacer presentaciones orales y escritas, seguida de la comunicación efectiva y de la utilización de las tecnologías de comunicación e información.

En el caso del trabajo social, la visión de los empleadores y de los profesionales en ejercicio también es discrepante en cuanto a la utilización de las tecnologías de información y comunicación, ya que los primeros relevan como la habilidad comunicacional más importante para un buen desarrollo profesional de este tipo de profesionales, que sepan utilizar las tecnologías de comunicación e información, seguida de la capacidad de relacionarse bien con las otras personas y de la comunicación efectiva. Al mismo tiempo que los trabajadores sociales en ejercicio, consideran que la capacidad de relacionarse bien con las otras personas y la empatía, se constituyen en las habilidades comunicacionales más relevantes para un buen ejercicio profesional. Secundariamente consideran importante la comunicación efectiva; la asertividad y la capacidad para resolver conflictos. Contrariamente a lo esperado por los empleadores, los trabajadores sociales en ejercicio ubican en el último lugar de prioridad, la utilización de las tecnologías de comunicación e información como una habilidad comunicacional necesaria para un buen desarrollo profesional.

La tabla siguiente muestra los detalles respecto de lo dicho:

HABILIDADES COMUNICACIONALES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Capacidad de comunicarse efectivamente	15,53	15,91	13,55	13,94
Relacionarse bien con las personas	14,39	12,36	14,55	14,21
Resolver conflictos	10,22	10,65	10,91	13,00
Ser asertivo/a	12,50	12,62	11,90	13,48
Tener empatía	14,77	12,10	12,56	14,00
Tener buen humor	9,10	4,80	8,26	11,24
Capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas	12,88	16,83	11,74	12,71
Saber usar TICs	10,61	14,73	16,53	7,43
Total	100	100	100	100

Tabla N° 35

Las habilidades comunicacionales son muy valoradas por los sociólogos entrevistados, quienes recurrentemente aluden a que “...la capacidad comunicativa es importante en el sentido de expresar bien las ideas, y también la capacidad de abstracción, y tener también cierta lógica.” (e4). De modo que el desarrollo de estas habilidades, potenciaría tanto la calidad como la coherencia en el trabajo.

Desde otra perspectiva, las habilidades comunicacionales son consideradas relevantes para lograr la utilización de un lenguaje pertinente a los distintos contextos en los que se debe interactuar. Es así como los sociólogos entrevistados, consideran que “...es súper importante el tema de la comunicación y de adaptar el lenguaje a las personas con las que estás trabajando y muchas veces eso tiene que ser rápido porque puedes pasar de una reunión súper académica, a otro contexto de trabajo que no es académico en que no puedes seguir con el mismo lenguaje y hay que ser capaz de hacer eso, lo mismo con la investigación porque uno cuando investiga trabaja con mucha gente, sean grupos étnicos, étnicos o socioeconómicos, y tienes que poder entenderte con todos.” (e6)

De manera que las habilidades comunicacionales potenciarían tanto el trabajo investigativo, como las buenas relaciones con los pares y además enriquecerían la interacción con los diversos actores participantes de los procesos de intervención social del que son parte algunos sociólogos. En tal sentido se valora “...tener una muy buena comunicación con los

compañeros de trabajo y con el mensaje que tiene que comunicar, porque... bueno, yo te puedo hablar desde mi experiencia que siempre ha sido trabajando en proyectos sociales, entonces he tenido que adecuar un poco el lenguaje académico y llevarlo a un plano de diferentes contextos, ya sea profesionales o no profesionales o de pobreza o no...” (e6)

Una habilidad comunicativa específicamente valorada por los sociólogos entrevistados es la capacidad empática, ya que “...la comunicación es muy importante en toda su expresión y con todo lo que eso conlleva, por ejemplo el tema de la empatía, de ser capaces de ponerse en el lugar del otro, de adecuar los lenguajes porque la sociología en sí misma es muy abstracta para la mayoría de los colegas de otras áreas, y en nuestro trabajo no necesariamente nos vinculamos con otros profesionales que han tenido algún acercamiento con la disciplina, sino que también con otras experticias que no han tenido ninguna... por ejemplo, con un monitor social que muchas veces es gente que trabaja en el área solamente a través de la experiencia o con otra formación, por lo tanto el tema de poder ser empático en toda su expresión es importante, o sea, para ponerse en el lugar del otro y adecuar el lenguaje para llegar a un nivel de comunicación que nos permita llegar a buen puerto...”.

(e2) Es así como la empatía es considerada una habilidad comunicativa trascendental al momento de interactuar con los distintos actores presentes en el contexto laboral. Sin embargo, no se le asocia específicamente a la interacción con los sujetos de intervención social, ni se le connota como sensibilidad social, como es el caso de los trabajadores sociales.

La capacidad relacional es valorada como un elemento relevante en el desarrollo profesional, por ello un sociólogo “...debe ser un tipo que se lleve bien con la gente que trabaja, yo no soy un tipo que sea un líder ni mucho menos, pero al menos llevarme bien con la gente que trabajo.” (e7)

La asertividad es considerada como una característica comunicacional significativa ya que “...es muy importante relacionarse con otros profesionales, el relacionarse efectivamente, que nos comuniquemos y comprendamos de forma adecuada... además aprendemos a ser asertivos a relacionarnos con las personas...” (e29)

Las habilidades analíticas y de expresión oral y escrita son consideradas como parte de las competencias profesionales en el sentido de que un sociólogo “...*debe tener capacidades analíticas y escriturales para el desarrollo analítico y la presentación de informes; capacidad de síntesis y abstracción eso es fundamental.*” (e11) De manera que “...*es súper necesario que se manejen las herramientas de metodología, obviamente que sea capaz de expresarla y que tenga capacidad de análisis en términos de estructurar modelos de análisis distintos para ver como se agotan los temas.*” (e18)

En cuanto a los trabajadores sociales entrevistados, estos destacan las habilidades comunicacionales, como elementos clave para el logro de un buen desempeño laboral. Entre las más recurrentemente mencionadas por los entrevistados, se encuentran la comunicación efectiva; la buenas relaciones interpersonales; la asertividad; la empatía; la capacidad para hacer presentaciones orales y escritas y el manejo de las TICs.

En cuanto a la comunicación efectiva, esta correspondería a una habilidad profesional habitualmente requerida por el mercado laboral en el campo de la intervención social directa, en el sentido de “...*tener la capacidad para darse entender y tener una metodología adecuada para transmitir el conocimiento...*” (e51) Asimismo, parte de la comunicación efectiva sería la capacidad para “...*saber escuchar... yo creo que es muy importante saber escuchar al otro...*” (e8). Esta capacidad se expresaría en la escucha atenta y en el conocimiento de la propia subjetividad, puesto que “...*si a mí me dice una persona que es pobre, y yo de partida tengo un prejuicio favorable de que esa persona es pobre y lo que me va a decir lo voy a escuchar desde ahí.*” (e52)

Conjuntamente, el logro de una comunicación efectiva estaría ligado a “...*la calidez que pueda tener el profesional, sobre todo en el trabajo directo con personas, que en realidad requiere que el profesional tenga una cercanía con la persona y bueno, el lenguaje adecuado...*” (e3) El manejo de códigos de lenguaje verbal o simbólico pertinentes al contexto de intervención, sería fundamental para el logro de un buen desempeño laboral en el ámbito de la intervención social directa.

Las buenas relaciones tanto al interior de los equipos de trabajo como con los sujetos de intervención social, corresponde a otra capacidad profesional ligada a la comunicación efectiva, puesto que es muy importante, el “...*manejo de las relaciones interpersonales, hay colegas que claramente no lo tienen y eso les acarrea problemas...*” (e15) Asimismo, la capacidad de relacionarse bien con las otras personas se expresa en el “...*respeto que está asociado no tan sólo al tema del trato, sino también a cómo entender las reglas de relación con los pares, con la gente con que trabajas...*” (e17)

Por otra parte, los trabajadores sociales entrevistados, destacan que quienes se desarrollan tanto en la intervención social directa como indirecta “...*tienen que ser personas muy asertivas, o sea, decir lo adecuado en el momento propicio...*” (e1) El desarrollo de esta capacidad supone que “...*hay que codificar, es decir, filtrar la información... no tan sólo lo que uno entrega en relación a subsidios, sino a todo tipo de cosas, todo lo que uno le dice a las personas, a la jefatura y con los compañeros también...*” (e49) El ejercicio de la asertividad potenciaría no tan sólo un desempeño profesional de calidad, sino además buenas relaciones interpersonales.

La capacidad empática es una habilidad comunicacional recurrentemente mencionada por los trabajadores sociales entrevistados, como una característica necesaria en el mundo laboral, puesto que “...*un trabajador social debe ser empático, simpático, es muy bien valorado cuando uno va a una institución, ser bien atendido, una sonrisa...*” (e2) De modo que se espera que un profesional de este tipo sea “...*empático tanto con los colegas como con las personas que se atienden...*” (e9)

No obstante, es una capacidad que genera cuestionamientos ya sea por los alcances que tendría el concepto, como del mismo modo, por la necesidad que impone el ejercicio profesional de reflexionar sobre las incompatibilidades que se generarían entre tratar de ser empáticos y las características de la intervención social directa. Es así como tal concepto, referenciado cotidianamente como “ponerse en el lugar del otro” y definido como la identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro, los

profesionales en ejercicio, más que empatía se refieren a la necesidad de que los trabajadores sociales sean personas con “...sensibilidad social, ya que uno no puede estar al margen de eso, tiene que conectarse con un otro, más allá de ser empático, porque la empatía a veces nos queda un poco corta, porque lo importante es la sensibilidad con el otro, con una persona que está complicada, con el que tiene problemas y que no es capaz de resolverlos por sí sólo...” (e11) De modo que los cuestionamientos a la empatía, devienen de que “...la empatía es como algo súper subjetivo, tratar de siempre ponerse en el lugar del otro, más que en el propio juicio que uno puede manejar de algo...” (e1)

Según lo planteado por los entrevistados, esta subjetividad conllevaría riesgos para los profesionales de trato directo con las personas, puesto que la gravedad de las situaciones vitales enfrentadas, podrían repercutir en la propia vida del profesional. De este modo, aún cuando se valora la capacidad de ser sensible con la realidad de otro carenciado, sería necesario que las actuaciones profesionales se enfrenten con “...objetividad frente a los hechos que suceden, poder mirar desde fuera también y no teñirse con la realidad muchas veces de las personas con las que uno trabaja, porque mucha veces con la empatía uno se termina enganchando y enfermándose con eso...” (e3) De manera que la capacidad empática tendría límites en el ejercicio profesional que estarían dados por la necesidad de auto-cuidado.

Otra de las habilidades comunicativas relevantes para el adecuado ejercicio laboral corresponderían según los trabajadores sociales entrevistados a la capacidad para “...escribir bien un informe... que es algo que hay que hacer...” (e36) Recurrentemente, se alude a la necesidad de “...aprender a escribir bien... tener buena redacción para hacer bien un informe...” (e37)

A ello se adiciona, la necesidad de desarrollar la capacidad argumentativa, tanto respecto del quehacer profesional, como de las perspectivas analíticas de la realidad social, ya que “...la capacidad de fundamentación y de expresión oral y escrita, son rasgos muy importantes para hacer bien el trabajo... para dar cuenta de lo que es el trabajo social y los temas que se abordan...” (e52)

Los trabajadores sociales entrevistados consideran que una herramienta importante para el logro de un buen desempeño profesional es la “...computación, siendo necesario desenvolverte bien en Internet, para buscar los temas de las leyes, de los nuevos subsidios que aparecen, de las nuevas metodologías... de todo...” (e37)

1.4.4 Actitud favorable a la tarea

En este ítem han sido agrupados los rasgos esperables referidos a:

- Tolerancia a la frustración
- Vocación de servicio
- Responsabilidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión

Al considerar la totalidad de los datos obtenidos agrupados en sociólogos y los respectivos empleadores, y por otra parte, trabajadores sociales y empleadores, es posible sostener que la tolerancia al trabajo bajo presión, es la actitud favorable al trabajo, considerada más importante para el buen desempeño de ambos tipos de profesionales. En tanto que la vocación de servicio, es la menos relevada.

En el caso de sociología, la segunda actitud favorable a la tarea considerada relevante para el logro de un buen ejercicio profesional, corresponde a la responsabilidad, seguida de la tolerancia a la frustración.

En cuanto a los trabajadores sociales, seguida de la tolerancia al trabajo bajo presión, se destaca como la segunda actitud favorable al trabajo, la capacidad de sobrellevar la frustración y en tercer lugar la responsabilidad en el ejercicio profesional.

ACTITUD FAVORABLE A LA TAREA (%)		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Tolerancia a la frustración	47.85	51.99
Vocación de servicio	41.53	44.46
Responsabilidad	55.25	50.78
Tolerancia al trabajo bajo presión	55.41	52.78

Tabla N° 36

Conjuntamente, con la finalidad de detallar la descripción el gráfico siguiente ilustra sobre la actitud favorable al trabajo, desagregada según profesión, empleadores y profesionales en ejercicio:

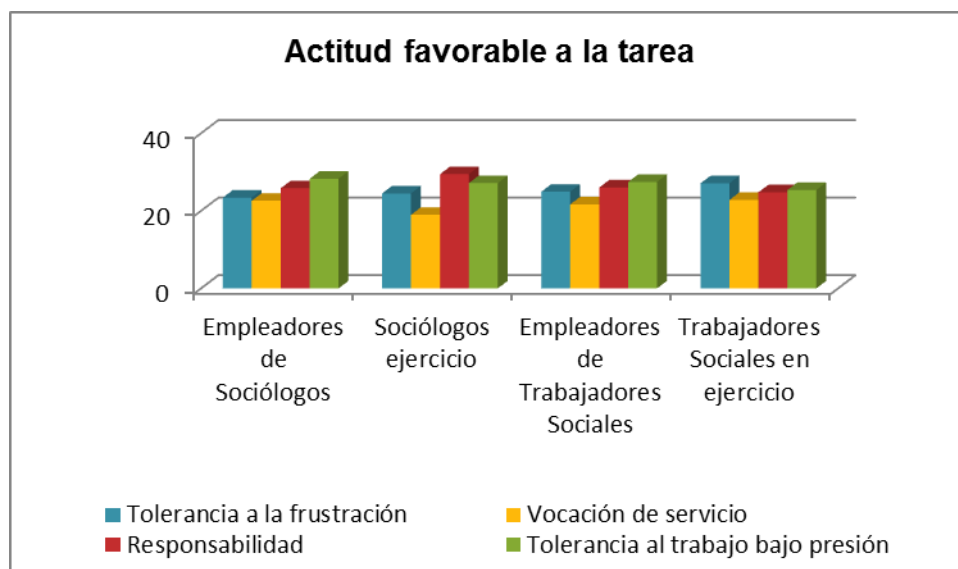


Gráfico N° 34

En el caso de los sociólogos, desde la perspectiva de los empleadores, la tolerancia al trabajo bajo presión, es la actitud favorable al trabajo que más contribuye al buen ejercicio profesional, seguida de la responsabilidad. Estas mismas actitudes son relevadas por los profesionales en ejercicio pero con valoraciones invertidas respecto de los empleadores. En tercer lugar, ambos actores, destacan la tolerancia a la frustración para en última instancia valorar la vocación de servicio como una actitud favorable al buen desempeño en la profesión.

Las visiones de los empleadores de trabajadores sociales y la de los profesionales en ejercicio, divergen por cuanto los primeros, consideran que la tolerancia al trabajo bajo presión y la responsabilidad, corresponden a las actitudes que más favorecen un buen desempeño laboral. Relegando a un tercer y cuarto plano la tolerancia a la frustración y la vocación de servicio. Entretanto que los profesionales en ejercicio consideran que la tolerancia a la frustración y al trabajo bajo presión son las actitudes más favorables al ejercicio profesional. Situando en un tercer y cuarto plano, la responsabilidad y la vocación de servicio.

En síntesis, la vocación de servicio, es la menos relevada por todos los actores consultados en este estudio como una actitud favorable al buen ejercicio profesional.

Los detalles al respecto se pueden observar en la tabla siguiente:

ACTITUD FAVORABLE A LA TAREA (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Tolerancia a la frustración	23,39	24,46	24,91	27,08
Vocación de servicio	22,58	18,95	21,66	22,80
Responsabilidad	25,81	29,44	26,00	24,78
Tolerancia al trabajo bajo presión	28,26	27,15	27,44	25,34
Total	100	100	100	100

Tabla N° 37

Los sociólogos entrevistados relevan cada una de las competencias profesionales que dicen relación con una actitud favorable a la tarea.

Es así como la tolerancia a la frustración es estimada como una forma de mejoramiento de la calidad del trabajo desarrollado, debido a que *“...muchas veces lo que tú crees que está súper bien para ti, y crees que es lo que en verdad espera tu equipo de trabajo o tu jefe, resulta no serlo porque no supera las expectativas de ellos, por lo que estas cosas no deben frustrarte sino que te dan pie para hacer trabajos más elaborados con el fin de irte perfeccionando en la práctica.”* (e2) Es así como la tolerancia a la frustración en el caso de

los sociólogos está asociada al reconocimiento del desempeño laboral, como un modo de validación profesional, no estando vinculada a las temáticas o sujetos con que se trabaja.

La vocación de servicio es expresada como la ductilidad con que un profesional enfrenta las demandas laborales, en tal sentido, dicha capacidad se considera relevante porque *“...al final tú haces de todo un poco, para lo que te necesitan tienes que estar dispuesto, por lo que generalmente me desenvuelvo en trabajos con grupo de profesionales, donde cada uno da su punto de vista de acuerdo a su área específica, de manera de complementar el trabajo y realizarlo más amplio y completo...”* (e5) La vocación de servicio, es vinculada directamente al trabajo interdisciplinario en vistas a la realización de un trabajo de calidad.

La responsabilidad es descrita por los entrevistados como un requerimiento laboral en el actual contexto de desarrollo de la sociología, puesto que un profesional debe ser *“...capaz de cumplir metas en tiempos adecuados, ya no existen investigaciones, o son pocas las posibilidades, en que haya estudios que duren un año o dos años, ahora nos piden que generemos productos un poquito más rápido, por lo tanto, el tema de ser organizado y cumplir con los compromisos creo que es un tema importante.”* (e31) Es así como la responsabilidad se asocia a *“...la capacidad para cumplir (...) con las tareas que se le dan, en los tiempos que se le dan, en las formas que se le dan respecto a las expectativas que tiene quienes formulan las tareas.”* (e23) La responsabilidad por tanto, está vinculada desde la perspectiva de los sociólogos entrevistados, al cumplimiento de las condiciones impuestas por el empleador.

En el actual contexto laboral se considera relevante la disposición para *“...trabajar bajo presión, en este mundo lleno de estrés laboral, donde se trabaja con mucha presión, lo que implica ajustarte a las investigaciones, a los requerimientos de la contraparte, en función de plazos y recursos... poder adaptar una investigación en un corto período de tiempo, con recursos insuficientes y lograr hacer de ella un buen producto.”* (e11)

Por su parte, los trabajadores sociales entrevistados relevan la tolerancia a la frustración; la vocación de servicio; la responsabilidad y la tolerancia al trabajo bajo presión, como las

capacidades relativas a la necesaria actitud favorable al trabajo, con que este tipo de profesionales debe enfrentar su quehacer diariamente.

En cuanto a la tolerancia a la frustración, esta capacidad es relevada por los entrevistados en dos sentidos distintos, por una parte porque se requiere que “...cuando las cosas no te resultan, darte cuenta de que... tal vez no me fue bien pero no frustrarte, y sobre todo auto cuidarte, porque este trabajo es así... porque no trabajas con números, trabajas con gente...” (e6) Por ello es necesario que un trabajador social “...crea fehacientemente en los cambios sociales y en que se hacen desde la base, y en eso un trabajador social que cumple un rol esencial...esta es la única manera de sostenerte y no frustrarte...” (e6) Sin embargo, habría que considerar que “es muy frustrante trabajar poniendo lo mejor de ti y todos los recursos institucionales, para luego darte cuenta de que los problemas, muchos de ellos, son tan estructurales que de verdad no se puede hacer nada que signifique un cambio perdurable, por eso hay que tener como claves educativas permanentes que permitan leer y entender esa realidad y saber cuánto es de resorte tuyo, cuanto de ese individuo o de esa comunidad con la que uno está trabajando, o cuanto es algo estructural...” (e52)

En otro sentido, la capacidad de ser tolerante a la frustración, es relevada cuando se reflexiona sobre el rol social de la profesión en el actual contexto societal, ya que “...en algún momento, uno se siente súper frustrada, por estar replicando un tema de control social porque mucho de lo que se espera de la profesión, para mí, es que tú seas un adaptador (...) creo que eso busca un poco el mercado laboral...”(e6) De modo que generaría frustración en los trabajadores sociales, el hecho de que el rol esperado por el mundo laboral sea, en ocasiones, contradictorio con el deber ser de la profesión.

Los trabajadores sociales entrevistados relevan la vocación de servicio, como una de las capacidades que potencia un desempeño laboral de calidad. En tal sentido, “...el trabajador social que no entiende que su trabajo es para el otro, no tiene cabida en ningún lugar y eso pasa por tener una vocación de servicio, y por entender y ponerse en los zapatos del otro, por ser empático, por entender el sufrimiento ajeno también, independientemente de donde

trabajemos, siempre estás trabajando con personas y eso es fundamental, para cualquier trabajador social.” (e4)

La trascendencia de esta característica radicaría en que “...*la entrega que tienes que tener en tu trabajo es muy importante porque a diferencia de otras pegas, este es un trabajo bastante ingrato, pero a la vez satisfactorio...*” (e33) Es así como “...*hay ciertas competencias que son inherentes a la profesión, como por ejemplo, lo que es calidad de atención (...) independiente de donde te desenvuelvas, la calidad de atención y la orientación a la calidad de servicio es fundamental, tener siempre presente a la persona o al cliente... a veces tu cliente puede ser generar un proyecto u otro tipo de actividades, en todas siempre es importante la orientación al servicio, la orientación al cliente...*” (e5)

Desde otro prisma, la vocación de servicio se expresa como la necesidad de que un trabajador social desarrolle la capacidad de “...*tener harta tolerancia con la atención de público*” (e9)

La responsabilidad en el desarrollo de las actividades laborales es un rasgo realzado por los trabajadores sociales entrevistados, puesto que el logro de las metas propuestas en el ámbito laboral, en buena medida, dependerán de “...*ser responsable, ordenado, porque trabajamos con muchos papeles, entonces se te pierde un papel y se te viene todo abajo...*” (e9) Por otra parte, en la intervención social directa, la responsabilidad se asocia al compromiso profesional dado que “...*cuando tu estableces ciertos niveles de intervención con la persona, o estableces un plan de trabajo, también de alguna forma te haces cargo de ciertas expectativas que tiene el otro, y esa responsabilidad se relaciona con el cumplimiento de lo que tu enunciaste, pactaste o negociaste a la hora de intervenir...*” (e17)

La tolerancia al trabajo bajo presión es expresada como una capacidad demandada por el mundo laboral, pero en el sentido de las exigencias que harían los usuarios de los sistemas, a los trabajadores sociales, por ello se plantea que “...*tienes que tener mucha paciencia... mucha paciencia y eso se relaciona con las herramientas que uno maneja, el uso de ellas te*

sirve mucho para eso, para el auto control (...) tener esos conocimientos te ayuda a auto controlarte en ciertos minutos (...) porque acá la gente viene como a exigir...” (e22) Por tanto, el manejo de metodologías de intervención social permitiría a este tipo de profesionales poner en práctica la capacidad de trabajar bajo presión.

1.4.5 Flexibilidad frente a las condiciones laborales

Bajo este subtítulo han sido agrupados los rasgos esperables correspondientes a la disponibilidad para:

- Flexibilizar horarios
- Trabajar en terreno
- Viajar a regiones/país

Sobre la totalidad de los datos agrupados de acuerdo a ambas profesiones, es posible afirmar que la disposición para trabajar en terreno, es lo más valorado en ambos tipos de profesionales para un adecuado ejercicio profesional.

En el caso de los sociólogos, se valora secundariamente, la flexibilidad para viajar a regiones, ya sea a una región específica o dentro del país, y en tercer lugar la flexibilización de los horarios laborales. Mientras que en los trabajadores sociales, se valora secundariamente, la flexibilización de los horarios laborales y en tercer lugar, la posibilidad de viajar.

Los respectivos detalles se pueden observar en la tabla que se presenta a continuación:

FLEXIBILIDAD FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
Flexibilizar horarios	59.51	74.35
Trabajar en terreno	78.16	80.65
Viajar a regiones/país	62.32	45.00

Tabla N°38

El gráfico siguiente ilustra sobre la flexibilidad frente a las condiciones laborales desagregadas para sociólogos y trabajadores sociales de acuerdo a las visiones de empleadores y profesionales en ejercicio:

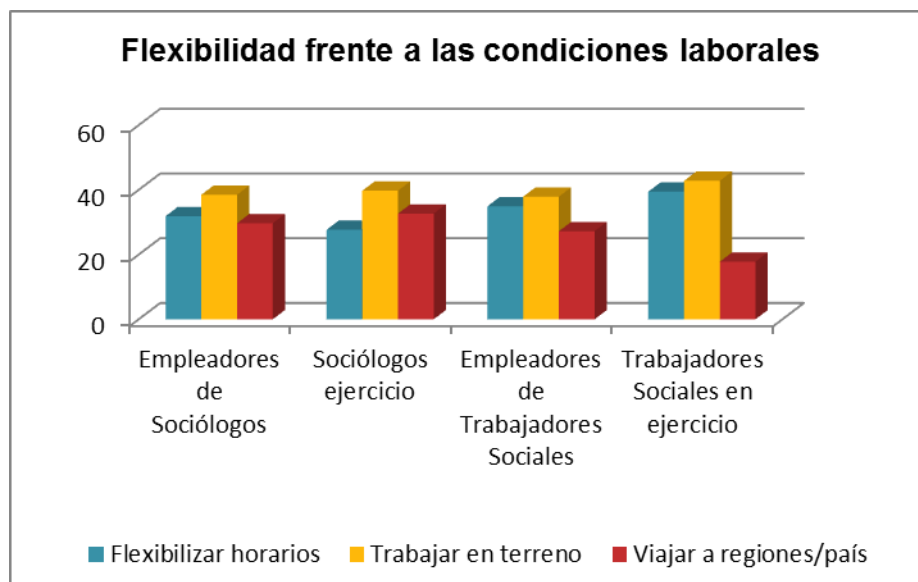


Gráfico N° 35

Como es posible observar, en ambos tipos de profesionales, la flexibilidad para trabajar en terreno, es lo más valorado para un buen ejercicio profesional. En tanto, en el caso de sociología, la visión de empleadores y profesionales en ejercicio es diferente en cuanto a las apreciaciones de la importancia que tendría para el ejercicio laboral, la flexibilización de los horarios laborales y las posibilidades de viajar.

En cuanto al trabajo social, los empleadores y profesionales en ejercicio coinciden en ubicar en segundo lugar de importancia para el ejercicio profesional, la flexibilización de los horarios laborales, y en tercer lugar, la disposición para viajar.

La tabla siguiente muestra los respectivos datos:

FLEXIBILIDAD FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
Flexibilizar horarios	31,87	27,64	34,91	39,44
Trabajar en terreno	38,46	39,70	37,87	42,78
Viajar a regiones/país	29,67	32,65	27,22	17,78
Total	100	100	100	100

Tabla N° 39

Los sociólogos entrevistados, realzan la flexibilidad ante las condiciones laborales, como una capacidad que se refleja en la disposición para flexibilizar los horarios, ya que en el actual contexto laboral es necesario que los sociólogos, se adecúen “... a los contextos porque (...) a veces quizás es necesario que te quedes más tarde, porque en los horarios en los que estás no encuentras a la gente con la que estás trabajando, entonces tienes que venir el fin de semana, y hay que adaptarse a eso y ser muy flexible...” (e6)

Por su parte, los trabajadores sociales entrevistados destacan que desde el mundo laboral se espera que un profesional de esta área, tenga la capacidad de flexibilizar horarios, ya que dadas las características de este tipo de labores es frecuente que “...si te tienes que quedar hasta las 8 de la noche hay que hacerlo, en general los colegas que yo conozco se quedan hasta muy tarde y es normal quedarse hasta las 8 o 9 de la noche trabajando...” (e23)

1.4.6 Pertinencia de la actuación profesional en nuevas situaciones

Los rasgos esperados agrupados bajo esta etiqueta corresponden a:

- La capacidad de aprendizaje continuo
- Actitud favorable al cambio
- Capacidad de adaptación
- Actuación con comprensión del contexto

Respecto de este rasgo esperado en sociólogos y trabajadores sociales, al agrupar los datos de acuerdo a cada una de estas profesiones, es posible sostener que la actuación con comprensión del contexto es el rasgo más esperado en sociólogos, seguido de la capacidad

de adaptación, de la actitud favorable al cambio y finalmente, se valora la capacidad de aprendizaje continuo como un rasgo esperable en sociólogos para el logro de un buen ejercicio profesional.

En el caso de los trabajadores sociales, el rasgo esperado más valorado como contribución al desarrollo de un buen ejercicio laboral, corresponde a la actitud favorable al cambio, seguida de la capacidad de adaptación y de aprendizaje continuo, siendo lo menos valorado en tal sentido, la actuación con comprensión del contexto.

PERTINENCIA EN LA ACTUACIÓN EN NUEVAS SITUACIONES		
	Sociólogos	Trabajadores Sociales
La capacidad de aprendizaje continuo	46.71	48.91
Actitud favorable al cambio	47.35	51.54
Capacidad de adaptación	52.11	51.28
Actuación con comprensión del contexto	53.83	48.27

Tabla N° 40

En el gráfico siguiente, se muestra la visión de empleadores y profesionales en ejercicio respecto de los rasgos esperados en sociólogos y trabajadores sociales referidos a la pertinencia con que se enfrentan las nuevas situaciones laborales.

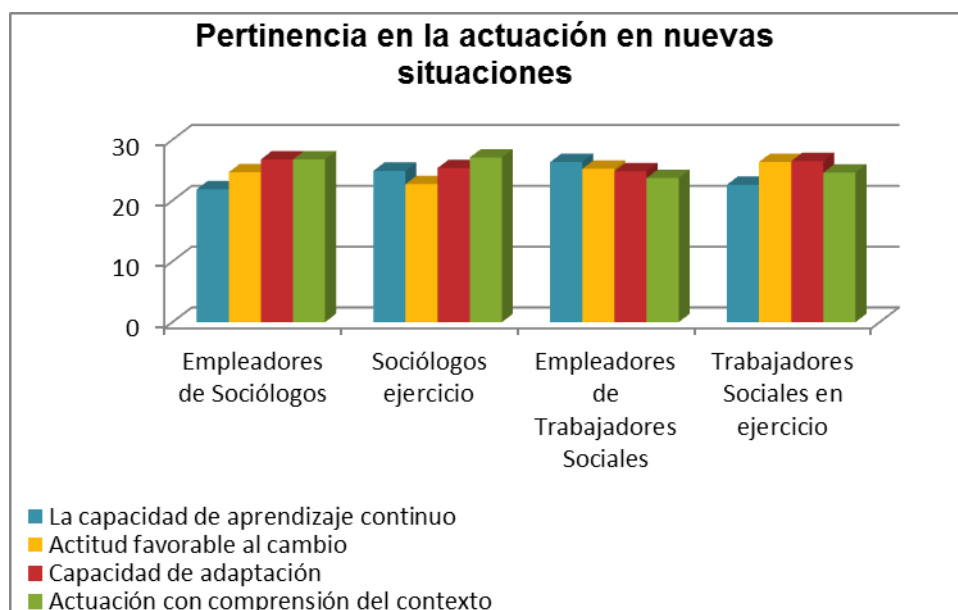


Gráfico N° 36

En el caso de sociología, empleadores y profesionales en ejercicio, coinciden en que la actuación con comprensión del contexto y la capacidad de adaptación, son los rasgos más valorados en estos profesionales, para el logro de un enfrentamiento pertinente de nuevas situaciones laborales. Sin embargo, sus visiones son discordantes respecto de la valoración de la actitud favorable al cambio y a la capacidad de aprendizaje continuo.

Al mismo tiempo, las visiones de los empleadores de trabajadores sociales y de los profesionales en ejercicio, es divergente en cuanto a las valoraciones otorgadas a cada uno de estos rasgos esperados en profesionales de este tipo. Es así como desde la perspectiva de los empleadores, el rasgo más importante para alcanzar un buen desempeño laboral es la capacidad de aprendizaje continuo, No obstante, este rasgo es el menos valorado por los profesionales en ejercicio, quienes destacan la capacidad de adaptación y la actitud favorable al cambio, seguido de la actuación con comprensión del contexto.

Los detalles al respecto pueden ser observados en la tabla siguiente:

PERTINENCIA EN LA ACTUACIÓN EN NUEVAS SITUACIONES (%)				
	Empleadores de Sociólogos	Sociólogos en ejercicio	Empleadores de Trabajadores Sociales	Trabajadores Sociales en ejercicio
La capacidad de aprendizaje continuo	21,83	24,88	26,31	22,60
Actitud favorable al cambio	24,65	22,70	25,20	26,34
Capacidad de adaptación	26,76	25,35	24,81	26,47
Actuación con comprensión del contexto	26,76	27,07	23,68	24,59
Total	100	100	100	100

Tabla N°41

En cuanto a las pruebas de χ^2 , al analizar los rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales, en relación al tipo de institución y área temática, es posible decir que no existen asociaciones significativas a partir de los datos provenientes desde los empleadores de ambos tipos de profesiones.

No obstante, desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, si es posible establecer asociaciones significativas entre el tipo de institución en que se ejerce la profesión y los rasgos esperados en estos profesionales. Ello se resume en la tabla siguiente:

ASOCIACIÓN ENTRE TIPO DE INSTITUCIÓN Y RASGOS ESPERABLES EN SOCIÓLOGOS Y TRABAJADORES SOCIALES			
Sociólogos ejercicio		Trabajadores Sociales en ejercicio	
Institución Privada	* Mostrar capacidad de adaptación (128 casos – 0.000)	Institución Pública	*Ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas (230 casos - 0.000)
			*Tener buen humor (208 casos - 0.000)
			*Evidenciar responsabilidad (242 casos - 0.000)
			*Ser asertivo /a (248 casos - 0.000)
			*Evidenciar vocación de servicio (208 casos - 0.000)
			*Mostrar tolerancia a la frustración (238 casos - 0.000)
			*Tener disposición para viajar a regiones/país (104 casos - 0.000)

Tabla N° 42

Por otra parte, existen asociaciones entre rasgos esperables y área temática.

En el caso de los sociólogos, de acuerdo a los profesionales en ejercicio, los rasgos esperables referidos a la capacidad de adaptación y el liderazgo en equipos de trabajo, se asocian a las área temáticas correspondientes a: Investigación; sectores sociales; sujetos de intervención; planificación y políticas públicas; y finalmente, a la ejecución de programas y proyectos sociales.

La tabla siguiente muestra los resultados al respecto:

ASOCIACIÓN ENTRE RASGOS ESPERABLES EN SOCIÓLOGOS EN EJERCICIO Y ÁREA TEMÁTICA	
Capacidad de adaptación	* Investigación (64 casos – 0.000)
	* Sectores sociales (53 casos – 0.000)
	* Sujetos de intervención social (29 casos – 0.000)
	* Planificación social y políticas públicas (28 casos – 0.000)
	* Ejecución de Programas y proyectos sociales (25 casos – 0.000)
Liderar equipos de trabajo	* Investigación (62 casos – 0.000)
	* Sectores sociales (50 casos – 0.000)
	* Sujetos de intervención social (30 casos – 0.000)
	* Planificación social y políticas públicas (27 casos – 0.000)
	* Ejecución de Programas y proyectos sociales (21 casos – 0.000)

Tabla N° 43

En cuanto a los trabajadores sociales, de acuerdo a la visión de los profesionales en ejercicio, las áreas correspondientes a sujetos de intervención social y sectores sociales, se asocian a los atributos relativos a: Tener una actitud crítica y reflexiva; mostrar capacidad de adaptación; tener una actitud favorable al cambio; tener empatía; participar en proyectos y tareas; ser asertivo; desarrollar aprendizaje continuo; evidenciar responsabilidad; mostrar tolerancia a la frustración; ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas; evidenciar vocación de servicio, y tener buen humor.

La tabla siguiente muestra los resultados al respecto:

ASOCIACIÓN ENTRE RASGOS ESPERABLES EN TRABAJADORES SOCIALES EN EJERCICIO Y ÁREA TEMÁTICA	
Sujetos de intervención social	* Tener una actitud crítica y reflexiva (171 casos - 0.000)
	* Mostrar capacidad de adaptación (158 casos - 0.000)
	* Tener una actitud favorable al cambio (154 casos - 0.000)
	* Tener empatía (147 casos - 0.000)
	* Participar en proyectos y tareas (143 casos - 0.000)
	* Ser asertivo /a (140 casos - 0.000)
	* Desarrollar aprendizaje continuo(136 casos - 0.000)
	* Evidenciar responsabilidad (136 casos - 0.000)
	* Mostrar tolerancia a la frustración (135 casos - 0.000)
	* Ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas (118 casos - 0.000)
	* Evidenciar vocación de servicio (114 casos - 0.000)
	* Tener buen humor (113 casos - 0.000)
Sectorres sociales	* Tener una actitud crítica y reflexiva (91 casos - 0.000)
	* Tener empatía (91 casos - 0.000)
	* Tener una actitud favorable al cambio (89 casos - 0.000)
	* Mostrar tolerancia a la frustración (89 casos - 0.000)
	* Mostrar capacidad de adaptación (88 casos - 0.000)
	* Ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas (86 casos - 0.000)
	* Evidenciar responsabilidad (86 casos - 0.000)
	* Ser asertivo /a (84 casos - 0.000)
	* Desarrollar aprendizaje continuo(78 casos - 0.000)
	* Tener buen humor (76 casos - 0.000)
	* Participar en proyectos y tareas (75 casos - 0.000)
	* Evidenciar vocación de servicio (74 casos - 0.000)

Tabla N° 44

Según los sociólogos entrevistados, la capacidad de aprendizaje continuo es relevante para el desarrollo de un ejercicio profesional pertinente. Dicha capacidad es asociada por una parte a la pro-actividad expresada como *“...el interés por estar aprendiendo permanentemente por una cosa de temas que van cambiando, ya que uno no siempre está metido en un solo ámbito...”* (e3) Del mismo modo, la capacidad de aprendizaje continuo es vinculada por los entrevistados a la actualización en temas contingentes y de desarrollo profesional, por tanto significa *“...estar bien actualizado en lo que está pasando en el mundo, estar leyendo la prensa para estar informado, y bueno, de la literatura en general también, para estar al día en lo que está pasando y un poco el cómo funcionan las cosas en lo profesional.”* (e4)

Por otra parte, esta capacidad también es asociada por los entrevistados a la instrucción formal, en el sentido de *“...tener una permanente capacidad de estudio, una permanente capacitación en las tecnologías, entendiendo por éstas a todos aquellos software que te*

permiten analizar datos, un conocimiento permanente del contexto social, político, cultural, o sea, estar al tanto de los fenómenos sociales, de los grupos sociales y de sus cambios desde una perspectiva más teórica...” (e7)

Desde un matiz diferente, la capacidad de aprendizaje continuo se enlaza al saber empírico, considerándose que se debe “...*estar actualizado... pero eso también con un conocimiento práctico, es decir, como tú eso lo llevas a la práctica, el conocimiento tiene que ser permanente y se va actualizando a partir de tu propia práctica.*” (e7)

Simultáneamente, la actitud favorable al cambio es recurrentemente mencionada por los entrevistados, valorándola como necesaria debido a que “...*van cambiando las exigencias que se le hacen al sociólogo en términos de expectativas profesionales, o sea, cada vez van surgiendo otras áreas, en nuevos ámbitos, por lo tanto tienes que estar dispuesto a embarcarte en distintos temas, áreas y sectores y estar dispuesto a aprender constantemente, ser siempre un buen receptor del cambio es un rasgo importantísimo que deberíamos tener todos los sociólogos...*” (e27)

Por su parte, la capacidad de adaptación es ligada por los entrevistados a la capacidad de aprendizaje permanente en el sentido de que “...*para desenvolverse en el mundo laboral una buena cualidad es la adaptabilidad... aprender rápido los temas asociados a la institución en las que se desempeña, que no son los mismos que se aprenden en las universidades, eso por una parte. Por otro lado, esta capacidad también de aceptar estas situaciones y no andar quejándose y finalmente, yo creo que... es básicamente eso capacidad de aprendizaje y de cuadrarse a lo que es el mercado laboral.*” (e23).

De modo que esta capacidad de adaptación también es vinculada a las características del mercado laboral actual, que requiere “...*poder adaptarse a la vorágine de estar corriendo de un lado para otro y sin estresarse...*” (e5) Asimismo, la flexibilidad laboral enfrenta a los sociólogos a la necesidad de desarrollar una “...*alta tolerancia a los cambios repentinos del mercado laboral, en esta nueva sociedad donde las tecnologías, el trabajo multidisciplinario, entre otras cosas, se han ido insertando en este mundo, y tomando en*

cuenta la alta volatilidad de los empleos en la sociedad contemporánea y en específico la de sociólogos, que generalmente no tienen estabilidad laboral, ya que se desarrollan en proyectos de corta o mediana duración, es muy importante adaptarse bien...” (e9)

Desde otra perspectiva, la capacidad de adaptación se asocia a las posibilidades de aumentar la empleabilidad en el sentido de “...no mantenerse sólo en un campo, o sea no ser un profesional por ejemplo, un ejecutor, o un investigador del microproceso, sino que siempre estar actualizando los conocimientos y también el no ser netamente un teórico que no tenga ninguna conexión con la realidad, ya sea a través de la investigación o de la práctica profesional, o sea mantener ese equilibrio” (e4), Esta necesaria ductilidad para el logro de un buen desempeño profesional se refleja además en que “...una de las características con que tienen que contar los sociólogos, es tener capacidad de insertarse en cualquier área o iniciativa pública o privada para la que se lo requiera, debe estar siempre dispuesto...” (e1) Esta predisposición también se refleja en que un sociólogo “...cuando se enfrenta al mundo laboral tiene que tener la capacidad de aprender y de trabajar en lo desconocido, es decir en algo que es nuevo...” (e12)

Por otra parte, la capacidad de adaptación también es vinculada por los entrevistados al ejercicio laboral propiamente tal, en el sentido de que se “...requiere de una visión amplia, analítica y crítica de la realidad y del contexto en el que se encuentre para hacer un trabajo que sea de calidad, pues todo esto dota de la capacidad de cambio y de adaptación al medio...” (e1) Asimismo, “...tener una mirada que compatibilice lo global, estructural y por último lo cotidiano, (...) y también una apertura a la superación de los paradigmas establecidos, permite un mejor trabajo...” (e17)

Asimismo, la capacidad de integración y de relación de los diferentes elementos constituyentes del contexto social es recurrentemente enunciada por los entrevistados ya que “...un sociólogo tiene que tener la capacidad de mirar y procesar los cambios que están ocurriendo, ese es un rasgo fundamental para una comprensión del contexto, un contexto de cambios vertiginosos, profundos que afectan a las estructuras como también a la vida cotidiana de las personas...” (e17) Esta capacidad potenciaría que este tipo de

profesionales puedan “...entender que el contexto es estructural, debemos ser flexibles a la hora de trabajar para comprender la sociedad en la que vivimos e intervenir eficientemente en ella.” (e26)

En cuanto a la actuación pertinente frente a nuevas situaciones, los trabajadores sociales destacan como requerimientos desde el mundo laboral las capacidades relativas al aprendizaje continuo; la actitud favorable al cambio; la capacidad de adaptación y la necesidad de que las actuaciones profesionales se desarrollen con comprensión del contexto en que se realizan.

En cuanto al aprendizaje continuo, este es valorado en un doble sentido, por una parte, como una inquietud personal en el entendido de que es necesario “...tener una permanente sed de conocimientos, querer perfeccionarse, querer conocer cosas nuevas y no encasillarse en una sola línea...” (e2) y por otra parte, como una forma de mantener la vigencia laboral, ya que “...si no te perfeccionas, te vas quedando atrás y obviamente el campo laboral se te va cerrando, porque no hay otras opciones para ti...” (e39)

En cualquier caso, se requeriría que los profesionales en ejercicio se mantengan “...siempre actualizados, que siempre estén pendientes de la contingencia y de la realidad existente, porque muchas veces uno se queda con lo que a uno le enseñan en la universidad y en realidad las cosas se van quedando obsoletas...” (e3) Por eso será relevante “...estar preparado, estar al tanto, a lo mejor estudiando nuevas herramientas, o nuevas informaciones que vienen saliendo, porque de alguna manera te vas quedando con una formación que ya no es actualizada...” (e7) Desde esa perspectiva, sería significativa “...una formación continua, que se llama ahora, estar todos los días al tanto de cosas nuevas que van pasando, ahora está todo el boom de la PBS, las pensiones básicas solidarias, los subsidios, porque la gente viene a preguntar ese tipo de cosas...” (e9)

Conjuntamente, la especialización sería una característica que el mercado laboral exigiría a los trabajadores sociales, ya que “...si tu quieres optar a un trabajo, te piden que tengas una experiencia determinada, o un diplomado o un pos título, en esa área, yo creo que el

mercado en general y no sólo en nuestra profesión, sino que en general, te demanda más formación, más estudio, más especialización en otros temas...” (e25) Adicionalmente, a los trabajadores sociales, el mercado laboral les ofrece “*...desenvolverse en distintas áreas, por lo que es fundamental que cada uno se especialice donde vaya a trabajar y que esté constantemente actualizándose...*” (e3)

La actitud favorable al cambio sería una demanda permanente del mercado laboral hacia los trabajadores sociales, de manera que “*...esa capacidad de cambio uno tendría que tenerla inserta, si no tienes inserto en tu chip esa característica de cambio propositiva a algo nuevo, a generar un espacio nuevo de conocimiento, o de acción, vas a ser siempre un trabajador social típico, y al ser un trabajador social típico vamos a cometer los mismos errores que ya llevamos cometiendo hace mucho...*” (e18) En consecuencia, la actitud permeable a los cambios potenciaría el desarrollo de un ejercicio laboral de mayor calidad.

La capacidad de adaptación es descrita por los trabajadores sociales como “*...saber hacer de todo, yo creo que esa es una de las características que debería tener un trabajador social...*” (e23) Cabe mencionar que esta característica no es asociada por los profesionales entrevistados a otra dimensión del quehacer profesional.

Por otra parte, los trabajadores sociales entrevistados relevan la capacidad para “*...entender el contexto en el cual tú estás interviniendo... no sólo el contexto macro sino también el contexto en el cual estás desarrollando la intervención con el sujeto...*” (e17) Por ello se requeriría que los trabajadores sociales tengan “*...un profundo conocimiento de lo que es el Estado, por ejemplo, de sus células básicas, lo que es un Municipio, el aspecto regional, el aspecto nacional, la modernización, etcétera y en base a ese diagnóstico aplicar las herramientas profesionales...*” (e12). En síntesis, se requiere que un trabajador social tenga “*...una comprensión del ser humano y del medio social, muy amplia, muy diversa tanto en amplitud histórica, geográfica, cultural y política...*” (e31)

Desde otro prisma, los entrevistados también realzan que el ejercicio laboral demanda “*...conocer el estado del arte con respecto a la disciplina del trabajo social, básicamente*

ver cuáles son los énfasis a nivel latinoamericano, que es un continente riquísimo en metodología, en experiencia, en historia con respecto al trabajo social... (e51)

1.4.7 Rasgos esperados emergentes en los discursos de los entrevistados

Los sociólogos entrevistados relevan la capacidad de introspección y la rigurosidad en el trabajo como dos rasgos que consideran importantes para alcanzar un óptimo desempeño laboral.

En cuanto a la capacidad de introspección, esta es apreciada por los entrevistados, por cuanto consideran necesaria “...la disposición a aprender y aceptar críticas...” (e12)

Por su parte, la disposición para desarrollar las actividades laborales con rigurosidad, es expresada en que “...ser disperso no es para nada valorado... en ese sentido como que te piden bastante rigurosidad en el trabajo” (e2). Ello significa que se requiere ser “...capaz de generar un análisis exhaustivo y cercano a la realidad observada...” (e14)

Los trabajadores sociales entrevistados también realzan que el mercado laboral demanda el desarrollo de las actividades profesionales con rigurosidad, “...en términos de los métodos de trabajo, la rigurosidad en la aplicación de técnicas, rigurosidad también en el manejo de información, y en cómo analizar la información, minimizando los sesgos...” (e45)

Desde la perspectiva de lo que ha sido el ejercicio laboral, la necesidad de rigurosidad se expresa en la constatación de que “...muchas veces, los colegas son un poquito livianos y eso ha hecho que la profesión como que se chacree²⁵, yo creo que hay que ser más rigurosos...” (e36) De modo que, más allá de las exigencias del mercado laboral, la validación tanto de los profesionales, como del trabajo social, requeriría de mayor rigurosidad en el enfrentamiento del quehacer laboral.

²⁵ Chilenismo que significa que algo se desvirtúa y pierde calidad.

La necesidad de introspección es una característica emergente en los discursos de los trabajadores sociales entrevistados, que se vincula a la necesidad, para lograr un adecuado desempeño laboral, de “...ser muy autocrítico y autoexigente también...” (e30)

Es así como el ejercicio laboral demandaría tener “...una apreciación propia y clara respecto de las problemáticas donde se está inserto laboralmente, de manera de poder tomar distancia y lograr reconocerse en las problemáticas, eso requiere un proceso de introspección...” (e45) Esta característica sería relevante ya que “...las temáticas a las que nos vemos enfrentados, son diversas y también muy complejas, por eso se requiere de una revisión personal, conocer tus prejuicios ante ciertos temas, y que tu subjetividad te ayude a ti mismo, y que no intervenga negativamente en el rendimiento que puedas lograr frente a una persona...” (e15) Ello permitiría “...fomentar un nivel de equilibrio personal, porque la persona del trabajador social está muy tensionada siempre...” (e52)

Otro tema emergente en el discurso de los trabajadores sociales entrevistados dice relación con la importancia de que quienes ejercen la profesión tengan “...vocación porque, no cualquiera dice yo soy trabajador social, o quiero ser trabajador social, para eso hay que tener vocación, calidad humana, buen trato, y bueno básicamente vocación...” (e46) Ello se traduciría en “...tener vocación social, un cierto grado de idealismo que tiene que mantenerse y cultivarse, digamos, a lo largo de toda tu vida...” (e26)

La vocación profesional de esta área se reflejaría en “...tener una cierta sensibilidad con los problemas sociales, porque para ser trabajador social es muy importante poder conectarse con los problemas sociales, desde un área o ámbito, pero que te hagan sentido esos problemas...” (e36) Es así como “...un profesional del trabajo social, debe al igual que todo ser humano, ser capaz de sorprenderse en todo momento, ser capaz de sentir la injusticia y cautivarse por su trabajo con la comunidad, para aquellos que se desarrollan en esa área, y para aquellos que trabajan con casos, establecer una real relación de ayuda, eso nos permite sentirnos útiles y ser consecuentes con nuestra vocación...” (e47)

De manera que la vocación profesional de un trabajador social se reflejaría en su ejercicio laboral en la medida en que su actuación profesional se sustente en “...un espíritu de identidad. Es decir, que sea una persona que se identifique con la comunidad, que se identifique con el desarrollo local, que quiera ser un aporte en el desarrollo local a través del ámbito cultural, por ejemplo, y creo que eso no tiene que estar desligado del trabajo social, tiene que ser una persona también que tenga deseos de vincularse con las organizaciones sociales existentes, un deseo también de estimular el desarrollo y la participación de la comunidad en las decisiones a nivel local, como también nivel nacional, y también una persona que esté informada del quehacer nacional, que es tremendamente importante, ya que las organizaciones están en estrecho vínculo con las políticas públicas.” (e27)

Finalmente, la vocación profesional, se reflejaría en que un trabajador social sería una persona “...acogedora, creíble, responsable (...) que desarrolla un trabajo convergente...” (e42)

2. Límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales

Los límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales, susceptibles de ser apreciados en el campo laboral, es un tema que los profesionales en ejercicio abordan desde dos dimensiones: como una construcción relativa, o sea como inexistentes en términos prácticos, aun cuando sea posible establecer demarcaciones teóricas. Y como especificidades profesionales, es decir, aquello que desde sus perspectivas caracteriza el ejercicio profesional.

2.1 Visión desde la sociología

Los discursos de los sociólogos entrevistados, evidencian la divergencia de pensamiento respecto de la presencia de límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales, ya que por una parte, tipifican estos límites como una construcción relativa, mientras que por otro lado, elaboran un argumento discursivo que reafirma la existencia de tales límites.

2.1.1 Como construcción relativa

Quienes plantean la inexistencia de límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales, cuestionan la particularidad de la sociología argumentando que *“no creo que tengamos una especificidad determinada... yo creo que somos, como lo decía un amigo, los maestros chasquillas²⁶ de las Ciencias Sociales”* (e31) Esta inespecificidad se plasmaría en el ejercicio profesional por cuanto *“...yo creo que el sociólogo es un maestro chasquilla que tiene que ir a pegar cosas, que en algunos proyectos o en algunas cosas falten...”* (e24)

Es así como la distinción entre el deber ser disciplinar y el ejercicio profesional es recurrentemente mencionada por quienes descreen de la existencia de límites entre las profesiones de las Ciencias Sociales. La inespecificidad de estas profesiones se debería a que *“...las distinciones disciplinarias son institucionales y muchas veces, no tienen tanto que ver con el objeto de estudio, sino que en algún momento de la historia, se generaron escuelas y se fueron en direcciones distintas, y desarrollaron textos, entre otras cosas que*

²⁶ Chilenismo que alude a una persona que arregla cosas domésticas de todo tipo sin ser experto en una en particular. Disponible en: http://es.wiktionary.org/wiki/maestro_chasquilla. Mayo 2010

tienen distintos enfoques pero esa distinción disciplinaria en el momento del trabajo pierde su validez, sirve sólo disciplinariamente.” (e27)

Una de las consecuencias de las distinciones disciplinares institucionales sería que *“...muchas veces pasa que lo que tienes como base, en la praxis cambia mucho y al final terminas desarrollándote en realidades que te hacen actuar y realizar un trabajo distinto, con herramientas de otras áreas, lo que te hace ver que al final el trabajo multidisciplinario es fundamental en estas carreras sociales, ya que al final el equipo se enfoca en los mismos objetivos, y se construyen trabajos e investigaciones realmente buenas...” (e15)*

Es así como el trabajo interdisciplinario evidenciaría que en realidad *“...no hay mucha especificidad (...) como que el cientista social comparte ámbitos en varias cosas, en muchísimas cosas, por ejemplo, yo trabajo de par a par con psicólogos, economistas, antropólogos... claro, uno teóricamente tiene cierta visión específica que te proporciona la carrera y la escuela en la que te formaste que te distingue de las otras ramas de las ciencias sociales, pero en el ejercicio profesional que es distinto a la parte académica, no es así, porque en la parte académica hay una cuestión mucho más distintiva, porque los clásicos de la sociología no son los mismos que los clásicos de la antropología o de la psicología o del trabajo social...” (e26)*

De modo que aún cuando la formación profesional de quienes han optado por las ciencias sociales, estaría sustentada en perspectivas disciplinares específicas, el ejercicio laboral evidenciaría que *“...se han ido perdiendo las fronteras entre las disciplinas; una cosa es lo que en teoría es la experticia de un sociólogo, y otra es en lo que efectivamente lo ves trabajando, ya que se dedica... lo ves trabajando en poblaciones, haciendo intervención con la gente y lo ves trabajando a nivel macro diseñando políticas para el calentamiento global y por eso es super difícil decir cuál es el perfil del sociólogo.” (e28)*

La diversidad del ejercicio laboral, produciría una disonancia con la formación profesional de base, lo que se refleja en que *“...de todos mis amigos o conocidos que son sociólogos,*

ninguno está haciendo trabajos de sociólogos, o sea en el fondo para lo que a uno lo prepararon, o sea, con teorías, metodologías como para hacer la gran investigación para entender la sociedad, pero ninguno está trabajando en eso, la mayoría son tecnócratas, la mayoría entra trabajando en consultorías, haciendo lo mismo que hace un estudiante o un profesional del área de marketing, de la publicidad, entonces yo no creo que en Chile haya una especificidad del sociólogo...” (e24)

Por otra parte, la superposición de las profesiones en el ejercicio laboral llevaría a pensar que “...las ciencias sociales han ido tomando un cariz muy articulador, o sea, la especialización de un profesional de la sociología ya no dista tanto de un antropólogo, de un psicólogo o de un trabajador social, o sea, que maneje ciertas herramientas teóricas y prácticas de una manera en particular...”(e7) Ello implicaría la dificultad para “...definir lo que hace un sociólogo, o sea yo hago cosas que hacen los abogados, hago cosas que hacen los estadísticos, hago cosas que hacen los economistas...” (e24) En razón de ello “...el sociólogo debería ser catalogado como un profesional multidisciplinario, y no sólo un profesional que realice investigaciones y sepa de metodologías, sino que realice múltiples funciones en el área de recursos humanos, a la par con las asistentes sociales.” (e19) Todo lo anterior llevaría a ratificar la idea de que “...el sociólogo tiene que de alguna manera ser como maestro chasquilla, porque a mi juicio no tiene especificidad laboral, es decir, lo que hace el sociólogo también lo pueden hacer otras profesiones...” (e24)

Una de las áreas de ejercicio laboral en que más se evidencia la superposición profesional corresponde a la intervención social directa. Ello es confirmado por los entrevistados cuando plantean que “...me he metido mucho en el tema de las metodologías de intervención y al principio me fue como súper complicado porque sentía que estaba como bajando para lo que había sido formado, pero después me fui dando cuenta que no, que me sentía bien en eso haciendo muchas veces como agente comunitario, trabajando de igual a igual, con asistentes sociales que quizás en algunos casos no tienen la misma formación teórica y metodológica que uno, pero si saben mucho de dinámicas sociales, trabajo con grupos, y creo que algunos sociólogos pueden trabajar muy bien en eso. Por lo menos a mí

más me interesa estar ahí trabajando con los actores sociales, que estar desde arriba mirando.” (e4)

La inespecificidad laboral de las profesiones de las ciencias sociales y en particular de la sociología, tendría como corolario la disputa por el campo laboral, puesto que *“...lo que hace el sociólogo lo puede hacer un antropólogo social, un psicólogo social, un economista, cientista político, entonces es difícil a mi juicio, en Chile, no conozco el contexto europeo o latinoamericano en general, pero acá en Chile como que uno tiene que siempre disputar el nicho laboral con otras profesiones, porque no se hace algo que uno diga ¡ah! eso es eminentemente sociológico...” (e24)* Es así como *“...en el ejercicio profesional están mucho más mezclados en el trabajo, piden un cientista social, por ejemplo, especifican un sociólogo, pero llega un trabajador social y lo van a contratar porque cuenta con ciertas características que todos los cientistas sociales pueden tener...” (e26)* Por ello *“...es muy común encontrarse con que mucha de la pega que uno puede realizar, la están haciendo los ingenieros civiles y los comerciales y de a poco también hemos tenido que ir ganando terreno.” (e1)*

Al mismo tiempo, la distancia entre la formación profesional y el ejercicio profesional implicaría que *“...desde sociología te dan a entender que somos analistas de la sociedad, que estás bien, muy encachado, medio hippie, pero en términos profesionales no te sirve mucho, porque después cuando llegas al campo laboral, tienes que entrar a competir con gente que... tiene más carácter profesional, que trata de resolver más problemas de la pega, no se...yo me doy diez mil vueltas... yo trabajo con un economista (...) que para el mismo problema yo le doy diez mil vueltas y él se da una vuelta y llega...entonces y como está el mercado laboral que quiere más billete, esas cosas te ponen un poco en desventaja (...) frente a un economista que le de incentivos, que le de racionalidad, que le economía, que le de ganancia, el sociólogo, el trabajador social o el antropólogo se da diez mil vueltas porque le da lo mismo eso...” (e24)*

Es así como esta disputa en el campo laboral, llevaría a la especialización temática de los profesionales de las ciencias sociales y en particular de los sociólogos, debido a que *“...en*

los profesionales de las Ciencias Sociales que hacen investigación, habría que empezar a ver los perfiles, porque se les requiere dependiendo de para qué; porque hoy día la sociología y la antropología son tan amplios que estás obligado a especializarte en un tema...” (e4)

Un elemento derivado de la inespecificidad profesional y relacionado con la disputa por el campo laboral, se refiere al prestigio profesional como obstaculizador de la posibilidad de contratación, ya que la “...*formación propiamente tal siempre colinda con otras profesiones, o sea tienes ramos muy parecidos a los del antropólogo social, tienes también ramos matemáticos parecidos a los que hace un estadístico, lo que hace un ingeniero comercial, entonces (...) el sociólogo a mi juicio... no tiene un discurso por así decirlo, no está situado con el prestigio que tienen otras carreras, es por eso que tiene que llegar de rebote (a un puesto de trabajo)” (e24)*. Esta dificultad, también estaría presente en otras profesiones de las ciencias sociales, ya que “...*en general a antropología, trabajo social y sociología les pasa lo mismo, o sea yo pienso que esto también se ve socialmente en las ciencias sociales... por así decirlo... tienen un papel secundario dentro de las carreras y el mercado laboral prefiere contratar a otras personas que las del área social...” (e24)*

Otro tema relacionado con los límites difusos entre las profesiones de las ciencias sociales, corresponde a las funciones impuestas por el mercado laboral que no contemplarían especificidades profesionales, ya que “...*el mercado laboral se ha tornado insistentemente en un buscador de personalidades y cualidades, más que un buscador de conocimientos profesionales (...) hago referencia a que el mercado con la flexibilización actual de sus parámetros, se ha encargado de que las cualidades y características personales del trabajador -competencias blandas- sean factores cada vez más preponderantes y determinantes a la hora de elegir quien es el más capacitado, el más apto y capaz de realizar un trabajo o puesto específico.” (e9)*

Es así como las inespecificidades de las profesiones de las Ciencias Sociales, y en particular de la sociología, potenciaría que la contratación de un profesional no sea una consecuencia derivada de la obtención de un título profesional específico, sino que más

bien ello dependería de la presencia de un amplio número de competencias, distintas de los conocimientos demostrados por quien postula a un cargo. Tal diversidad, se refleja en el ejercicio laboral ya que *“...la visión de un sociólogo está más diseminada hoy día que antes, el sociólogo tenía mucho más claro antes lo que tenía que hacer que ahora, porque hay una serie de tipos de trabajo que se le demanda hacer... que tiene que ser diversificado... yo por ejemplo acá me he transformado más en un gestor de recursos para el sistema educativo, un evaluador por otro lado, podría ser también un diseñador de estrategias, analista también de informes, pero el eje de sociólogo, de investigador no lo estoy desplegando en este lugar porque he tenido que hacer otras cosas.”* (e7)

Desde este punto de vista, sería posible sostener la inexistencia de funciones específicas demandadas por el mercado laboral, puesto que *“...tomando en cuenta que la sociología comparte límites con otras muchas ciencias, y estos límites cada vez se hacen más difusos, en el sentido de que los trabajos cada vez son más multidisciplinarios y complementarios, por lo que como científicos sociales se nos ha obligado, se podría decir, un poco a saber de todo.”* (e9) Es así como *“...la especificidad (...) no es tan clara. De hecho desde el punto de vista del mercado laboral, cuando tú ves los avisos para los que puede postular un sociólogo, siempre dice profesional de las ciencias sociales; antropólogos, psicólogos, sociólogos o cuando es más cuantitativo economistas, estadísticos, ingenieros, sociólogos, por eso yo creo que el mercado laboral, no tiene muy claro los perfiles de los cargos...”* (e23)

De modo contrario, la inespecificidad de la sociología es considerada como un factor que potenciaría el acceso a un puesto de trabajo, debido a que *“...las funciones que impone hoy en día el mercado laboral a mi parecer son variadas para cualquier tipo de profesional, por lo que me parece que la sociología es una ciencia que logra diluirse a través de múltiples mercados laborales. ¿Por qué digo esto?, porque una de las características que más me ha llamado siempre la atención de la disciplina, es saber que te puedes desenvolver en un sin fin de trabajos y mercados distintos, multidisciplinarios, tecnológicos, etcétera, lo que nos hace adaptarnos en distintas funciones y tareas que se presenten en lo laboral.”* (e9) De modo que la flexibilización de los límites profesionales,

sería un factor que potenciaría el acceso al empleo por parte de los sociólogos, ya que *“...hoy en día los profesionales de las ciencias sociales han adquirido conocimientos y habilidades de los profesionales de otras áreas o de profesionales de las ciencias sociales que no sean sociólogos, porque por ejemplo nosotros podemos desempeñarnos en cualquier área de las ciencias sociales indistintamente...”* (e29)

Es así como estos límites profesionales difusos, potenciarían la existencia de requerimientos comunes a los profesionales de las ciencias sociales, lo que derivaría en algunas áreas de experticia específicas y otros ámbitos de desempeño comunes a profesionales de las ciencias sociales. Ello implicaría que *“...al sociólogo no se le convoca como sociólogo, sino que como cientista social en definitiva, entonces son convocados a una infinidad de pegas donde son llamados sociólogos, psicólogos sociales, antropólogos o trabajadores sociales también, entonces hay pegas muy específicas que efectivamente corresponden al perfil de un sociólogo, por ejemplo de analista de datos, pero las otras pegas las pueden hacer lo más bien los otros profesionales de las ciencias sociales y hay un montón de funciones que son muy parecidas a las que se les solicitan a otros.”* (e7) Es así como el análisis de datos pareciera ser reconocido por los entrevistados como un ámbito que aún se mantiene dentro de lo que podría ser considerado como experticia de los sociólogos.

Por el contrario, el área de la investigación social, no es pensada como propia de este tipo de profesionales, ya que *“...es netamente necesario que un profesional de las ciencias sociales presente un buen manejo de metodologías cuantitativas y marcos lógicos, esto porque cualquier puesto de trabajo te obliga un poco a aplicarlas y aplicarlas bien.* (e10) Por tanto *“...un sociólogo, como cualquier profesional y trabajador del área de las ciencias sociales, debe poseer una sólida formación en la investigación social.”* (e12)

2.1.2 Especificidad de la sociología

La especificidad disciplinar de la sociología estaría dada por diferentes factores, entre ellos la perspectiva analítica con la que se enfrenta el quehacer. De manera que aún cuando “...a veces se topa determinado trabajo con los trabajadores sociales, el enfoque que se le da es diferente, entonces yo no diría que la especificidad de un sociólogo no es una temática o una función, sino que es más bien una perspectiva de análisis o enfoque...” (e3)

Dicha perspectiva de análisis sería según los entrevistados, más bien una mirada macro social de los fenómenos sociales, debido que “...al estar acostumbrados a ver los temas desde una mirada más macro, las variables de contexto y eso, creo que eso nos da un plus. Tal vez no necesariamente todas las profesiones lo han desarrollado durante toda la carrera, y creo que en esa mirada hacemos un poco la diferencia, creo que en esa capacidad de abstraerse un poco del contexto y de mirar un poco más desde otro ángulo que nos permite comprender más variables, que otro tipo de profesionales que están más abocados a hacer un análisis un poco más acotado de la realidad en la que se están desarrollando.” (e2) Es así como la especificidad de la sociología estaría en que quienes han sido formados en dicha disciplina porque “...tienden a buscar las cosas en común, y no es que no veas diferencias, sino que las ves en esta búsqueda de comparar distintas situaciones o al ver las cosas más regulares, la globalidad y no te vas al detalle y lo particular de una situación sino que eso lo relacionas con otras cosas para ver qué pasa con lo más general y así poder marcar diferencias...” (e3)

En consecuencia, el enfoque sociológico correspondería a una perspectiva de análisis social que implicaría el dominio de campos específicos en el área de las ciencias sociales, de modo que “...todos los sociólogos deberían poseer una formación fuerte en lógica de la investigación y en planificación y/o gestión de proyectos. Es decir, herramientas transversales que sirvan para desenvolverse en cualquier trabajo, dotándolo de una mirada sociológica.” (e8)

Conjuntamente, el dominio y aplicación de distintas perspectivas teóricas, son consideradas por los entrevistados, como parte del bagaje específico de este tipo de profesionales, ya que

“...lo que podría ser como más específico (...) es el tema de la teoría, porque finalmente la sociología es una especie de madre de las otras ciencias sociales y de esta se desprende la mayoría de la teoría que se estudia.” (e25)

Esta concepción disciplinar que tipifica a la sociología como generadora de las perspectivas teóricas para el análisis social, lleva a estos profesionales a considerar que *“...si hablamos de algo específico que refiere al sociólogo es que nosotros somos mucho más teóricos que por ejemplo, los trabajadores sociales, que son más prácticos, somos más capaces de relacionar mucho mejor y más eficazmente la teoría con la práctica y por lo tanto, eso nos ayuda a tener una mirada mucho más profunda de los acontecimientos o de lo que pueda suceder a nivel social, tenemos una mirada más amplia, pero a la vez mucho más teórica y eso muchas veces en investigación suma o pesa más, (...) creo que al ser más teóricos nos distanciamos un poco de las otras profesiones de las ciencias sociales y logramos ser elegidos, por decirlo de alguna forma, entre la gama de profesionales por alguna institución para trabajar, sobre todo en el área de investigación y formulación de proyectos.” (e29)*

Por tanto, esta característica considerada específica de la sociología potenciaría el acceso al empleo de estos profesionales. Ello a su vez, los dotaría de capacidades para ejercer un rol específico al interior de equipos interdisciplinarios, puesto que *“...constantemente un sociólogo tiene que darle una mirada distinta al trabajo en el cual te estás desempeñando, por lo tanto, debe aportar con criterios y así lograr un mejor desarrollo en el trabajo.” (e16)* Es así como la mirada sociológica correspondería a una perspectiva de análisis *“...más crítica, más reflexiva, lo que puede ser un aporte respecto a problemas que suelen ser abordados desde el punto de vista más económico.” (e5)*

En tanto el análisis crítico de la sociedad, se constituiría en la especificidad de la sociología, por cuanto a quienes la ejercen, les correspondería desarrollar *“...la práctica de las metodologías cuantitativas y cualitativas, tal vez las clases, charlas, análisis o críticas sobre los acontecimientos pasados o presentes de Chile. Son los acontecimientos y como*

nosotros somos capaces de interpretarlos con un análisis crítico a través de las distintas metodologías que se nos van enseñando, lo que nos da la especificidad...” (e19)

Por consiguiente, el razonamiento sociológico tendría la particularidad de incluir en su análisis, variables estructurales y de relaciones sociales. De modo que “...*la especificidad de la sociología tiene que ver con el objeto de estudio (...) que es la sociedad, como estructuras de las relaciones sociales y ahí caben todos los temas, pero enfocado desde el punto de vista de las relaciones sociales y las estructuras sociales, y no desde el punto de vista por ejemplo personal, como lo puede ver un psicólogo o un asistente social o trabajador social...” (e21)* Así, las distinciones disciplinares estarían en que “...*la sociología debe ser más capaz que las otras disciplinas de entender el tema de las relaciones, la estructura, las organizaciones, en general. En el fondo es el tema de las relaciones lo que ocupa a la sociología...” (e21)*

Desde una perspectiva más profesionalizante, los entrevistados consideran como estrategias metodológicas que caracterizan la sociología y su ejercicio, la planificación e investigación social, puesto que éstas se constituirían en “...*los dos puntos más marcados que tiene la sociología, con esto no quiero decir que otras disciplinas no puedan aplicarlo entre sus herramientas y capacidades profesionales, (...) creo que en este último tiempo al enfrentarnos a ambientes laborales multidisciplinarios, donde te desenvuelves y trabas con distintos profesionales, las herramientas y capacidades se comparten y al final terminas haciendo de todo, pero sí creo que son puntos que caracterizan a la sociología...” (e10)*

Igualmente, el manejo de herramientas específicas, se constituiría desde el prisma de los entrevistados en otra características del ejercicio profesional de los sociólogos, ya que “...*la especificidad tiene que ver con lo metodológico en la mayoría de los casos, aunque no en todas partes estás aplicando las metodologías, además el análisis estadístico, conocer el SPSS y conocer técnicas cualitativas de investigación cuando están más ligados a esa área...” (e28)*

A la par, se considera que el *“...diseño y evaluación de proyectos es otra experticia concreta que se le pide específicamente a los sociólogos y por otro lado un cierto conocimiento del sector donde se va a desempeñar...”* (e28) Por tanto, *“...las funciones establecidas por el mundo laboral para nosotros como sociólogos, principalmente es la evaluación y planificación de proyectos, es en lo que más estamos capacitados para trabajar, ya que es uno de los perfiles clave de esta disciplina... como algo específico de un sociólogo también podrían ser las asesorías y consultorías temáticas, creo personalmente que estos dos puntos son las funciones que establece el mercado laboral para contratar a un sociólogo.”* (e10)

Por otra parte, la investigación social desarrollada bajo parámetros científicos sería considerada por los entrevistados como parte de los elementos característicos de la sociología y por ende parte de su especificidad, puesto que *“...los sociólogos tienen un mayor instrumental para el desarrollo de investigaciones, cuentan con los conocimientos teóricos y metodológicos para realizar estudios en diversos ámbitos, y esa sería tal vez su especificidad, y la capacidad para desenvolverse en distintas áreas y aplicar el método científico para recabar datos sociales y estudiar la realidad.”* (e11)

De manera que *“...la especificidad de la profesión se liga principalmente a ser capaz de ofrecer un conocimiento científico, verificable y consistente, acerca de los temas que aparecen como problemáticos para tu empleador o contraparte, sea el Estado, una universidad o un privado. Además de eso, debemos ser capaces de presentar este conocimiento de modo de maximizar la probabilidad de que sea validado, porque el conocimiento social no se valida en la sociedad sólo por su consistencia y validez interna, sino que también por factores externos.”* (e13)

Por tanto, un sociólogo *“...tiene que contar con herramientas metodológicas, tiene que distinguirse un poco por conocer la metodología cualitativa y cuantitativa, yo creo que eso un plus...”* (e22) No obstante, dicho dominio metodológico debe caracterizarse porque se es *“...capaz de manejar cierta metodología con cierta rigurosidad y con cierto nivel. Eso es para mí lo que creo que el mercado laboral lee respecto de un sociólogo...”* (e23) En tal

sentido, “...lo que puede aportar, o la riqueza de la sociología a diferencia de las otras profesiones de las ciencias sociales, o tal vez en complementariedad con ellas, creo que puede ser la investigación, o sea, entregar aportes frente a problemas nacionales relevantes, aportar datos, información que sirva para la toma de decisiones y aprovechar esa instancia de la investigación para mostrar distintas posibilidades y diferentes miradas frente a un problema, yo creo que esa es la especificidad del rol del sociólogo actualmente.” (e5)

En el ámbito de la intervención social, la especificidad de la sociología es expresada desde una perspectiva complementaria por cuanto “...la especificidad es la comprensión desde un paradigma científico valórico de la realidad para su transformación en una línea que no es neutra, sino en una línea de humanización, de Derechos, de reconocimiento de la dignidad de las personas, eso para mí es, conocer la realidad e intervenirla pero en este marco ético de desarrollo de las personas.” (e17) La parcialidad de la intervención social teniendo como referente los Derechos y dignidad de las personas se constituirían en un punto divergente respecto de la investigación sociológica y sus formas clásicas de análisis social. No obstante que dicha perspectiva sería homóloga a la de otros profesionales de las Ciencias Sociales, y en particular a la mirada del trabajo social.

2.2 Visión desde el trabajo social

En los discursos de los trabajadores sociales entrevistados es posible encontrar divergencias respecto de los límites entre las carreras de las ciencias sociales en la actualidad, ya que por una parte se argumenta que tales límites corresponderían a una construcción relativa y por tanto serían difusos, mientras que desde otra perspectiva, se intenta fijar las especificidades que tendría el trabajo social.

2.2.1 Como construcción relativa

El pensamiento respecto de los límites entre las carreras de las ciencias sociales como construcción relativa se fundamenta por una parte en que el trabajo social en la actualidad no tendría especificidad, por eso “...no se puede decir esto es el trabajo social, esto es en

lo que se mueve, esto es donde está, y eso para mí también es positivo, yo creo que es lo que pasa hoy en día con las carreras...” (e13)

La idea de la construcción relativa de los límites profesionales se sustenta, por una parte, en que no habría especificidad del trabajo social porque involucra diferentes campos disciplinares, de modo que *“...no hay especificidad desde muchos años en la carrera, lo que puede ser una ventaja y desventaja, creo que es una carrera muy global...” (e26)* Ello se debería a que *“...abarcamos muchos aspectos de la psicología, de la sociología, de la antropología, del derecho, entonces abarcamos muchas disciplinas, si bien eso tiene un plus porque somos profesionales bien completos, pero no especializarnos en algo a veces nos juega un poco en contra.” (e1)* Desde otra perspectiva, se juzga positivamente la inespecificidad profesional, ya que *“...hacemos de todo, y la ventaja de eso es que puedes tener una mirada global de las cosas...” (e26)*

Desde otro enfoque, se argumenta que esta inespecificidad de las carreras profesionales, se debería a que la selección laboral se haría más bien de acuerdo a habilidades personales, en desmedro de las especificidades profesionales, ya que *“...cuando tú te encuentras con un colega trabajador social haciendo una pega al interior de algunos equipos, ves que lo contrataron no porque se necesitaban como concepto un trabajador social, sino porque se dieron cuenta de que era muy buena en eso, entonces está más asociado a sus condiciones particulares que a su profesión...” (e17)* De manera que es posible encontrar trabajadores sociales *“...en distintos niveles de intervención, ya sea más investigativo, de planificación, de proyectos, porque la gente suele entender que más que trabajador social, tiene que ver con actitudes personales, más que con el hecho de que te determine una carrera...” (e17)*

Desde una perspectiva similar se plantea que la inespecificidad profesional se debería a que en el ejercicio laboral habitualmente no existe delimitación de funciones para cada disciplina, ya que *“...todos los profesionales están preparados para hacer mucho, o sea no sé si mucho, pero de todo, no como otros profesionales que tienen como un área específica...” (e10)* De manera que el ejercicio profesional sería *“...tan amplio como problemas hay... surge un problema nuevo y siempre hay alguien que quiere resolverlo o*

que tiene ideas de cómo resolverlo...” (e11) En tal sentido, los trabajadores sociales se podrían desempeñar en distintas áreas “...haciendo distintas cosas, (...) yo creo que como que somos un poco mentholatum,²⁷ servimos para hartas cosas, pero yo creo que depende de uno...” (e5) De modo que predomina la idea de que las competencias personales priman en el ejercicio profesional, por sobre las atribuciones que se hacen a una profesión en particular.

De modo similar, el ejercicio laboral se desarrollaría sobre la base más bien de superposiciones profesionales que de especificidades disciplinares, por tanto “...no hay como un tema específico de qué profesional trabaja acá, porque vemos desde orientador familiar, trabajador social, psicólogo, sociólogo, que son las profesiones que se dan más de lo que es el caso del Programa Puente.²⁸” (e7) De manera que esta superposición profesional se daría en diferentes campos laborales referidos a la intervención social directa, ya que “...por ejemplo acá en el ámbito comunitario, trabajan administradores públicos, profesores, trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos, (...) todos hacemos de todo, todos planificamos, todos asesoramos, o sea ese es el estilo que uno aprende...” (e12) Es así como “...la intervención de psicólogos y trabajadores sociales es la misma, entonces los psicólogos también hacen visitas domiciliarias, hacen intervención socioeducativa, lo mismo que hace un trabajador social...” (e41)

Esta superposición entre las funciones profesionales en el ámbito de la intervención social directa, se haría evidente “...cuando buscas pega, ya que la misma pega que realizan los trabajadores sociales, las realizan los psicólogos, u otros profesionales de las Ciencias sociales, como los sociólogos, entonces el mercado se está ajustando cada vez más, no tanto a lo profesional ni a lo que tú puedas hacer bien como profesional, sino más a un tema del valor que te ponga el mercado como profesional que siempre trata de pagar menos por más funciones...” (e13)

²⁷ El ungüento Mentholatum, particularmente popular en países como el Perú y Chile, ha derivado en una palabra para denominar a las personas que realizan múltiples funciones. En: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mentholatum>. Mayo 2010

²⁸ El Programa Puente depende del Ministerio de Planificación y cooperación y está destinado a familias que viven en condiciones de extrema pobreza. Para más detalles ver: <http://public.programapuenete.cl/>

Es así como los límites profesionales difusos entre las profesiones de las ciencias sociales, se manifestarían en el ejercicio profesional en el ámbito de la intervención social directa, en que “...estamos como muy al límite de muchas profesiones en las ciencias sociales, la psicología, la sociología yo creo que es un hilo súper fino que nos separa porque estamos insertos en muchos ámbitos comunes, entonces es como imposible en la actualidad tener un área específica o centrarse en algo, no es tan así, yo creo que estamos en muchas áreas pero esas áreas también limitan mucho con otras profesiones de las ciencias sociales...” (e25)

Desde un prisma diferente, se plantea que los límites difusos entre el trabajo social y las otras carreras de las ciencias sociales, se debería a que dicha profesión ha perdido espacios laborales. Esta pérdida de plazas laborales se debería por una parte a características internas de la propia profesión, y por otro lado, a la expansión de otras carreras de las ciencias sociales.

De manera que lo que estaría influyendo en la pérdida de espacios laborales sería por una parte que “...en formulación y evaluación de proyectos, o sea en el proceso continuo de un proyecto, que tiene que ver con una demanda potente del mercado laboral, hay pocos profesionales que saben sobre eso, y creo que el trabajo social ha perdido espacio en ese sentido, ha perdido espacio trabajando con la gente, teniendo acceso directo a las comunidades o a los grupos vulnerables, a veces se ocupan a otros profesionales, sociólogos, incluso antropólogos, en este ámbito, cuando nosotros deberíamos manejar esto al dedillo y generar referencias para los demás profesionales (...) incluso hay ingenieros comerciales, que trabajan con grupos vulnerables y hacen proyectos...” (e26)

Esta falta de preparación profesional en algunas áreas de desempeño laboral provocaría que “...haya otras carreras que han pasado por sobre nosotros, entonces yo creo que eso también nos juega un poco en contra porque el área de psicología, por ejemplo, tiene sus propias teorías y ha invadido también nuestro terreno, ahora el campo laboral para los psicólogos se amplió y de hecho hay cosas que los psicólogos hacen y es completamente del área del trabajador social, le competen a uno, entonces yo creo que eso falta, ser más

específicos, está la carrera como muy amplia y siempre enfocada a lo mismo, a la ayuda, a ver por el otro, pero sería bueno generar conocimiento desde el área social.” (e32)

Es así como la escasa producción de conocimientos desde el trabajo social, se traduciría en que “*...se han perdido espacios laborales, porque nos hemos quedado un poco pasivos en el tema de investigación, en temas de sistematización de la práctica social, por lo tanto de apropiarse de ciertas prácticas (...) y ha habido otras disciplinas que han tomado nuestra práctica y la han sistematizado, han hecho investigaciones e incluso nos capacitan en esos temas (...) yo diría que los espacios que hemos perdido ha sido por una falta de rigurosidad en las acciones, en el trabajo profesional, y también por el concepto que tenemos como profesión frente a otras profesiones, siempre tendemos como a disminuirnos frente a otros profesionales...*” (e45) De modo que la escasa producción de conocimientos, sumada a la sensación de menoscabo profesional y a la vaguedad en el ejercicio profesional explicaría la pérdida de plazas laborales.

Al mismo tiempo que estas insuficiencias se derivarían de “*...la proliferación de la formación académica, que actualmente es muy comercial, por lo tanto, se ha desmejorado un poco el profesional que sale hoy en día al mercado, eso a su vez ha permitido que otras profesiones, al no hacerlo tan bien nosotros en terreno, nos aborden y hemos perdido espacios laborales, tanto es así que por ejemplo, los concursos públicos ahora ya no vienen dirigidos a profesiones, sino que a un cargo, por ejemplo un consejero técnico, ya no es un trabajador social, es consejero técnico, que gracias a la pelea gremial, puede ser trabajador social, psicólogo u orientador, se acotó, pero al principio podía ser cualquier profesional (...) los mediadores también pueden ser cualquier profesional, entonces es un fenómeno que cruza a todos los gremios en el fondo, donde está el límite de cada profesión. Hoy en día en el ámbito social no hay límites, por ejemplo, un apoyo familiar, del Programa Puente, puede ser cualquiera (...) correspondería que fuera un trabajador social que por formación debiera salir mejor preparado que cualquier otro, pero lamentablemente no sale mejor preparado.” (e40) Es así como por ejemplo, “*...pudiendo ser la mediación un campo netamente del trabajador social, resulta que lo tienen también los psicólogos, sociólogos y lo tienen también otras profesiones...*” (e18)*

Del mismo modo, sucedería en otras áreas de desempeño laboral puesto que *“...hoy día se están masificando otras áreas del trabajo social y las están haciendo otras profesiones, los periodistas, por ejemplo, que están trabajando en puestos clave de desarrollo organizacional, o el tema de recursos humanos que hoy en día perfectamente lo puede manejar un ingeniero comercial (...) y también lo que es responsabilidad empresarial (...) pero nosotros también manejamos bastantes herramientas, de trabajo más administrativo, más holístico, de lo que son las ciencias sociales...” (e13)*

Es así como los campos profesionales en la actualidad tendrían límites difusos. En ese contexto, *“...el trabajo social se ve como una profesión muy amplia que tenía que ver con todo y comenzaron aparecer ciertas profesiones que empezaron a indagar en nuestro propio ámbito de trabajo...” (e21)* Todo ello provocaría que la *“...especificidad del trabajo social se vaya perdiendo (...) incluso en el tema laboral ya se habla de: necesito un profesional de las ciencias sociales, ni siquiera ya se está especificando un trabajador social, un sociólogo, un psicólogo. Si no que, necesito un profesional y prácticamente a veces no interesa cuál, antropólogo, lo que sea... piden que tenga estudios en ciencias sociales, entonces el tema de la especificidad es complejo...” (e24)*

2.2.2 Especificidad del trabajo social

Desde otro enfoque, los entrevistados conciben la especificidad del trabajo social como sustentada en premisas tales como: una mirada profesional distintiva; un perfil característico de los profesionales; la particularidad en el trato directo con las personas; la existencia de funciones definidas para este tipo de profesionales; y una inespecificidad que sería a su vez la especificidad del trabajo social. Conjuntamente, la especificidad profesional estaría dada por el trabajo en terreno; la aplicación de determinados modelos de intervención social directa; los conocimientos sobre familias; la especialización en asistencia social y en la elaboración de informes sociales.

Respecto del enfoque del trabajo social, los profesionales entrevistados consideran que lo distintivo de los trabajadores sociales sería “...una mirada global, eso es lo que podemos aportar...” (e26) Ello implicaría el análisis “...integral del origen y causas de los problemas, tanto desde la objetividad como desde la subjetividad, eso es lo que nos distingue de las carreras afines...” (e47). Asimismo, dicha mirada global se expresaría en un “...enfoque de la realidad, que no lo tienen las otras profesiones (...) porque vamos desde lo micro a lo macro...” (e42) De modo que los entrevistados juzgan que su profesión tendría “...una especificidad en la mirada, por eso el trabajo social aporta en ampliar las perspectivas (...) en poder mostrar a otros profesionales que hay otras formas (...) dar una mirada más integral y globalizante de los problemas, de las situaciones, de las personas...” (e45)

Paralelamente, la particularidad del trabajo social estaría en que desarrollaría “...una mirada distinta a otras profesiones, más que nada por un tema de cómo intervenir una cierta situación...” (e8) Es así como “...la especificidad del trabajo social es justamente que el trabajo con las personas le permite entender que hay múltiples variables que afectan su actuar...” (e3) y “...puede ser subjetivo, (...) pero por ejemplo, cuando hay un infractor de ley, es muy distinta la propuesta de un trabajador social, la de un sociólogo y la de un psicólogo que lo ve solamente desde el punto de vista individual (...) en cambio el trabajador social, sabe la relevancia del entorno, lo socio-comunitario, las familias, todo ese tipo de cosas... esa es la gran diferencia...” (e3)

Sobre esas bases los trabajadores sociales entrevistados consideran que “... en las ciencias sociales, puedes estar con un sociólogo, y podemos hacer una intervención super buena con la gente, pero uno está dispuesto a ayudar, no así un sociólogo que puede hacer una investigación y eso queda ahí...” (e8) Ello se debería a “...que los sociólogos son más analíticos, analizan más la situación, nosotros como que tratamos de ver la situación, la analizamos, pero la tratamos de resolver, no nos quedamos ahí...” (e37)

Otro de los elementos realzados por los trabajadores sociales entrevistados, dice relación con el perfil de quienes ejercen la profesión, que se caracterizarían por “...un compromiso

ético, personal, bien de corazón también, eso se ve cuando se está en intervenciones con otros profesionales, porque aunque ellos quieran dar su pincelada desde el punto de vista social, no tienen (...) esa sensibilidad que uno tiene, que por formación uno tiene (...) hay un matiz que pone el trabajador social a todos los temas que ellos no lo ponen...” (e49)

De algún modo dicho matiz estaría dado porque este tipo de profesionales tendría *“...ciertos lineamientos bien claros, pero más desde lo ideológico que desde lo social, creo que eso es super potente y marcador como profesionales en general (...) es como lo que nos identifica, lo ideológico que lo tenemos marcado la mayoría de los que desempeñamos esta carrera, en cualquier rubro hasta en una empresa, yo creo que lo tenemos marcado, al contrario de un antropólogo o de un sociólogo, que de repente se mezclan más, porque ellos igual pueden seguir ciertas líneas, pero nuestra línea siempre va más asociada a lo socialista, no como algo partidista, sino como un sentido social...” (e13)*

En concordancia con lo anterior, se argumenta que la especificidad del trabajo social estaría en el perfil profesional en el sentido de que *“...muestras fortalezas están en la empatía con la gente...” (e12)* y en ser *“...más cordiales, escuchar, en la atención de escucha (...) eso nos diferencia de las otras profesiones, que son más frías, más cortantes...” (e9)*

Paralelamente, se estima la intervención social directa como una particularidad del trabajo social puesto que considera que *“...como disciplina, lo que nos particulariza en comparación con la psicología y la sociología, es el trato directo con las personas en todos los ámbitos, porque (...) vemos todos los ámbitos de la vida de una persona.” (e47)*. Por tal razón, se considera que *“...los trabajadores sociales debiéramos ser actores privilegiados en la aplicación de programas que impliquen trato directo con la gente, yo creo que en eso nosotros tenemos experticia...” (e14)*

En consecuencia, la especificidad del trabajo social estaría dada por su perfil práctico y de trabajo en terreno. En tal sentido, se plantea que *“...lo que nos diferencia de cualquier otra carrera son los conocimientos en la práctica, hoy en día de la vulnerabilidad social, nosotros conocemos realmente el trabajo con la gente que se encuentra en situaciones*

críticas (...) nosotros conocemos el quehacer, como trabajar con ellos...” (e46) Es así como las diferencias con el “...resto de los profesionales, es que son más cuadraditos, que están en su escritorio quizás, nosotros somos de terreno...” (e33) Tradicionalmente, se concibe a los trabajadores sociales como profesionales que están “...metidos en el barro, me ha pasado, he quedado embarrada entera y mojada, porque ahí estás, en la realidad...” (e6)

Desde otro punto de vista, pero siempre en el tema de la intervención social directa, la especificidad del trabajo social estaría dada en la aplicación de modelos determinados. De manera que si “...vamos a hacer una intervención utilizando el modelo ecológico, en un determinado sector de la comuna, quien podría hacer eso, es un trabajador social...” (e12) Asimismo, la especificidad en la intervención social directa estaría en la intervención en crisis puesto que “...somos como el primer choque para la gente, entonces la persona cuando tiene un problema, al primero que recurre, es al trabajador social (...) nosotros recibimos todo lo que la gente nos dice y ahí lo vamos derivando donde tengamos que mandarlo...” (e44) Del mismo modo, la mediación se estima como una particularidad de la profesión “...porque yo como trabajadora social tengo que tener las habilidades para poder mediar en un conflicto social...” (e6)

En el mismo sentido se plantea que “...la visita domiciliaria, es una herramienta que debiera ser privilegiada por el trabajo social y para el trabajo social...” (e14)

Otro de los componentes de la especificidad del trabajo social, serían las funciones atribuidas a este tipo de profesionales, ya que “...la formulación de diagnósticos o las evaluaciones, no se las piden a ningún otro profesional sino que al trabajador social, que debe hacer las pautas de trabajo que otros profesionales pueden aplicar para hacer diagnósticos, hacer la evaluación de los proyectos, los seguimientos...” (e50) Paralelamente, otra de las funciones “...que tiene el trabajo social, tiene que ver con que permite conectar a las personas con todas las redes que existen...” (e5) Es así como “...donde más se ve la pureza del trabajador social, es en el consultorio, en el hospital y en municipalidades, donde (...) es absolutamente definida su función (...) sobretodo en los

hospitales cuando la gente no puede pagar, o algún convenio... y en recursos humanos también podría ser definida su función...” (e2)

Entre tanto, otra de las características particulares de esta profesión correspondería a sus labores en el ámbito familiar, ya que en dicho terreno “...no hay profesional que sepa más que el trabajador social, en temas de dinámicas familiares (...) en cómo intervenir con familias...” (e18) De modo que este tipo de profesionales tendría la “...capacidad como profesión de poder intervenir en familias, en lo que son adentro, que funcione, manejando el tema del sistema, de los subsistemas (...) nosotros vemos el subsistema pequeñito de la sociedad que es la familia...” (e39)

Al mismo tiempo, habría otros ámbitos “...que son súper estipulados para el trabajo social, como asistencia social...” (e6) Además de “...el tema de los beneficios sociales, de la activación de redes, los informes socioeconómicos... pero tenemos pocas cosas que son propias...” (e16) En cualquier caso, “...hay un campo, que es el asistencial, que aún no ha sido colonizado por otra profesión, que es como el único nicho que tenemos hoy en día (...) la gente entiende que ese es un campo de desarrollo de un trabajador social, único y exclusivo de un trabajador social...” (e17) Por tanto, “...lo que es propio, propio, en el trabajador social, es justamente el tema de asistencia social.” (e43) Ello se plasmaría además en que “...en un Estado subsidiario, donde está lleno de políticas sociales (...) para que las personas puedan acceder a subsidios, a programas especiales, ahí se ha especificado mucho la labor del trabajo social...” (e36)

En tal sentido, la especificidad estaría en la elaboración de informes sociales, que sería “...un campo propio, porque el trabajo que hacemos nosotros no lo hace nadie más, porque yo no he conocido otro profesional que haga visitas domiciliarias, que haga un informe social y que lo validen...” (e33) Ello se debería a que “...un informe social solamente lo sabe un trabajador social y creo que eso es más específico (...) porque, ellos no pueden firmar porque no son profesionales que estén preparados para eso...” (e28)

Desde una perspectiva totalmente diferente, se plantea que la inespecificidad sería la especificidad de la profesión ya que los trabajadores sociales “...sabemos de todo un poquito, y sabemos enfrentar cualquier circunstancia del trabajo que se lleve a cabo, como que estás capacitado en cuanto a conexiones (...) porque a uno siempre le enseñan a... te hacen el perfil en la universidad de que tienes que ser buen lector, lector de las cosas sociales, entonces como que uno tiene siempre un conocimiento, te enfrentas a un trabajo y dices, pero esto yo lo podría ver por este lado o por este otro, uno tiene las herramientas para ir pesquisando y como somos medio mentholatum, podemos lograr hacer esas conexiones...” (e19) Por tanto, sería “...bueno que sepamos un poco de todo y que abordemos la problemática social desde una perspectiva mucho más interdisciplinaria, que la labor de los abogados, o del psicólogo o del sociólogo, tenemos la capacidad por nuestra inespecificidad, de ver la problemática humana de una manera distinta.” (e4)

3. La realidad de la sociología en Chile según los profesionales en ejercicio

Un tópico emergente en los discursos de los entrevistados dice relación con la descripción de la realidad de la sociología en Chile. En tal sentido, una de las dimensiones abordadas en los discursos corresponde a las evoluciones de dicha disciplina en el país.

Los acontecimientos políticos vividos en la década de los años '70, son recurrentemente mencionados como un hito que marca el desarrollo de la sociología en Chile, ya que *“...la sociología de alguna manera sufre una transformación, ya que la primera sociología que surge en Chile es de corte mucho más funcionalista y después pasa por el cedazo de la revolución o de corrientes más marxistas, me da la impresión de que después del proceso de la dictadura, durante los '90 se genera una transformación de la función social de la sociología y pasa de una vertiente que es de análisis más global, sin dejar de existir, a un ámbito que tiene que ver con el desarrollo de políticas públicas, la eficiencia, la eficacia comienza a entrar por vías más eficientistas en torno a la realidad social, empieza a ser entendida como motor de modernización no sólo como análisis de la sociedad, sino que como incidencia en los procesos de modernización tanto del mercado como del Estado. Desde ahí me da la impresión que empiezan a proliferar de una manera bastante amplia dos ámbitos, el de la investigación de mercado y el ámbito público en que empiezan a entrar sociólogos donde ya no se les pide una función de análisis global, es lo que dirían algunos, una tendencia a la globalización y que es coherente con el modo como se han formulado las mallas en las carreras en estos últimos años, como sociologías aplicadas en vez del fundamento de la sociología.”* (e27)

Según esta visión, se habría perdido en la evolución de esta disciplina la perspectiva más analítica de la realidad, privilegiándose un trabajo de tipo más bien tecnocrático. Dicha situación es atribuida por algunos de los entrevistados que mencionan el tema, a que *“...en Chile la influencia de la dictadura en las funciones de los científicos sociales ha sido determinante, para ser exacto el modelo económico de la escuela de Chicago importado durante el régimen militar es lo que influye... puesto que en la actualidad lejos de reflexionar en el proyecto de país que se desea instaurar, (...) estamos dedicados a*

administrar lo existente en el corto plazo o a mediano plazo, al final las soluciones que hay que dar deben ser rápidas y eficaces, por lo que muchas veces este ritmo te hace cometer errores, por el hecho de tratar de solucionar las problemáticas existentes velozmente...” (e15)

De modo que la influencia de los acontecimientos políticos en el país en la década de los años '70, no sólo significaron el cierre de numerosas escuelas de carreras del área de las ciencias sociales, entre ellas sociología y trabajo social, sino que además marcaron la evolución, en este caso de la sociología chilena, ya que “...desde que se volvió a abrir la carrera en la Universidad de Chile, ha pasado un buen tiempo y yo creo que aún no se ha logrado definir el rol del sociólogo en Chile y te vas dando cuenta que cabes dentro de muchas partes y puedes caer en lugares tan diversos de trabajo.” (e30) De manera que lejos de atribuirse esta realidad laboral a la evolución general de las ciencias sociales, se particulariza como una realidad nacional.

Desde ese contexto, la evolución de la sociología chilena se caracterizaría porque “...en los últimos años hemos pasado desde un desconocimiento del rol de la sociología a una gran mezcla por lo menos es la praxis que yo conozco, hay muchos profesionales de las ciencias sociales trabajando en políticas públicas y en proyectos sociales de intervención. No hay una clara definición ni delimitación, es así como tenemos trabajadores sociales, economistas, sociólogos, antropólogos desarrollándose en las mismas áreas. Creo que como lo más propio sería (...) la capacidad de poder comprender esta sociedad a la cual estamos asistiendo, con marcos teóricos y un instrumental metodológico adecuado, que no terminamos de entenderla, pero primordialmente debemos concurrir a intervenciones sociales que ayuden a humanizar para que sea más justa y equitativa la convivencia social, creo que esa mezcla teórico-metodológica con esta perspectiva valórica debería ser lo más correcto, pero los hechos han demostrado que hay sociólogos trabajando en tareas administrativas, dirección, investigación, docencia, trabajando con otras personas proveniente desde otras profesiones.” (e17)

Es así como la realidad de la sociología chilena y sus vaivenes marcados por el contexto de país, potenciarían que *“...todavía la sociología es una profesión que está medio en vías de maduración, pero tiene que definir si quiere a un revolucionario o a un teórico social...”* (e24) No obstante, *“el sociólogo recientemente se está transformando en un actor requerido dentro de las organizaciones”* (e1) Ello llevaría a que desde la perspectiva de los entrevistados, esta sea una disciplina en consolidación, puesto que se le considera como *“...una disciplina bastante débil que se ha ido posicionando un poco, pero que todavía le falta mucho, o sea, todavía pasa mucho que no está en el imaginario de la gente, y eso es por algo. No estamos haciendo un aporte quizás concreto, o un real aporte...”* (e4)

Conjuntamente, los entrevistados aluden al deber ser de la disciplina, en el sentido de que *“...un sociólogo debiese ser el ojo social de nuestra cultura y sociedad. ¿Por qué un ojo? Bueno, un ojo no sólo como descriptor de la realidad, ya que es lo que hacemos actualmente, sino que también debemos ser capaces de hacer juicios sobre lo que ocurre en la actualidad, no juicios simples, sino que ser capaces de estructurar discursos críticos y reflexivos, esto basado netamente en los valores de una sociedad justa y no en una sociedad “laissez faire” donde cualquiera hace lo que quiere con el del lado, llegando muchas veces a las aberraciones más terribles como la pobreza extrema marginación y bueno todo tipo de injusticia social.”* (e14) Se trataría por tanto, de una sociología comprometida con ciertos valores de justicia y paz social, lo que estaría ligado de alguna manera, al deber ser de la intervención social en sociedades desiguales y alejaría esta disciplina de la neutralidad, entendida como un criterio de rigurosidad, propio de los procesos de análisis y de producción de conocimientos desde sus vertientes más tradicionales o positivistas.

En la misma línea, con una concepción disciplinaria comprometida con las perspectivas crítico sociales, en que se evidencia el compromiso valórico del quehacer profesional, se plantea que *“...la sociología es un discurso principalmente conservador a pesar de que ha irrumpido el pensamiento crítico, y existen muchas corrientes y en las cuales yo me ubico, creo que habría que precisar de qué tipo de sociología estamos hablando, porque si la sociología se entiende como una explicación científica más allá de las relaciones*

intersubjetivas, más micro, el sociólogo se ubica en alguna parte, entonces si hablamos de la sociología institucional, que en general que enseña una universidad, que adscribe a lo neoliberal vamos a tener sociólogos buenos funcionarios de la corte que van explicar por qué este sistema funciona así y por qué debe seguir así, y si vamos a entenderla en la versión crítica, casi marginal, vamos a encontrar que hay una sociología que está preocupada de explicar y reconocer fenómenos y ver que necesariamente debemos correr un velo que nos impide ver los problemas reales que existen, tendría que ser muy política, por lo tanto, la tarea que se tendría es una tarea ética moral, es la tarea del intelectual, el hombre que está pensando en una tarea no como un negocio, sino que en un espacio en que peligra la vida de todos... de un transformador de la realidad.” (e17)

Contrariamente, los discursos también evidencian una mirada disciplinar en que prima adaptabilidad al contexto social y al sistema de organización social en que se desarrolla, por tanto, los profesionales deberán adecuarse a ello ya que “...la sociología en Chile tiene un modo muy funcional, un modo de producción que se instala en la sociedad, entonces el sociólogo tiene que ser un tipo que conozca el mercado que esté dispuesto a someterse a las reglas del mercado y que en ese mercado sea capaz de mostrar habilidades, competencias, no creo que sea muy diferente a las condiciones que impone este sistema en general a los trabajadores.” (e18)

Simultáneamente, coexiste la perspectiva disciplinar sustentada en la rigurosidad científica y en la neutralidad valórica con la que se producen conocimientos socialmente útiles. En tal sentido, “...el deber ser del sociólogo como cientista social, es poder comprender un contexto, lograr demostrarlo y poder predecir un comportamiento o varios comportamientos, y para eso se trata de conseguir un matrimonio entre el conocimiento teórico del mundo y la propia capacidad de demostrar eso con cifras, demostrar esas regularidades que son empíricas, eso es lo que se busca, regularidades.” (e26)

Lo anterior sería concordante con la noción de una profesión diversa, inserta en diferentes campos laborales y con una formación profesional que potenciaría la versatilidad en el ejercicio profesional. De manera tal que serían “...profesionales que pueden estar uno

trabajando en comunicaciones, otro trabajando en proyectos, otro en investigación, uno en la parte estadística, otro trabajando con un antropólogo en una etnografía, o sea, eso también le da la posibilidad de desarrollarse en varios ámbitos, y por eso el sociólogo tiene la capacidad de aprender varias cosas porque tiene una formación que es bien abierta, se puede hacer sociología de todo casi, al final tu puedes entrar en casi todos los temas.” (e4)

No obstante, desde otro prisma esta misma realidad mostraría una profesión sin un rol definido en el mercado laboral, puesto que “...*hay sociólogos metidos en una diversidad de cosas, por un lado pasa eso que se difumina y no sabemos muy bien qué es lo que hacen los sociólogos...*” (e4) Dicha constatación estaría vinculada en algún sentido a la distancia que existiría entre el ejercicio y la formación profesional, ya que un sociólogo “...*estudia para hacer investigación y finalmente no son muchos los que trabajan en eso, porque no hay tantas posibilidades...*” (e6)

4. Campos laborales

4.1 Para sociología

La realidad de la sociología antes descrita, fomentaría que esta profesión sea posible de desarrollarse en diferentes campos laborales y cumpliendo distintas funciones. Sin embargo, los profesionales en ejercicio entrevistados caracterizan de dos maneras diferentes el actual campo laboral de la sociología, ya que por una parte se argumenta que “...*un sociólogo está capacitado para desenvolverse bien en el trabajo, sólo faltaría abrir su campo y determinar donde es posible ejercer el oficio no sólo como investigador social, sino que como herramienta para las instituciones y sus trabajadores o como analista de relaciones interpersonales...*” (e19).

Contrariamente a la idea de la necesidad de apertura del área de desempeño profesional, se plantea que “...*el campo laboral en el que se desempeña un sociólogo en Chile, aún es demasiado amplio y carece de una especificidad de funciones...*” (e15) Ello provocaría que

“...mucha gente no sabe lo que es un sociólogo y creen que es como una especie de maestro chasquilla, que hace de todo un poco, y de alguna manera eso es cierto...” (e29) Por esa razón, *“...se ha estigmatizado al profesional y (...) hay un sesgo laboral y el campo del sociólogo es estrecho.” (e19)* Es por ello que *“...estamos trabajando en áreas institucionales y compitiendo en nichos que no son de nosotros, entonces o se orienta a ese lado (disciplinar) o se orienta al otro más profesionalizado y ahí creo que si tenemos mayor capacidad de competir en carreras del área” (e24)*

Sin embargo, indistintamente de las diferentes concepciones respecto del campo laboral, entre los entrevistados hay consenso en que existe *“...una gama de posibilidades laborales muy amplia, yo tengo colegas que trabajan desarrollando rutas turísticas en el Valle del Elqui,²⁹ en publicidad, otros en áreas de estudio, tanto públicas como privadas, etcétera, es así de diverso, muy diverso la verdad.” (e26)*

Esta variedad, se plasma en que *“...puedes ver a sociólogos trabajando en el sector público ya sea en Ministerios como el de Educación, de la Vivienda o Municipios, y bueno además, del sector privado en ONG's o en consultoras, en estudios de mercado u otras funciones (...) que pueden ir desde la gestión organizacional, la responsabilidad social empresarial, el análisis de comunicaciones de una empresa, también la comunicación estratégica para políticos, análisis de medios y redacción de discursos para el Gobierno, también en eso se trabaja, igual que en la participación ciudadana, en intervenciones de espacios públicos, en que los sociólogos son requeridos por el Gobierno en el diseño de estos espacios, y probablemente muchas otras áreas que yo desconozco, ya que en la actualidad como que los científicos sociales hacen de todo un poco.” (e15)*

Dentro de esta diversidad de campos laborales, una de las plazas recurrentemente descritas por los entrevistados dice relación con *“...un área más comercial, más de investigación de mercado, estudios de mercado y estudios de opinión pública, y ahí la labor que hacen los sociólogos tiene que ver con trabajo de campo, generación de instrumentos y de análisis,*

²⁹ Esta corresponde a una localidad de la IV Región, ubicada al centro norte de Chile y que se caracteriza por su énfasis en el turismo.

esas son como las tres áreas. Por otra parte, también está dentro del área de mercado, el trabajo con recursos humanos y la gestión de organizaciones (...) que entiendo que tiene que ver con el desarrollo organizacional, gestión de organización...” (e5)

Aún cuando se plantea la inespecificidad de las funciones desarrolladas por los sociólogos, como del mismo modo la diversidad del campo laboral, pareciera ser que donde “...hay más inserción de sociólogos, es en el ámbito de estudios de mercado y el ámbito público, en que los tipos de experticia son distintas. El ámbito de los estudios de mercado fundamentalmente tiene que ver con la capacidad de organizar levantamiento de mucha información y muy rápidamente, ser capaz de contar con información para la toma de decisiones comerciales. En el ámbito de la gestión pública, si bien también hay un ámbito que tiene que ver con la investigación, hay otro ámbito de la ejecución y gestión de políticas sociales, donde entra a jugar más fuertemente lo que tiene que ver con la capacidad de planificación y programación social, y en el ámbito privado es más importante las fortalezas metodológicas cuantitativa y cualitativa, para poder ofrecer un producto lo más viable y confiable posible, para la toma de decisiones comerciales. En cambio, en el ámbito público a pesar de que también el sociólogo está presente sobre todo en las unidades que tienen que ver con investigación, con las unidades de estudio de las distintas reparticiones públicas, también está este otro ámbito de la ejecución y gestión de políticas...” (e27)

Por otra parte, en el terreno, de la gestión y ejecución de políticas sociales, es posible encontrar sociólogos, “aplicando políticas y evaluando cómo funcionan estas políticas.” (e23) Asimismo, este tipo de profesionales en algunas oportunidades se encuentran abocados a la realización de funciones “...más ligadas al trabajo social, en coordinación de programas sociales, otros evaluando programas sociales...” (e29) En tal sentido, “...la ejecución de proyectos es el camino que se ha dado gracias a fondos internacionales que están llegando...” (e16) En este ámbito, se requiere de sociólogos “...generalmente para coordinar proyectos, a cargo de equipos...” (e7) De manera que un campo laboral importante para esta profesión “...es el sector público y las políticas públicas. El sociólogo debería estar formado para diseñar, implementar, hacer seguimiento y evaluar políticas

públicas...” (e28), ya que la “...principal cabida del sociólogo es en esa área social, apartando un poco el área de la academia, o sea el área de la investigación. Creo que el desarrollo profesional está en el Estado, en el ámbito público y ahí yo lo veo más que nada ligado a labores de coordinación y de formulación de programas, elaboración de programas sociales...” (e29)

Otro campo laboral identificado por los entrevistados, pero de menor envergadura corresponde a *“...las universidades en que se haría docencia e investigación básicamente.” (e5) Sin embargo, “...de docencia no hay mucha oferta para sociólogos...” (e31)*

Desde un prisma diferente, tensionada por el mercado laboral es posible identificar la contradicción latente que se expresa en los discursos de los entrevistados, referida al desarrollo disciplinar de la sociología versus su profesionalización. En tal sentido, un desafío para el desarrollo de la sociología en Chile sería que *“...se tiene que situar...definir si quiere seguir siendo una carrera teórica, reflexiva o quiere ser realmente una carrera práctica profesional, o sea si tú tienes un mercado laboral en términos académicos que no absorbe mucha mano de obra, generas una mano de obra que queda flotante, que tiene muchos conocimientos teóricos pero cuando la llevas al mundo profesional, no sabe implementarlos porque el mundo profesional realmente es distinto del mundo académico, entonces lo que yo creo que se debiera hacer es definir de una vez qué es lo que se quiere para el sociólogo, si quiere que seamos profesionales o si quiere que seamos teóricos.” (e24)*

4.2 Para trabajo social

Un tópico recurrente en los discursos de los trabajadores sociales entrevistados, dice relación con los campos laborales de la profesión.

Por una parte, *“...los ámbitos laborales que tiene el trabajo social son bastante amplios, pasando por la empresa, por las comunidades, por los servicios públicos...” (e4)*

Asimismo, este tipo de profesionales se puede desempeñar en “...hospitales, en consultorías, ahora se está dando mucho eso...” (e9) También “...los campos laborales comunes de los trabajadores sociales tienen que ver mucho (...) con el tema de redes y de gestión...” (e23) Igualmente, pueden “...trabajar en Ministerios, en un colegio rural, en una iglesia, es como bien global y en realidad estamos super involucrados en la sociedad...” (e13)

Indistintamente, los trabajadores sociales pueden desempeñarse en áreas tales como “...educación, área salud, familia, infancia, tiene muchísimo campo de intervención...” (e20) Igualmente, “...el trabajador social puede abarcar temas de (...) drogas, maltrato, tribunales...” (e12) Específicamente en esta última área, se desarrollarían funciones referidas a “...peritaje socioeconómico según la demanda de los tribunales de familia, el cual es un nuevo campo...” (e21)

Es así como habría “...diferentes campos laborales, desde lo investigativo a lo asistencial, pasando por lo que se relaciona con el desarrollo de la gente, creo que ahí está nuestro mayor plus...” (e17) En tal sentido, habría que reflexionar sobre el rol de la profesión en los campos laborales ocupados por trabajadores sociales, ya que nos “...dedicamos a un área más bien al asistencialista y no tanto a la promoción, aún cuando un trabajador social, no puede seguir perpetuando este tema de control social, de vamos con el subsidio...” (e6)

Desde otra perspectiva se plantea que en coherencia con el mandato profesional referido a que “...el trabajo social se tiene que involucrar en todos los niveles de estructuración de sociedad” (e6), se ha producido una apertura de nuevos campos laborales “...por lo menos en el área pública, en que los trabajadores sociales, han llegado a ser ministros o ministras en el Ministerio de Planificación, en el Ministerio de Protección Social, hubo muchos colegas ocupando cargos estratégicos (...) en lo que es la esfera Estatal, (...) en el área privada hay trabajadores sociales coordinadores de equipos, eso se ve mucho, hay una preponderancia que no había antes, que era el asistente social el que veía los casos en el área de bienestar y nada más, pero se está dando mucho actualmente que el trabajador

social se desempeñe en un organismo ejecutor, como en uno planificador en que sea el profesional que coordine los equipos profesionales multidisciplinarios, en gestión comunitaria, etcétera, eso se ha dado mucho y es muy bueno porque el trabajador social es el que está más enterado en cuanto a las redes sociales, (...) entonces ahí está el rol del trabajador social en coordinar ese trabajo para lograr algo concreto ...” (e50)

A la par, los trabajadores sociales estarían desarrollando funciones de “...gestión, planificación y evaluación...” en el campo tanto de la intervención social directa como indirecta, lo que sería considerado “...no sé si un nivel superior, pero es un escenario distinto que va a depender mucho de cuáles son tus competencias propias...” (e51)

Desde otro prisma y en una opinión minoritaria, los trabajadores sociales entrevistados plantean que en la actualidad existiría “...bastante desocupación pero (...) también paradójicamente hay necesidades (...) por lo tanto, esto genera el desafío de poder prepararse mejor y para generar redes de contacto y así ir innovando, creando, ir buscando estrategias para abrir el campo laboral...” (e27)

La dificultad en la inserción laboral se debería a que los campos laborales en la actualidad demandarían un profesional que “...constantemente tiene que estar probando que es bueno, porque hay demasiada demanda por puestos de trabajo, o sea, demasiada oferta de profesionales, y las pegas... no es que haya poco trabajo, pero sí, las exigencias son mucho más grandes, y cada vez van a ser más...” (e41)

5. Producción de conocimientos en trabajo social

En los discursos de los trabajadores sociales entrevistados, prima la mirada sobre la producción de conocimientos ligados a la intervención social directa, ya que se considera que ello constituye la especificidad profesional. En una proporción absolutamente minoritaria, aunque presente, se encuentra la visión de la producción de conocimientos sobre realidades macro sociales, como parte del quehacer de los trabajadores sociales. La mirada integradora respecto de la producción de conocimientos en trabajo social, en la doble perspectiva, micro y macro social, es aún más minoritaria.

Aún cuando la producción de conocimientos en los ámbitos micro sociales, es decir a partir de intervenciones sociales directas, es considerada como el modo prioritario de producción de conocimientos por parte de los profesionales de esta área, “...*hay una debilidad de la disciplina en generar conocimientos desde las propias intervenciones, en pensar que se puede aplicar un método, yo creo que ahí hay una riqueza que hay que sacarle brillo, que hay que hacerla emerger...*”(e53) Por tanto, “*el trabajo social debe poner un ojo más agudo sobre la intervención, yo creo que todavía no hay un núcleo que haya logrado asentarse con reflexividad sobre eso, todavía falta decir esto es lo que la intervención debería producir como conocimientos...*” (e56)

Igualmente, la inclusión de la práctica investigativa al ejercicio profesional cotidiano, con la finalidad de mejorar las intervenciones profesionales, es una aspiración recurrentemente expresada por los entrevistados. De manera tal que “...*habría que entender que el trabajador social es un investigador social también, pero ¿para qué? Para que esa persona desde ahí, pueda intervenir en ese escenario...*” (e18) Desde esa perspectiva, “*la producción de conocimientos en trabajo social se puede hacer en distintos espacios, yo creo que a veces una experiencia acotada de intervención, con un grupo de personas, puede generar conocimientos, por muy pequeña que sea, en un barrio específico, en un problema concreto, por ejemplo, la construcción de una autopista encima de una comunidad y esa comunidad, logra organizarse y levantar nuevas categorías, apoyada por*

distintos profesionales, porque el trabajo social no es una carrera para trabajar solo, sino que en articulación con otros.” (e54)

De modo que el trabajo interdisciplinario, se considera una estrategia relevante al momento, no sólo de la intervención social, sino también en la producción de conocimientos, ya que *“...con una perspectiva de las ciencias sociales, podemos construir conocimientos de una realidad específica, o cuando una institución lo pide y te dice que tiene un tremendo debate, por ejemplo, en un colegio que están entregando becas, pero no tienen idea si las familias a las que se les está entregando, lo merecen o no lo merecen, y no hay indicadores, o sólo ocupamos la variable socioeconómica, entonces un trabajador social puede levantar indicadores y discutirlos con otros profesionales y desde ahí se logra levantar una política de apoyo a las familias, yo encuentro que ahí hay un aporte tremendo, y se puede apostar por una gestión del trabajo social distinta” (e54)*

De manera que la producción de conocimientos en trabajo social, es concebida en torno a un trabajo interdisciplinario, siempre con la finalidad de mejorar la intervención social directa. Es en función de ello que se considera *“importante disponer de conocimientos en el campo de la investigación, que permitan interdisciplinariamente llevar a cabo investigaciones para profundizar en las problemáticas en las que se está trabajando, de manera que podamos reorientar la propia intervención, producir y transmitir conocimientos de lo que estamos haciendo...” (e52)*

Desde otra perspectiva, los entrevistados se refieren al tema de la rigurosidad en la producción de conocimientos sobre la base de intervenciones sociales directas. Dicha rigurosidad, estaría sustentada en la vigilancia epistemológica que cada profesional debería observar al momento de realizar una investigación. De manera que *“...levantar esa información, es generar ciencia en ese sector, yo a través de eso voy generando nuevos conocimientos y a través de la matriz epistemológica que corresponda, logro investigar coherentemente, si tu investigas en el fondo sin una matriz epistemológica siempre te vas a equivocar... entonces no producirás conocimientos rigurosos sobre esa práctica...” (e18)*

Sin embargo, se duda sobre la rigurosidad con la que un trabajador social pudiese enfrentar

un proceso investigativo “...porque sin duda un sociólogo, un antropólogo, en términos de apropiación de temas y de rigurosidad, creo que podrían levantar... no sé si investigaciones de mejor calidad, pero es su área, ellos están para eso, nosotros debiéramos justamente empezar a validarnos en la investigación en lo que es propio, en la intervención, en la intervención directa.” (e23)

Paralelamente, los trabajadores sociales entrevistados se refirieron a los temas que se considera pertinente investigar desde el ámbito de la intervención social directa. En tal sentido se estima que “...lo más específico donde podemos intervenir y donde nosotros generamos ciencia, es desde la vida cotidiana, entonces desde la vida cotidiana tenemos que ser capaces de poder crear ciencia y poder teorizar desde ahí...” (e24) Igualmente, “desde el trabajo social también se abordan temas emergentes, también ponemos atención a problemáticas sociales, que no se dan de la nada sino como consecuencia de fenómenos mayores y por eso uno también pone la atención ahí al momento de intervenir, por eso es importante producir conocimientos sobre eso también...” (e53)

Conjuntamente, los trabajadores sociales entrevistados, valoran la realización de diagnósticos sociales como instancias que también generarían conocimientos, de manera que se juzga que “cuando hacemos un diagnóstico, en cierta forma hay un proceso investigativo, porque hay que plantearse preguntas y les das un cierto orden para dar cuenta de lo que vas a intervenir y eso también es conocimiento generado desde el trabajo social...” (e56)

A la par, la sistematización de experiencias es valorada por los trabajadores sociales como un método útil para generar conocimientos disciplinarios, ya que “la sistematización es un elemento que permite reflexionar sobre la práctica, pero que no necesariamente es una investigación, más pura, es un elemento que puedo tener en cuenta para plantear algún problema desde las prácticas que permite generar saberes nuevos, pero no es la única fórmula...” (e45)

Desde otro prisma, y en una opinión absolutamente minoritaria, los entrevistados concuerdan en que la asociación entre investigación e intervención social directa, perpetuaría el pragmatismo que ha acompañado al trabajo social desde sus orígenes, dificultando su desarrollo como disciplina.

De manera que aun cuando se estima que *“la especificidad del trabajo social es la pobreza y los grupos vulnerables, pero ¿por qué no damos un salto y nos parecemos más no sé a los sociólogos, a los antropólogos?, sería la única forma de alejarse un poco del extremo pragmatismo de la profesión...”* (e55) En tal sentido, se juzga importante reflexionar sobre las posibilidades reales de validar un método propio de investigación social, que correspondería a un tópico recurrente en el imaginario con que se enfrentan las reflexiones en torno a la producción de conocimientos en trabajo social. Al respecto, se considera que *“...en realidad cuando los trabajadores sociales dicen es que nosotros investigamos distinto, a mi me parece que aún no hemos llegado a ese nivel, porque cuando uno ve que alguien investiga bien en trabajo social, es que usa bien el protocolo de las ciencias sociales y nos guste o no nos guste, ese protocolo ha sido entregado por largo tiempo por la sociología y la psicología y luego la antropología nos generó un montón de dispositivos e instrumental, entonces yo diría que los que investigan bien en trabajo social, es gente que está muy inspirada en las ciencias sociales y que usa muy bien los métodos cualitativos y cuantitativos.”*(e4) En consecuencia, el desarrollo de las habilidades investigativas que potenciarían la producción de conocimientos en trabajo social, *“deberían estar incorporadas al ejercicio profesional...”* (e16)

Por otra parte, y en una opinión más minoritaria aún que la anterior, se juzga necesario que el trabajo social produzca conocimientos tanto desde la intervención social directa, como asimismo, en torno a las mismas preocupaciones que otras profesiones afines. Por tanto, habría que *“...buscar un equilibrio porque nosotros efectivamente, nos dedicamos a hacer la cosa más específica, con los piecitos en el barro y descuidamos absolutamente el estudio de lo global, y cuando se decide investigar tenemos más planteamientos desde la especificidad, que desde lo global y por ser más específicos seguimos haciendo más de lo mismo, por eso habría que investigar en ocasiones, desde la intervención directa, pero en*

otras, también mirando desde la ciencias sociales, o sea a nivel de lo macro social...”
(e35)

Otro de los temas recurrentemente abordados por los trabajadores sociales entrevistados dice relación con los obstáculos que dificultarían la producción de conocimientos en trabajo social.

Entre tales escollos se encontrarían algunas de las imágenes profesionales transmitidas durante la formación profesional, ya que a muchos estudiantes se les inculcaría “...*la idea de que el trabajo social produce pocos conocimientos, que nadie escribe y por eso se inhibe la posibilidad de generar ideas nuevas, de escribir, porque te instalan la idea de que trabajo social no sistematiza y por tanto no produce conocimientos...*” (e53)

Asimismo, existirían sesgos profesionales que dificultarían la posibilidad de ampliar los horizontes laborales hacia la producción de conocimientos como parte de las labores de los trabajadores sociales, ya que “...*todavía no entramos en la lógica de que no importa que trabajemos en lo social, sin ser señoritas buenas, eso nos sigue pesando por lo tanto, es mucho más importante que se responda a los requerimientos del otro, con lo que sé que tengo que responder, con los recursos que hay en mi institución, sin cuestionamiento alguno, creo que (...) no está claro que uno puede hacer algunos pequeños altos, sistematizar o investigar, desde la misma práctica...*”(e28) Junto a esta valoración del trabajo social, por parte de los profesionales de área, estaría además que “...*el imaginario que hay en nuestras cabezas es que estudiar trabajo social no está en la división del trabajo, sino que está dentro de la caridad, la solidaridad, de lo bueno que soy cuando acojo al otro...*” (e44)

Directamente ligado a ese imaginario estaría el inmediatismo con que se desarrollarían las actividades laborales, ya que “...*uno se mete mucho en el quehacer... y no escribe nada, y yo creo que un trabajo que hice hace poco, ameritaba haberlo escrito, porque era un espacio nuevo para el trabajo social, donde tuve que levantar muchas propuestas nuevas, y creo que eran innovadoras pero no están por escrito...*” (e53) Esta situación se debería a

que este tipo de profesionales, la más de las veces, no lograrían “...visualizar problemas de investigación, porque estamos más centrados en el hacer, en la casuística y no damos el salto para separarnos y mirar que es lo que está pasando e investigar y escribir sobre eso...” (e5)

Desde otro ángulo, los entrevistados atribuyen la escasa producción de conocimientos en trabajo social, al bajo dominio, por parte de los profesionales en ejercicio, de las técnicas y métodos de investigación, lo que llevaría a que “uno siempre dice me voy a ir más por lo cualitativo, porque lo cuantitativo, lo estadístico, es una cosa más difícil, pero bueno si uno siente que por aquí va lo suyo, por lo cualitativo, lo fenomenológico, lo hermenéutico, está bien... yo pienso que eso es válido y debiéramos ser más respetuosos entre colegas, de aquellos que les gusta la investigación más dura, lo cuantitativo, variables, que sé yo... y también de aquellos que optan por el lado más cualitativo...” (e13) No obstante, existiría una especie de inseguridad profesional al momento de enfrentar procesos investigativos, puesto que “los trabajadores sociales aunque tengamos elementos para investigar, no vemos como necesario hacer una investigación, porque está fuera del ámbito de abstracción... los trabajadores sociales en general tenemos susto de meternos a la investigación, porque tenemos que pensar y es más fácil hacer lo que ya estoy acostumbrada a hacer, que pensar en ese hacer, entonces me meto en ese tema y reproduzco lo mismo” (e24) Según los entrevistados, a ello se debería el que desde trabajo social se tienda a las evaluaciones cuando se piensa en producir conocimientos, ya que “a lo mejor hay un temor de meterse en temas más complejos y finalmente por lo que se opta, es por evaluar lo que se propuso y lo que logró, que es cómo más fácil, más concreto de abordar...” (e6)

Con todo, desde una perspectiva diferente se plantea que la indefinición del trabajo social como disciplina, le otorgaría un dinamismo que finalmente le impulsaría a continuar en la búsqueda de nuevos conocimientos, ya que “no importa que uno siga con ciertas preguntas, lo importante es que eso no me inmovilice y entonces sigo buscando, sigo buscando y yo tengo la impresión que con trabajo social pasa eso, que esa no definición directamente con estatus de ciencia, nos ha permitido movilizarnos y generar masa crítica,

generar entusiasmo en la nuevas generaciones, entonces a lo mejor hay algo que aún no hemos logrado descubrir y a lo mejor lo tenemos, y no lo hemos sabido observar...” (e45)

PARTE TERCERA

CONCLUSIONES

1. Tipo de sociólogo requerido por el mercado laboral

En coherencia con los orígenes históricos de la sociología en Chile, se mantiene su doble dimensión disciplinar y profesional, ya que el mercado laboral espera que un sociólogo desarrolle múltiples funciones, tanto en el área de la investigación, como en la intervención social indirecta o macro social; como del mismo modo, se espera que se desempeñe en el ámbito de la intervención social directa o micro social.

Dentro de esta gama de actividades, las más preponderantes corresponden al procesamiento y elaboración de informes y las labores referidas a investigación social, lo que sería coherente con lo estimado como lo más genuino de los sociólogos, que atañe a la interpretación de lo social, aun cuando su desarrollo actual en el campo de la producción de conocimientos, sea preferentemente en la investigación social aplicada.

Igualmente, el mundo laboral demanda a los sociólogos el desarrollo de acciones en el campo de la intervención social con familias, infancia, adolescencia y jóvenes. Ello es coherente con los lineamientos de la administración Estatal, en cuanto a los sujetos prioritarios de las políticas públicas y con el desarrollo de la sociología chilena en el contexto de un Estado liberal.

En menor medida, se requiere que este tipo de profesionales desempeñe funciones de docencia en educación superior. Siendo las tareas propias de procesos judiciales, las menos demandadas a los sociólogos. De manera que el perfil profesionalizante de la sociología se refleja en que en un segundo nivel de importancia, el mercado laboral demanda a este tipo de profesionales, el desarrollo de acciones de intervención social, tanto directas como indirectas.

Por otra parte, es posible sostener que la visión respecto de las funciones o tareas demandadas por el mundo laboral a los sociólogos, es coincidente entre empleadores y profesionales en ejercicio. No obstante, la importancia relativa que ambos grupos otorgan a este tipo de funciones es diferente, ya que en concordancia con la imagen clásica de la

sociología, los empleadores vinculan a este tipo de profesionales en mayor medida, con labores en el campo de la investigación. Mientras que es menor su asociación con el desarrollo de funciones en el área de la intervención social directa.

Por su parte, los profesionales en ejercicio, realzan el procesamiento y elaboración de informes, seguido de las funciones de investigación e intervención social, siendo menos relevadas por ellos, las tareas relativas a la docencia en educación superior.

Paralelamente, se destaca la recurrencia con que este tipo de profesionales desarrolla labores referidas a la planificación y gestión de recursos, en áreas tales como investigación y en la implementación de proyectos y programas sociales. Conjuntamente, se espera que los sociólogos cumplan labores en el área de Recursos Humanos, además de las correspondientes a formación y capacitación en sectores sociales. Vemos entonces como desde la mirada de los profesionales en ejercicio, se hace evidente la tendencia hacia la profesionalización de la sociología, a través del desarrollo de labores específicas en el campo de la intervención social directa.

En el ámbito de la investigación social, se espera de los sociólogos la aplicación de metodologías cuantitativas y cualitativas, en áreas tales como: estudios asociados a materias empresariales; estudios de mercado y organizacionales. Asimismo, interesa que lleven a cabo consultorías y evaluaciones de programas sociales, siendo esta última, otra evidencia de la profesionalización de la sociología en Chile.

Por otra parte, el mercado laboral demanda que los sociólogos realicen funciones en el ámbito de la intervención social indirecta o macro social, asociadas a la planificación, evaluación y gestión de acciones sociales, en el campo del desarrollo de las políticas públicas. Asimismo, se demanda que ejecuten procedimientos de análisis de información y que elaboren los respectivos informes.

Todo lo anterior sería un indicio, de que conforme a las tendencias teóricas enunciadas, la sociología estaría conformada por profesionales pertenecientes a una pequeña élite,

encargada de la investigación y del establecimiento de estándares de actuación, para aquellos dedicados a la intervención social directa, con lo que los Estados actuales intentan un mayor control sobre las actuaciones profesionales y sobre los costos asociados a ello.

Entretanto, en el área de la intervención social directa o micro social, se espera que un sociólogo lleve a cabo funciones relativas a la coordinación de equipos de trabajo y a la planificación de proyectos de intervención social. Del mismo modo, se espera que supervise y evalúe la ejecución de estos proyectos, realice actividades de seguimiento y monitoreo de las acciones realizadas, y en menor medida, que gestione recursos, tanto humanos como económicos y materiales. De manera que aún cuando las funciones demandadas a los sociólogos, en el campo de la intervención social directa correspondan más bien a la supervisión y evaluación de las acciones realizadas en este plano, estamos en presencia de un tipo de sociólogos correspondientes a profesionales cualificados, que no forman parte de la élite que dicta los lineamientos de la intervención social, sino más bien, equivalen a ejecutores de tales directrices. Por tanto, en coherencia con las tendencias de las profesiones en el actual contexto laboral, la sociología se presenta en su versión profesionalizante, dividida en dos grupos profesionales claramente demarcados.

Por otra parte, si consideramos que paralelamente desde el campo laboral, se espera que los sociólogos realicen actividades específicas en programas sociales, referidas al desarrollo de diagnósticos de las realidades a intervenir, como del mismo modo, labores relativas a la implementación de programas sociales, en que coordinen equipos de trabajo y formulen proyectos sociales para ser presentados a fondos concursables, la versión profesionalizante la acerca más hacia la vertiente intervencionista de la sociología, que hacia la corriente neutralista, a lo que además, podría estar contribuyendo la participación de este tipo de profesionales en el campo de la investigación social aplicada.

Respecto de los conocimientos, un buen desempeño laboral exige a los sociólogos conocimientos trans-disciplinarios, referidos al área de las ciencias sociales, a la teoría sociológica propiamente tal, y a metodologías de análisis social, además de conocimientos relativos al funcionamiento del Estado y las políticas públicas. Conjuntamente, se espera el

dominio de contenidos sobre investigación social y planificación. Además, que conozcan sobre género, pobreza y exclusión social. Paralelamente, en el campo de la intervención social directa, se requiere que sepan sobre el diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. Asimismo, se exigen conocimientos en metodologías y/o estrategias específicas de intervención; redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Es así como los conocimientos requeridos a los sociólogos, dan cuenta por una parte, de la versión disciplinaria de la sociología, como desde otro punto de vista, aluden a la manifestación de la sociología profesionalizante en Chile. En ambos casos, se demandan conocimientos socialmente importantes y que contribuyen al bien público, lo que desde esta perspectiva, aleja a los sociólogos de la noción de experto técnico neutral, que es un factor de desprofesionalización.

Por otra parte, de modo específico se espera que un sociólogo que se desempeña en el ámbito estatal, conozca sobre metodologías de investigación, administración pública y respecto del área específica de intervención, lo que evidencia la versión profesionalizante de la sociología. Mientras que en instituciones privadas, se espera que tenga un dominio mucho más amplio, de metodologías de investigación y manejo de bases de datos, respecto a quienes se desarrollan en el ámbito público. Ello debido a que en las consultorías se desarrollan fundamentalmente, investigaciones aplicadas, estudios de mercado y evaluaciones de programas sociales, lo que también vincula a este tipo de profesionales a la versión profesionalizante de la sociología.

Siempre en el tema de los conocimientos, la visión de empleadores y profesionales en ejercicio es convergente en el sentido de que el mercado laboral, demanda a los sociólogos conocimientos sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención, pobreza y exclusión, además de asistencia social. Sin embargo, tal visión es divergente, por cuanto los empleadores destacan la necesidad de que los sociólogos conozcan sobre metodologías específicas de intervención; sobre redes institucionales; programas sociales concretos y legislación social; ello levemente por sobre la necesidad de que los sociólogos conozcan sobre investigación. Contrariamente, los profesionales en ejercicio juzgan como lo más relevante, contar con conocimientos sobre investigación, género, sectores sociales y

también referidos a pobreza y exclusión. Vemos entonces como la mirada profesionalizante de la sociología proviene con mayor fuerza desde el mercado laboral, en que se espera que este tipo de profesionales manejen conocimientos ligados más bien a la intervención social directa, por sobre los relativos a la producción de conocimientos.

Desde un prisma distinto, es posible sostener que el mundo laboral demanda que un sociólogo tenga experiencia previa a la contratación, en lo referente a planificación social. En un segundo nivel se demanda que tenga experiencia previa en el campo de la aplicación de metodologías y/o estrategias específicas de intervención y en sujetos de intervención social. Con una menor preponderancia, se espera que un sociólogo tenga experiencia previa a la contratación, en investigación social; redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Es así como, desde la experiencia previa a la contratación que el mercado laboral demanda, una vez más nos encontramos con la perspectiva profesionalizante de la sociología, dado que el tipo de experiencia requerida se refiere más bien al campo de la intervención social indirecta o macro social, ligada a la planificación social, lo que es otra evidencia más de la existencia de un tipo de sociología, que forma parte de la élite que determina los lineamientos de acción, para quienes se desarrollan en el campo de la intervención social directa.

Dicho campo, -el de la intervención social directa- congrega a otro grupo de estos profesionales que para su ejercicio laboral, requieren experiencia previa a la contratación en campos prácticos, los que a su vez conforman un grupo de sociólogos cualificados que aplicarían los lineamientos entregados por sus colegas en el ámbito de la intervención macro-social.

Respecto de la experiencia previa a la contratación exigida por el mundo laboral, la visión de los empleadores y la de los profesionales en ejercicio es coincidente en que es necesario que los sociólogos cuenten con experiencias previas en planificación y en la aplicación de metodologías y/o estrategias específicas de intervención social. Sin embargo, ambas visiones son discordantes en cuanto a la valoración de la experiencia previa en investigación social, ya que los profesionales en ejercicio consideran necesario contar con

experiencia en investigación previa a la contratación. Mientras que los empleadores, relevan la necesidad de que este tipo de profesionales tenga experiencia en el campo de los sujetos de intervención social. Ello muestra una contradicción en la mirada de los empleadores, puesto que juzgan como más relevante que los sociólogos desarrollen actividades relativas a la investigación social, mientras que valoran la experiencia en intervención social directa, más vinculada a la vertiente profesionalizante de la sociología, lo que muestra la distancia existente entre la imagen de lo que es un sociólogo, y lo que habitualmente se requiere en el mundo laboral, tendiente más bien hacia la versión profesionalizante de la sociología, ya que la experiencia previa y los conocimientos requeridos, apuntan más bien hacia la intervención social que hacia la producción de conocimientos.

De modo que al vincular la experiencia y los conocimientos exigidos, es posible establecer que se estima necesario que un sociólogo cuente con experiencia en planificación social y conocimientos en sectores sociales. Igualmente, que tengan experiencia en recursos humanos y conocimientos en administración pública. Del mismo modo, se valora la experiencia en administración pública, sumada a los conocimientos referidos a los sujetos de intervención social. Ello conforma un tipo de sociólogo vinculado a la intervención social indirecta, en el campo de la planificación en torno a diferentes sectores sociales, tales como salud, justicia, trabajo, economía, educación, vivienda o seguridad social.

Asimismo, se conforma otro tipo de sociólogo ligado a la intervención social directa, en el ámbito público y en torno a labores concernientes a recursos humanos y sujetos de intervención social. Lo anterior evidencia la existencia de dos tipos de sociólogos en Chile, por una parte el sociólogo político, vinculado a la planificación macro-social en sectores sociales y que se desarrolla en ámbitos públicos, y por otra parte, el sociólogo de la acción, relacionado con la intervención micro-social, en la ejecución de programas y proyectos sociales, por tanto en un espacio laboral más bien ligado a la intervención social directa, que a la producción de conocimientos.

En cuanto a las habilidades, el mundo laboral espera que un sociólogo actúe con comprensión del contexto; demuestre habilidades analíticas; una actitud crítica y reflexiva, sumada a la capacidad de comunicación efectiva. Además, que sea capaz de hacer buenas presentaciones orales y escritas; que mantenga adecuadas relaciones interpersonales; sea empático y asertivo. Igualmente, se espera que demuestre pro-actividad; una actitud favorable a la tarea; que sea capaz de pensar y resolver problemas. Paralelamente, se espera que tenga disposición para trabajar bajo presión, sea tolerante a la frustración y responsable. Conjuntamente se exige que un sociólogo, demuestre capacidad de adaptación y que mantenga una actitud favorable al cambio; finalmente, se demanda la capacidad de aprendizaje continuo y que sepa usar las tecnologías de comunicación e información.

Por otro lado, existe consenso entre profesionales en ejercicio y empleadores, respecto de que la actuación con comprensión del contexto; la capacidad de adaptación y el liderazgo en equipos de trabajo, son los rasgos más valorados en estos profesionales para el logro de un buen desempeño profesional. A la par, son valoradas la capacidad de introspección y la rigurosidad con que se enfrenta el trabajo.

Entretanto, lo menos valorado en este tipo de profesionales, es la autonomía en la toma de decisiones; la capacidad para resolver conflictos; la vocación de servicio y el buen humor con que se enfrenta el ejercicio profesional.

De manera que en los sociólogos, se valora la presencia de competencias de acción y gestión, seguidas de las referidas al desarrollo personal y profesional; para en un tercer plano apreciar las competencias para convivir y relacionarse. Mientras que en menor medida se juzga importante que este tipo de profesionales cuente con competencias relacionadas con la capacidad reflexiva.

Por otra parte, cabe precisar que aún cuando la visión de los empleadores y la de los profesionales en ejercicio, en cuanto a lo que se espera de un sociólogo, es bastante homogénea, discrepa en cuanto a la capacidad de hacer presentaciones orales y escritas, ya que para los empleadores esta habilidad comunicacional es secundaria, considerándose más

importante que los sociólogos cuenten con capacidad para comunicarse efectivamente, sean empáticos y se relacionen bien con las otras personas. Los sociólogos en ejercicio por su parte, consideran que las capacidades para hacer presentaciones orales y escritas, seguida de la comunicación efectiva y de la utilización de las tecnologías de comunicación e información, son centrales al momento de alcanzar un buen desempeño profesional.

Es así como los empleadores y profesionales en ejercicio difieren en que los primeros, esperan que los sociólogos cuenten con un mayor número de competencias referidas a convivir y relacionarse, mientras que los profesionales en ejercicio valoran en igual medida aquel tipo de competencias, junto a las de acción y gestión.

2. Tipo de trabajador social requerido por el mercado laboral

A los trabajadores sociales, el mercado laboral continúa demandándoles su desempeño en distintas áreas, realizando diferentes funciones preferentemente, en el campo de la acción o intervención social directa o micro-social.

En cuanto a las funciones atribuidas a este tipo de profesionales, tanto empleadores como profesionales en ejercicio, concuerdan en que a los trabajadores sociales se les exigen labores de orientación y asistencia social, siendo el campo de lo asistencial, congruente con un tipo de trabajo social más bien tradicional, ligado a los orígenes de la profesión y apartado de un ejercicio profesional preocupado por la producción de conocimientos. No obstante, se aprecian diferencias entre los planteamientos de empleadores y profesionales en ejercicio.

Es así como la visión tradicional de los empleadores, se plasma en la noción de que un trabajador social ejecuta acciones en el campo de la formación y capacitación en sectores sociales; seguido de labores de bienestar de personal en que desarrolla actividades relativas a la asistencia social, a la administración y gestión de beneficios; como del mismo modo, a la gestión de proyectos sociales en departamentos de Recursos Humanos. Además, de

funciones en el campo de la gestión de recursos en torno a los sujetos de intervención social.

Mientras que desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, los trabajadores sociales, desarrollan fundamentalmente actividades relativas a la ejecución de programas sociales, labores de formación y capacitación; orientación y asistencia social, y articulación de redes. A lo que se adiciona la realización de labores referidas a investigación social, y asesorías en el campo de la intervención social directa. Ello igualmente constituye una mirada tradicional del trabajo social, ya que la noción de producción de conocimientos continúa estando ligada a la generación de saberes prácticos y micro-sociales, por sobre la producción de conocimientos teóricos y macro-sociales. Asimismo, el desarrollo de asesorías evidencia la preeminencia de la profesión sobre tareas prácticas, representando más bien una labor de consejería hacia los pares o jefatura, en lugar de consultorías privadas, ya que el ejercicio libre de la profesión es aún exiguuo.

En este ámbito de intervención social directa, destacan las exigencias a los trabajadores sociales en torno a la realización de funciones de planificación, seguimiento y monitoreo de proyectos sociales; como asimismo de gestión de recursos humanos, materiales y económicos en la ejecución de tales proyectos, evidenciándose una vez más, las características eminentemente prácticas de este tipo de profesionales.

Siempre en el campo de la intervención micro-social, en la implementación de programas sociales y en la ejecución de proyectos, los trabajadores sociales continúan efectuando preferentemente labores referidas a la orientación y/o asistencia social y de articulación de redes sociales, seguida de intervenciones con familias, infancia, adolescencia y jóvenes, lo que es coincidente con las prioridades de las políticas públicas, apareciendo así, otro indicio de división de los grupos profesionales en dos tipos diferentes: la élite encargada de la investigación y del establecimiento de los estándares de actuación profesional, y otro grupo de profesionales cualificados que ponen en práctica tales lineamientos, entre los que se sitúan los trabajadores sociales.

En cuanto a la orientación y/o asistencia social, los trabajadores sociales cumplen un rol de intermediarios entre las políticas públicas y los sujetos de intervención social, en que desarrollan acciones socioeducativas tendientes a la promoción social. De manera que en este cometido, la articulación de redes, su gestión y coordinación, es un elemento clave exigido en el ejercicio profesional. Ello es un indicio más de la ubicación del trabajo social, en una posición de profesión regulada por una elite de otro tipo de profesionales, que son quienes determinan los lineamientos de las políticas públicas, que serán ejecutadas por los trabajadores sociales.

Ligado a lo anterior pero desde otro prisma, se considera que el trabajo comunitario, es una demanda permanente del mercado laboral, en que se ejecutan acciones relativas al desarrollo de las organizaciones de base, la generación de espacios para la gestión comunitaria, como del mismo modo, la resolución de conflictos. Ello ilustra una vez más, la mirada micro-social de los trabajadores sociales, por cuanto no se evidencia la necesidad de llevar a cabo acciones que impacten variables estructurales, relacionadas con el contexto en que se desarrollan las funciones en torno al trabajo comunitario.

Por otra parte, aún cuando la investigación no es socialmente atribuida a estos profesionales y por tanto, no es reconocida como parte inherente de su desempeño profesional, el mercado laboral demanda a los trabajadores sociales producir conocimientos relativos a la intervención social directa, consistentes en diagnósticos de la realidad a intervenir y sistematizaciones de las experiencias profesionales. Lo que es coherente con la noción de producción de conocimientos en trabajo social, en torno a aquello que se considera propio de la profesión -la intervención social- en que se propone que el objeto de estudio esté orientado a las actuaciones profesionales, esperando potenciar de ese modo, la especificidad profesional y la distinción del trabajo social de las otras profesiones de las ciencias sociales, lo que como se evidencia, es contradictorio con las actuales tendencias del mercado laboral y de las profesiones.

En cuanto a los conocimientos, el mercado laboral espera que un trabajador social tenga conocimientos sobre ciencias sociales en general; respecto de análisis contextual; teorías

sobre conflictividad social, como asimismo, sobre problemáticas sociales, políticas públicas e investigación social. Además de conocer sobre el ordenamiento y funcionamiento Estatal. Asimismo, en el campo de la intervención directa, se espera que un trabajador social conozca sobre sujetos de intervención, sectores sociales, programas sociales específicos, legislación, metodologías y/o estrategias específicas de intervención. Se espera además, que sepa sobre redes institucionales y que tenga conocimientos en el campo específico de la intervención social directa con familias, pobreza, exclusión y asistencia social.

Conjuntamente, el ejercicio laboral demanda un trabajador social que sepa sobre planificación y respecto del diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. Igualmente, se espera que maneje temas específicos, tales como: género, drogodependencias, alcoholismo, violencia intrafamiliar y enfoque de derechos de los niños y niñas. Simultáneamente, se espera que tenga conocimientos sobre administración de instituciones, recursos humanos, seguridad social y TICs.

De manera que los conocimientos demandados a los trabajadores sociales son todos socialmente importantes y destinados a contribuir al bien público, lo que aleja a este tipo de profesionales de la concepción de expertos técnicos neutrales. Como asimismo, ello los perfila aún más como profesionales de la intervención social directa, y los vincula a la noción de producción de conocimientos ligados a lo micro-social.

Por otro lado, la visión de empleadores y trabajadores sociales en ejercicio es discordante, ya que los empleadores juzgan como más relevantes los conocimientos en planificación; sujetos de intervención social, y sectores sociales. En un segundo plano, consideran necesario que este tipo de profesional cuente con conocimientos en redes institucionales; programas sociales específicos; legislación social, y metodologías y/o estrategias específicas de intervención. No obstante, desde la perspectiva de los profesionales en ejercicio, los conocimientos más requeridos corresponden a: redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Relegando a un segundo plano, los conocimientos sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención, y sectores sociales. Pese a las visiones divergentes, ambas no se apartan del énfasis en la valoración

de los conocimientos ligados al saber práctico, que aleja a la profesión de aquella postura sobre producción de conocimientos que se fundamenta en que el trabajo social debería apartarse del pragmatismo que ha arrastrado a lo largo de su historia.

En lo relativo al tipo de institución, se espera que un trabajador social que se desarrolle en el ámbito público, tenga conocimientos sobre administración pública, género, y programas sociales, lo que corresponde a los énfasis puestos desde la administración estatal. Mientras que el sector privado, espera que un trabajador social conozca sobre recursos humanos, lo que está más bien vinculado a la labor de orientación y asistencia social.

Respecto de la experiencia previa a la contratación, se juzga necesario que estos profesionales cuenten con experiencia en los campos relativos a planificación; sectores sociales; sujetos de intervención; metodologías y/o estrategias específicas de intervención, y en la actuación en contextos de pobreza y exclusión social, lo que continúa ligando a estos profesionales a la intervención social directa.

A su vez los profesionales en ejercicio, relevan la necesidad de contar con experiencia previa a la contratación, en las áreas referidas al trabajo en redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Por su parte, los empleadores consideran relevante que este tipo de profesionales cuenten con experiencia y conocimientos en planificación. No obstante, ello no es relevado por los trabajadores sociales en ejercicio, quienes valoran la experiencia en planificación, asociada a conocimientos sobre sujetos de intervención social. Igualmente, juzgan importante contar con experiencias en metodologías y/o estrategias específicas de intervención, ligada a conocimientos sobre sujetos de intervención social. De manera que la necesidad de contar con conocimientos aplicados, evidencia nuevamente, el perfil práctico de este tipo de profesionales, siendo esta la impronta definida desde los orígenes de la profesión, y que desde una perspectiva constituye su especificidad y el sustento de su profesionalismo, aun cuando desde otro punto de vista, ello se considere como uno de los factores que ha obstaculizado el avance disciplinar del trabajo social.

En cuanto a las habilidades, se espera que los trabajadores sociales demuestren preferentemente habilidades comunicacionales, que desarrollen su labor con autonomía y pro-actividad. Además, que tengan una actitud favorable a la tarea y capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y que demuestren capacidad de liderazgo. Conjuntamente, se espera que este tipo de profesionales actúe pertinentemente frente a nuevas situaciones y que sea flexible ante las condiciones laborales.

Igualmente, el mercado laboral espera que un trabajador social participe en proyectos y tareas trabajando de un modo colaborativo; que mantenga buenas relaciones interpersonales; sea empático; asertivo y capaz de resolver conflictos. Asimismo, se espera que sea tolerante al trabajo bajo presión; responsable; demuestre una actitud favorable al cambio y al trabajo. Entretanto, se espera que haga buenas presentaciones orales y escritas; demuestre capacidades relativas al aprendizaje continuo, y sepa utilizar las tecnologías de comunicación e información.

Paralelamente, se espera que un trabajador social tenga, capacidad de adaptación; que actúe con comprensión del contexto y desarrolle su trabajo con rigurosidad. Además se espera que tenga capacidad de introspección y que demuestre su vocación, entendida como sensibilidad ante los problemas sociales. Asimismo, se espera que manifieste iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad.

En tanto que lo menos valorado, corresponde a la autonomía en la toma de decisiones, la vocación de servicio y el buen humor en el enfrentamiento laboral.

Por tanto, es posible sostener que las competencias más requeridas a este tipo de profesionales corresponden a las relativas a convivir y desarrollarse; secundariamente se valora en los trabajadores sociales las competencias de acción y gestión; y las relativas al desarrollo personal y profesional. Mientras que las competencias relacionadas con la capacidad reflexiva son mínimamente valoradas en este tipo de profesionales.

Respecto de las visiones de empleadores y profesionales en ejercicio, en términos generales sus valoraciones son discordantes en varios sentidos, puesto que los empleadores juzgan relevante que un trabajador social utilice adecuadamente las tecnologías de comunicación e información; mantenga buenas relaciones interpersonales; una comunicación efectiva y demuestre capacidad de aprendizaje continuo. Igual valoración merecen desde la perspectiva de los empleadores, la tolerancia al trabajo bajo presión y la responsabilidad, por sobre la tolerancia a la frustración y la vocación de servicio.

Entre tanto, los profesionales en ejercicio consideran que la capacidad de adaptación y la actitud favorable al cambio, seguido de la actuación con comprensión del contexto, de las adecuadas relaciones interpersonales y de la empatía, son las habilidades comunicacionales más relevantes. Al mismo tiempo, los profesionales en ejercicio consideran que la tolerancia a la frustración y al trabajo bajo presión, son las actitudes más favorables al ejercicio profesional. Secundariamente, juzgan importante la responsabilidad; la comunicación efectiva; la asertividad y la capacidad para resolver conflictos.

Contrariamente a lo esperado por los empleadores, los trabajadores sociales en ejercicio, ubican en el último lugar de prioridad, la utilización de las tecnologías de comunicación e información, como una habilidad necesaria para un buen desarrollo profesional.

De modo que las diferencias entre los empleadores y profesionales en ejercicio estarían dadas en que los primeros valoran de un modo relativamente homogéneo las competencias de acción y gestión; las referidas a convivir y relacionarse y las de desarrollo personal y profesional. Entretanto, los profesionales en ejercicio, relevan las competencias referidas a convivir y relacionarse, por sobre las de acción y gestión, para en un tercer plano valorar las competencias relativas al desarrollo personal y profesional.

3. Similitudes y diferencias entre el tipo de sociólogo y trabajador social requerido por el mercado laboral

Al comparar las demandas que el mercado laboral hace a sociólogos y trabajadores sociales, es posible sostener que ambos tipos de profesionales comparten las exigencias en torno al desarrollo de funciones referidas a: planificación; supervisión y evaluación; seguimiento y monitoreo, y gestión de recursos. No obstante, los datos correspondientes a las funciones demandadas a trabajadores sociales, presentan una distribución más homogénea respecto de los referidos a sociólogos, a quienes en menor medida, les son demandadas funciones de gestión de recursos humanos, materiales o financieros. Lo que refleja por una parte, el perfil más operativo de los trabajadores sociales respecto de los sociólogos, y por otro lado, la convergencia de ambas profesiones en el campo de la intervención social, aun cuando la planificación exigida a sociólogos, corresponde más bien al ámbito de lo macro-social; mientras que a los trabajadores sociales, se les demanda planificación micro-social.

Respecto de las otras funciones coincidentes para sociólogos y trabajadores sociales, no se aprecian diferencias significativas que permitan establecer especificidades profesionales.

Otra evidencia de que pese a compartir el campo de la intervención social, a los trabajadores sociales se les demanda un perfil más operativo que a los sociólogos, es que las funciones específicas en programas sociales, son las menos demandadas en ambos tipos de profesionales. Sin embargo, tienen mayor relevancia porcentual para trabajadores sociales, siendo para estos profesionales, menor la distancia porcentual existente entre las funciones de planificación y gestión, y las específicas en programas sociales, respecto de los sociólogos. Por otra parte, esta menor distancia porcentual entre las diferentes funciones encargadas a trabajadores sociales, revela la mayor homogenización de este grupo profesional en este tópico, respecto de los sociólogos cuyas demandas en este ámbito son menos homogéneas.

Entretanto, en el campo de la intervención social directa, que es el lugar donde se da la mayor convergencia entre sociólogos y trabajadores sociales en el actual contexto laboral, la realización de diagnósticos sociales, es la función más demandada para ambos tipos de profesionales, seguida por la implementación de programas sociales. Ello muestra cómo en el ejercicio profesional, los límites profesionales son difusos, cobrando sentido la mirada que sostiene que en la actualidad los trabajos están sustituyendo a las profesiones. Mientras que la tendencia es más bien, hacia la conformación de un profesional trans-disciplinario, caracterizado por estar centrado en la resolución de problemas, lo que es coherente con las características de los trabajadores auto-programables o analistas simbólicos.

No obstante, la realización de diagnósticos sociales, corresponde a la función más requerida a los sociólogos, siendo superior esta demanda en 4,22 puntos porcentuales, respecto de la implementación de programas sociales. Esta situación marca una diferencia con trabajo social, en que la distribución porcentual de ambas funciones es más homogénea. De manera que aún se mantiene una tendencia a asociar mayoritariamente a los sociólogos con labores relativas a la producción de conocimientos, aun cuando estos correspondan a saberes prácticos en el ámbito de la intervención social directa. Mientras que en los trabajadores sociales se mantiene la tendencia a asociarlos mayoritariamente con la implementación de programas sociales.

Es así como en el campo de la intervención social directa, se refleja en términos generales, la división profesional en dos grupos: los que producen conocimientos, es decir, los sociólogos y quienes ejecutan las labores concordadas, los trabajadores sociales. Lo que evidentemente no excluye, a unos de la generación de estos saberes prácticos, ni a los otros de la puesta en práctica de dichos saberes, juzgándose de responsabilidad mutua planificar las acciones micro-sociales a desarrollar en estos contextos. Mientras que en un ámbito aún más micro-social -en las acciones profesionales cara a cara- la responsabilidad de la planificación de las acciones profesionales a seguir, recae en los trabajadores sociales.

Igualmente, existen diferencias entre sociólogos y trabajadores sociales, ya que las tareas o funciones propias de monitor psicosocial y las funciones de mediación, son las menos

requeridas para sociólogos. Mientras que las relatorías corresponden a las de menor peso porcentual en trabajadores sociales, lo que continúa evidenciando la mayor asociación de los trabajadores sociales, con la intervención directa sobre las consecuencias de los problemas sociales en sujetos particulares. En tanto se sigue asociando a los sociólogos con actividades de capacitación, lo que en ningún caso los excluye de labores específicas en la ejecución de programas y proyectos sociales.

A las diferencias que hemos venido evidenciando se adiciona que es posible establecer otra distinción entre ambos tipos de profesionales, por cuanto el procesamiento y elaboración de informes, es la función menos demandada a trabajadores sociales, marcándose una diferencia con los sociólogos en tal sentido, ya que es la función más demandada a ellos, superior en 8,05 puntos porcentuales respecto de las labores de investigación social, que corresponden a las segundas más exigidas a los sociólogos.

Ello es otra evidencia respecto de que el ejercicio profesional de los trabajadores sociales, continúa siendo más cercano a la intervención micro-social, lo que es considerado como lo más genuino de la profesión. Mientras que el ejercicio profesional en el campo de la intervención social directa de sociólogos, aún conserva algunos rasgos de lo considerado como más propio de la profesión, que es la capacidad analítica de distintas situaciones sociales. Es así como la asociación de los trabajadores sociales con la intervención micro-social, cara a cara, lleva a que recurrentemente mencionen la necesidad de que este tipo de profesionales, sean personas que desarrollen su profesión con un sentido de "vocatio" y no sólo de "ocupatio", es decir que tengan vocación profesional, entendida como sensibilidad social. A ello además vinculan la necesaria rigurosidad para enfrentar las labores profesionales. En tal sentido convergen ambas profesiones, puesto que los sociólogos aluden permanentemente, a la necesidad de actuar profesionalmente con rigurosidad, aún cuando en sus discursos no está presente la idea de vocación.

Sin embargo dichas tendencias están en evolución, por cuanto todas corresponden a funciones demandadas a ambos tipos de profesionales, en el campo de la intervención social directa, sólo que en proporciones diferentes y en algunos casos, como en la

planificación social, con énfasis distintos. Cabe recordar que la visión de empleadores y profesionales en ejercicio, en el caso de los sociólogos es más homogénea, respecto de la de los trabajadores sociales y sus empleadores, lo que podría ser un indicio de que las transformaciones que está experimentando el mercado laboral, implican el reacomodo y la reconfiguración del trabajo social en el campo de las Ciencias Sociales. Mientras que se evidencia el consenso en torno a la profesionalización de la sociología.

En lo relativo a los conocimientos, aún cuando los referidos a asistencia social son los menos exigidos para ambos tipos de profesionales, cabe destacar la similitud entre ambas profesiones, ya que existe consenso en que es necesario que estos profesionales cuenten con conocimientos de asistencia social, área tradicionalmente asociada a trabajo social, que en la actualidad es sólo levemente más demandada para este tipo de profesionales, respecto de los sociólogos. Ello se constituye en otra evidencia de la confluencia de ambas profesiones en el campo de la intervención social directa; del reacomodo del trabajo social; y de la adjudicación de nuevas funciones a la sociología.

Desde otra perspectiva, la confluencia de sociología y trabajo social en el campo de la intervención social directa, se plasma en que se estima necesario que ambos tipos de profesionales cuenten con conocimientos sobre metodologías y/o estrategias específicas de intervención social; referidos a redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social. Asimismo, requieren conocer sobre planificación social. De modo que las características de los conocimientos demandados a ambos tipos de profesionales, los sitúan cercanos a la noción de interventores, más que a la de analistas sociales. Esto es coherente con los orígenes del trabajo social y con la mirada de los sociólogos de la acción. Aún cuando estos últimos, se encuentren alejados de la producción de conocimientos desde las bases sociales, función que teóricamente les fue atribuida.

Siempre en el campo de la intervención social directa, sociología y trabajo social convergen en que a este tipo de profesionales se les exige con énfasis distintos, experiencia en planificación; sujetos de intervención social y metodologías y/o estrategias específicas de intervención. Coinciden además, en que lo menos demandado en el ámbito de la

experiencia previa a ser contratado, es el trabajo desde la perspectiva de género. Ello es otra evidencia más, de la confluencia de trabajadores sociales y sociólogos de la acción, en el campo de la intervención social directa o micro-social, aunque como hemos dicho con perfiles relativamente distintos.

4. Los límites profesionales como construcción relativa

En los discursos de sociólogos y trabajadores sociales aparece recurrentemente la noción de inespecificidad profesional, simbolizada por los primeros como los "maestros chasquillas de la ciencias sociales", mientras que los trabajadores sociales lo grafican como "profesionales mentholatum". Ambos simbolismos apuntan a que no existe más que una delimitación disciplinar impuesta institucionalmente, que al momento del ejercicio laboral, pierde su validez ya que se impone el trabajo interdisciplinario, en que poco a poco se asumen las herramientas y funciones de las profesiones colindantes. Ello es coherente con la mirada que augura el fin de las profesiones como las conocemos en la actualidad, para dar paso al trabajo como sustituto de las carreras profesionales. Sin embargo, en el caso de sociología, lo anterior también es congruente con la mirada que augura la transformación de las funciones profesionales y no su desaparición.

Asimismo, trabajadores sociales y sociólogos, convergen en identificar el ámbito de la intervención micro-social como el espacio en que más se evidencia la superposición profesional. Esta superposición de funciones profesionales se hace evidente en las ofertas laborales, que van dirigidas a profesionales de las ciencias sociales.

Los profesionales en ejercicio encuentran una explicación para eso, en que el mercado laboral en la actualidad requiere, más que conocimientos, competencias personales y profesionales, lo que es congruente, en términos generales, con que el mercado laboral demanda a sociólogos y trabajadores sociales, amplias competencias, mientras que conocimientos generales en áreas determinadas.

De manera que los requerimientos comunes a las profesiones de las ciencias sociales, potencia la competencia por los puestos laborales, lo que lleva a los profesionales a la especialización temática, y donde la inespecificidad es considerada, más por los sociólogos que por los trabajadores sociales, como un factor que potencia el acceso a un puesto de trabajo. Aun cuando el prestigio profesional de las profesiones de las ciencias sociales, en términos generales, es considerado como obstaculizador de las posibilidades de contratación, frente a profesiones del campo de la economía, que en ocasiones también convergen en la intervención social.

En el caso específico de los sociólogos, la sensación de inespecificidad es reciente considerándose que antiguamente existían límites profesionales mayormente definidos, lo que es congruente con la parcelación que es posible observar en la profesión en la actualidad. Sin embargo, ello no es representado como problemático en ningún sentido, por los profesionales en ejercicio. Por el contrario, es evaluado como mayores oportunidades laborales desde la perspectiva profesionalizante de la sociología. Entretanto que consideran la función de analista de datos, como la única específica de la sociología en el actual contexto laboral, lo que es acorde a que sea la función preferentemente demandada a los sociólogos en la actualidad.

Por su parte, los trabajadores sociales, representan como problemático el desdibujamiento de los límites profesionales, ya que creen haber perdido plazas laborales producto de ello. A su vez, explican dicha pérdida, tanto por factores internos de la profesión, como por la expansión de otras carreras de las ciencias sociales. Entre los factores internos identifican la escasa producción de conocimientos desde el trabajo social; la sensación de menoscabo profesional; la proliferación del mercado de la formación profesional de trabajadores sociales, y la falta de preparación profesional en algunas áreas de desempeño laboral, que llevaría a la vaguedad en el ejercicio profesional.

Lo anterior, se condice con que el trabajo social se origina ligado a procesos de intervención micro-social, que hoy comparte con otras profesiones de las ciencias sociales, lo que es definido, por una parte, desde las políticas públicas, que mandata a distintos tipos

de profesionales en la ejecución de los programas y proyectos que emanan de ellas. Como del mismo modo, por el mercado laboral cuya tendencia, en los últimos años, es a la captación de profesionales de la ciencias sociales, siendo aún mayoritaria la oferta específica para trabajadores sociales.

Por otro lado, efectivamente en los últimos años se ha producido una proliferación de escuelas de trabajo social, no existiendo aún evidencias cuantitativas de saturación de esta profesión en el mercado laboral. Del mismo modo, la producción de conocimientos en la profesión, continúa ligada a la perspectiva eficientista vinculada a la intervención micro social, lo que dificultaría su avance. Por lo que existen evidencias de que efectivamente estos son factores influyentes en la profesión en la actualidad, pero que no explican por sí solos la superposición profesional en el campo de la intervención social directa. Tampoco existen evidencias de la pérdida de plazas laborales para trabajadores sociales, ya que como hemos puntualizado, los datos oficiales muestran un alto índice de ocupación de este tipo de profesionales, aun cuando sí existen evidencias de precarización laboral.

5. Especificidad de la sociología y el trabajo social

La especificidad disciplinar de la sociología estaría dada por diferentes factores, entre ellos la perspectiva analítica con la que se enfrenta el quehacer profesional y la mirada macro-social de los fenómenos sociales, lo que en términos generales, es coherente con las demandas que el mercado laboral hace a este tipo de profesionales, aun cuando las competencias relacionadas con la capacidad reflexiva sean las menos demandadas. Pese a ello, los profesionales en ejercicio sustentan su especificidad en un enfoque sociológico, correspondiente a una perspectiva de análisis social, con una mirada crítico-reflexiva.

En consecuencia, los sociólogos consideran el dominio y aplicación de distintas perspectivas teóricas, como parte de su especificidad, por consiguiente, se auto consideran generadores de perspectivas teóricas para el análisis social, lo que correspondería al tipo de sociólogo intelectual, que estaría más cerca de la generación teórica que los otros tipos de

sociólogos. Aún cuando ello se pone en tensión con la tendencia hacia la investigación social aplicada, que se observa en la actualidad.

Desde la perspectiva profesionalizante, los sociólogos sustentan su especificidad, en la capacidad de articulación teórico-práctica y en la inclusión en el análisis de variables estructurales y de relaciones sociales. Como del mismo modo, en la aplicación de herramientas específicas para el procesamiento de datos.

Por su parte, los trabajadores sociales sustentan su especificidad en una mirada global de la realidad a intervenir, en que se analizan distintas variables intervinientes, pudiendo definir cómo intervenir en cada situación en particular. Asimismo, la especificidad profesional estaría dada por su perfil práctico y por las habilidades para el trato directo con las personas, siempre con una mirada desde la relación de ayuda, basada en componentes éticos e ideológicos. Conjuntamente, una función específica de este tipo de profesionales, correspondería a la realización de informes socioeconómicos. Todo lo anterior, es coherente con las demandas que hace el actual mercado laboral, ya que las competencias más demandadas a estos profesionales corresponden a las relativas al buen convivir y relacionarse, seguidas de las de acción y gestión.

Desde otra perspectiva, es posible sostener que aun cuando, el trabajo en terreno; la realización de diagnósticos; la vinculación de las personas a las redes existentes; el trabajo específico con familias y la asistencia social, sean consideradas por parte de los trabajadores sociales como características propias, todas estas funciones son compartidas en el campo de la intervención social directa, con los sociólogos de la acción.

Finalmente, aun cuando sociólogos y trabajadores sociales, los consideren como parte de su especificidad profesional, ambos tipos de profesionales convergen en argumentos relativos a que la especificidad de su profesión, estaría dada por la existencia de funciones definidas para ellos, en el campo de la planificación y en el diseño y evaluación de proyectos sociales. No obstante, como hemos puntualizado, sociólogos y trabajadores sociales comparten estas funciones, con la salvedad de que la planificación requerida a los

sociólogos tiene características más macro-sociales, que la demandada a trabajadores sociales. Asimismo, en el campo de la intervención social directa, ambos tipos de profesionales convergen en que su accionar está sustentado sobre valores ético sociales relativos a la equidad, la justicia social y el respeto a los Derechos Humanos, lo que es congruente con los principios profesionales del trabajo social y con la perspectiva intervencionista de la sociología.

6. Competencias esperadas en sociólogos y trabajadores sociales

En cuanto a las competencias que el mercado laboral espera en sociólogos y trabajadores sociales, es posible establecer semejanzas y diferencias entre ambas profesiones.

Entre las semejanzas, se encuentra que lo más valorado en ambos tipos de profesionales corresponde a la capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios; las habilidades comunicacionales; la capacidad de actuar de un modo autónomo y proactivo, sumado a la capacidad de pensar y resolver problemas; y la flexibilidad para trabajar en terreno. Mientras que aunque se juzga necesario que estos profesionales cuenten con capacidad de liderazgo; sean flexibles ante las condiciones laborales, y actúen con autonomía en la toma de decisiones, todas estas capacidades son menos valoradas respecto de las anteriormente señaladas, para ambos tipos de profesionales, siendo la disposición para trabajar en terreno altamente valorada en ambos.

Es decir que en los dos tipos de profesionales se valoran mayoritariamente las competencias de acción y gestión; seguidas de aquellas para convivir y relacionarse. En tanto en un tercer plano, son demandadas las competencias relacionadas con el desarrollo personal y profesional.

En cuanto a las diferencias entre lo que el mundo laboral espera de ambos tipos de profesionales, es posible sostener que la actitud crítica y reflexiva; la capacidad de iniciativa; el emprendimiento; pro-actividad y creatividad, se encuentran entre los rasgos

más esperados en estos profesionales. No obstante, se invierten las valoraciones para sociólogos y trabajadores sociales, ya que en los primeros se considera más relevante, la actitud crítica y reflexiva. Mientras que en los trabajadores sociales, se valora por sobre ello, la iniciativa, emprendimiento, pro-actividad y creatividad. En otras palabras, en los sociólogos se valoran más que en los trabajadores sociales, las competencias relacionadas con la capacidad reflexiva. En tanto que en los trabajadores sociales se consideran más que en los sociólogos, las competencias de acción y gestión y las referidas al desarrollo profesional y personal.

Por otra parte, en el caso de los sociólogos, al trabajo interdisciplinario, le siguen la capacidad para participar en proyectos y tareas, como asimismo el trabajo cooperativo. Mientras que en los trabajadores sociales, la valoración de estas dos últimas competencias, se invierte en comparación con los sociólogos. Pese a estas diferencias, se evidencia la necesidad de que ambos tipos de profesionales cuenten con competencias para convivir y relacionarse.

En el caso de los sociólogos, se valora la disposición para viajar y luego la flexibilización de los horarios laborales. Mientras que en los trabajadores sociales, se valora la flexibilización de los horarios laborales y luego las posibilidades de viajar. Ello refleja una vez más, la valoración de los sociólogos como profesionales con una perspectiva macro-social, mientras que a los trabajadores sociales se les valora en tanto ejecutores comprometidos con el desarrollo laboral en el campo de lo micro-social. Aún cuando ambas correspondan a valoraciones de competencias de desarrollo personal y profesional.

Otra de las diferencias entre ambas profesiones, dice relación con que se espera que un sociólogo tenga capacidad de adaptación y liderazgo de equipos de trabajo. Ambos atributos se encuentran asociados a las áreas correspondientes a: investigación; sectores sociales; sujetos de intervención social; planificación y políticas públicas; y finalmente, a la ejecución de programas y proyectos sociales. Ello ilustra sobre el tipo de sociólogo requerido en la actualidad por el mundo laboral, que se espera ejerza liderazgo en equipos de trabajo, vinculados al campo de la investigación, y de la intervención macro y micro-

social. En tal contexto, son valoradas competencias relacionadas con el desarrollo profesional y personal; y las relativas al buen convivir y relacionarse.

Mientras que en el caso de los trabajadores sociales, asociadas al área de sujetos de intervención social y sectores sociales, se esperan los atributos correspondientes a: tener una actitud crítica y reflexiva; mostrar capacidad de adaptación; tener una actitud favorable al cambio; tener empatía; participar en proyectos y tareas; ser asertivo; desarrollar aprendizaje continuo; evidenciar responsabilidad; mostrar tolerancia a la frustración; ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas; evidenciar vocación de servicio y tener buen humor. Ello muestra el tipo de trabajador social requerido en el actual contexto laboral, en que es valorada la relación micro-social, cara a cara. De allí que se juzgue importante contar en primera prioridad, con competencias referidas al buen convivir y relacionarse; seguidas de las relativas al desarrollo personal y profesional. Mientras que en un tercer plano, son apreciadas las competencias de acción y gestión. Finalmente se releva la capacidad reflexiva, siendo esta última, recurrentemente mencionada por los trabajadores sociales, como una competencia habitualmente puesta en práctica, preferentemente en el ámbito de lo micro-social y necesaria para el logro de un buen desempeño profesional.

Paralelamente, es posible establecer las diferencias con que sociólogos y trabajadores sociales significan la comunicación efectiva; la tolerancia a la frustración y al trabajo bajo presión; la vocación de servicio; la responsabilidad y la capacidad de adaptación.

En cuanto a la comunicación efectiva, en el caso de los sociólogos está vinculada a la necesidad de adecuar el lenguaje a los diferentes contextos y personas con las que el profesional debe interactuar, ello debido a la abstracción de algunos conceptos sociológicos. Mientras que en el caso de los trabajadores sociales, la comunicación efectiva se asocia a competencias personales, tales como la escucha activa, la calidez en las relaciones interpersonales y el manejo de códigos de lenguaje verbal o simbólico pertinentes al contexto de intervención.

Respecto de la tolerancia a la frustración, en el caso de los sociólogos se vincula con la calidad del trabajo profesional y con el reconocimiento del trabajo realizado por parte del entorno laboral, de manera que es asociada a la validación profesional. En tanto los trabajadores sociales, relacionan esta capacidad por una parte, al equilibrio emocional e intelectual que debe restablecerse, cuando una determinada acción no arroja los resultados esperados. En otro sentido, lo ligan a la necesidad de ser tolerantes ante las frustraciones producidas por las reflexiones relativas al rol de los trabajadores sociales, como contribuyentes al ordenamiento social actual y a la adaptación de los sujetos a éste, sobrepasando los ideales crítico-sociales que sustentan, en alguna medida, a la profesión.

En lo relativo al trabajo bajo presión, los sociólogos lo vinculan a las respuestas pertinentes en cuanto a calidad y cumplimiento de los plazos y normas generales convenidas con sus empleadores. En tanto los trabajadores sociales, lo asocian a las exigencias que harían los usuarios de los sistemas sociales de intervención directa, de modo que la tolerancia al trabajo bajo presión se vincula al auto control, en una doble dimensión, como una competencia personal, y a la vez como una competencia profesional, en términos de que las metodologías de intervención social directa, permitiría a este tipo de profesionales poner en práctica la capacidad para trabajar bajo presión.

Por otra parte, la vocación de servicio, es expresada por los sociólogos como la ductilidad profesional con que se debe enfrentar las demandas laborales, de manera que la vocación de servicio, es vinculada directamente al trabajo interdisciplinario en vistas a la realización de un trabajo de calidad. Mientras que los trabajadores sociales también asocian la vocación de servicio al desarrollo de un trabajo de calidad, pero poniendo en práctica la empatía y la orientación al cliente.

Desde otro punto de vista, la responsabilidad es vinculada por los sociólogos al cumplimiento de las condiciones impuestas por el empleador, a ello los trabajadores sociales agregan el sentido de compromiso que se establece con los usuarios de los sistemas de intervención social directa.

En lo atinente a la capacidad de adaptación, esta característica es permanentemente referenciada por los sociólogos, asociándola a las diversas instancias del ejercicio profesional, tanto en el trabajo interdisciplinario, con los pares, en términos temáticos, institucionales y ante la flexibilidad del mercado laboral actual, lo que es recurrentemente mencionado por ellos. Mientras que los trabajadores sociales, sólo la asocian a la capacidad de aprendizaje permanente, en el sentido de la pertinencia de la actuación profesional y del enfrentamiento de las características del mercado laboral actual, que requiere un profesional que sea capaz de integrarse al trabajo en diferentes áreas.

Se evidencia entonces la mirada de los sociólogos más bien puesta en el logro de la tarea y en el ejercicio profesional de calidad, que en los sujetos a los cuales va dirigida su actuación profesional, ello en alguna medida nos pone frente a un profesional que colinda entre la perspectiva neutralista e intervencionista de la sociología, puesto que si bien las sociologías que intervienen, son ampliamente reconocidas y demandadas por el mercado laboral actual, ellas aún mantienen rasgos provenientes de sus orígenes, llegando a perfilarse, desde esta perspectiva, como un grupo profesional que no supera los valores de lo práctico e inmediato, por tanto, cercanos en su ejercicio profesional a la noción de experto técnico neutral.

Por su parte, los trabajadores sociales, evidencian una mirada permanentemente centrada en los sujetos de intervención social, lo que es coherente con los orígenes de la profesión, aún cuando ello los mantenga en una posición de intermediarios, entre los sujetos y los sistemas sociales, además de vincularlos sólo a la posibilidad de producir saberes prácticos y micro-sociales.

Vemos entonces como el mercado laboral demanda en ambos tipos de profesionales, competencias referidas a la acción y gestión; relativas al buen convivir y relacionarse; y de desarrollo profesional y personal, por sobre las relacionadas con la capacidad reflexiva. Ello es coherente con la noción que desde el mercado laboral, se requiere que los profesionales conjuguen conocimientos y habilidades, útiles a un propósito más que se

centren en la creación de nuevos conocimientos. Lo que a su vez, es congruente con la noción de profesionales auto-programables.

Por otra parte, la mínima valoración de las competencias relacionadas con la capacidad reflexiva, en ambos tipos de profesionales y más aún en trabajadores sociales, evidencia las distinciones entre disciplinas y profesiones, en términos de que las primeras serían las productoras de conocimientos. Mientras que las profesiones estarían conformadas por analistas simbólicos, que en cualquier ámbito de actividad, manipulan información sofisticada y seleccionan, adaptan, transfieren, aplican o utilizan innovativamente los conocimientos. Ello los haría más cercanos a la concepción de nodos en una red, que a profesionales que forman parte de una disciplina particular.

7. Campos laborales y áreas de desempeño de la sociología y el trabajo social

En cuanto a los campos laborales para sociología y trabajo social, publicados por el Ministerio de Educación chileno, (MINEDUC) como medio de orientación para los postulantes a la educación superior y para los empleadores, es posible sostener que ambas profesiones efectivamente se desempeñan en instituciones públicas, de servicios y municipalidades, en campos relacionados con el área social. Sin embargo, es necesario ampliar la noción para trabajo social, ya que según lo descrito, no sólo se desarrolla en empresas públicas y privadas, en departamentos de personal, bienestar y en recursos humanos, sino que sus ámbitos de desempeño son mucho más amplios.

Paralelamente, es posible sostener que efectivamente los sociólogos se desempeñan en instituciones y organizaciones sociales, gremiales, culturales y no gubernamentales, en organizaciones privadas y en organismos internacionales, en universidades y centros académicos. Aun cuando su presencia en estos tres últimos campos, sea minoritaria respecto de los otros ámbitos laborales en que es posible ubicar a la sociología chilena. Paralelamente, es necesario puntualizar que estos campos de desempeño laboral, son

compartidos con los trabajadores sociales, siendo igualmente minoritaria su participación en organismos internacionales, en universidades y centros académicos.

Por otra parte, la sociología verdaderamente tiene una fuerte presencia en empresas de marketing, comunicaciones y en estudios de opinión pública, desde donde se realiza una parte importante de la investigación sociológica en Chile, siendo este un campo no compartido con trabajo social.

En cuanto al trabajo social, efectivamente éste se desempeña en instituciones públicas como ministerios, municipalidades y corporaciones de desarrollo social, con la salvedad de que estos campos laborales son compartidos con los sociólogos, quienes también ocupan puestos laborales en dichos ámbitos. Sin embargo, cabe señalar que la presencia de trabajadores sociales en el campo de las administradoras de fondos previsionales e instituciones afines (INP) es minoritaria en la profesión, siendo un campo no compartido con los sociólogos.

Asimismo, cabe destacar que contrariamente a lo establecido por el MINEDUC, el ejercicio libre de la profesión por parte de los trabajadores sociales, es absolutamente minoritario, por tanto, no corresponde a un campo laboral representativo para este tipo de profesionales, lo que podría inducir a una elección inadecuada por parte de los postulantes a la educación superior.

Por otro lado, como hemos estipulado con anterioridad, el Ministerio de Educación chileno define algunas áreas de desempeño y/o especificidades para cada una de estas profesiones. Sin embargo, es necesario precisar que en el caso de sociología, efectivamente, está presente en las "áreas industrial, comercial, social, políticas públicas, relaciones laborales, recursos humanos, estudios de mercado, opinión pública, sociología organizacional y desarrollo social", aun cuando en ningún caso estas se constituyen en especificidades de dicha profesión, como tampoco lo son de trabajo social.

Igualmente, habría que agregar la presencia de la sociología en los ámbitos de intervención social directa, en la implementación de políticas públicas y sociales; y además en el diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de proyectos sociales.

En cuanto a las áreas de desempeño y/o especificidades señaladas por el MINEDUC para trabajo social, cabe mencionar que efectivamente este tipo de profesionales se desarrolla en áreas tales como "derecho y familia (mediadores familiares), seguridad social, educación, vivienda, derechos humanos, desarrollo regional y local". No obstante, habría que precisar que su desempeño en el campo de las familias es mucho más vasto que la mediación familiar, como del mismo modo, la mediación es mucho más amplia que sólo la referida a las familias. Cabe mencionar además, la presencia de trabajo social en todos los sectores sociales, correspondientes a: salud, justicia, trabajo, economía, educación, vivienda, seguridad social y no sólo los relativos a educación, vivienda y seguridad social, como consigna el Ministerio de Educación Chileno.

Conjuntamente, habría que precisar que la investigación y docencia, aun cuando efectivamente son áreas abordadas por trabajo social, también lo son por sociología, por lo que es necesario incluirlas dentro de las áreas de desempeño de este tipo de profesionales, más aún considerando que la investigación social es un campo laboral aún vigente y prioritario para este tipo de profesionales.

Entretanto, diremos que efectivamente, el trabajo social desempeña labores en la ejecución y evaluación de programas, proyectos y políticas públicas, dirigidas a grupos, familias, organizaciones y comunidades, aun cuando estas funciones sean compartidas, en gran medida, con los sociólogos de la acción, por lo que también deberían ser incluidas en su descripción.

Por tanto, surge la necesidad de actualizar los campos laborales para cada una de estas profesiones, además de la conveniencia de considerar el desdibujamiento de los límites profesionales y por consiguiente, las superposiciones profesionales que es posible observar en el ejercicio laboral, de modo que verdaderamente esta información publicada por el

MINEDUC, cumpla la finalidad declarada, correspondiente a informar a los postulantes a la educación superior y a los empleadores, en vistas a garantizar la mejor elección.

Finalmente, dadas las actuales características de los cierres sociales entre sociología y trabajo social, es posible relevar la conveniencia de quitar la noción de especificidades empleada por el MINEDUC, conservando la idea de campos laborales, sumada a la de perspectivas micro y macro social, que finalmente se constituyen en el mayor elemento distintivo entre ambas profesiones.

8. Campos de acción de la sociología y trabajo social

El modelo propuesto por Gómez y Sandoval (2004) que agrupa cuatro tipos de sociólogos: el intelectual y el de la acción, que según los autores conforman la perspectiva disciplinar; y el sociólogo político y el consultor que conforman la perspectiva profesional, ha variado en el tiempo, puesto que si bien hoy es posible ubicar en el contexto nacional esos cuatro tipos de sociólogos, sus énfasis han experimentado algunas variaciones.

La perspectiva disciplinar estaría conformada sólo por el sociólogo intelectual, que se ubica en las universidades, cuya labor es la docencia e investigación. Este tipo de sociólogo se mantiene en la actualidad, aunque en una proporción minoritaria respecto de los otros tipos de sociólogos, y como hemos dicho, tensionado por la necesidad de producir conocimientos en el plano de la investigación social aplicada. El sociólogo intelectual, mantendría su distinción con los trabajadores sociales, puesto que ambos se desarrollan en instituciones de educación superior donde realizan igual tipo de funciones, sin embargo, se mantienen las distinciones disciplinares, que como hemos mostrado, son más bien institucionales que propias del ejercicio laboral.

En tanto, el sociólogo de la acción, vinculado originalmente a organizaciones de la sociedad civil y a la intervención en problemas sociales, en que además de intervenir produce conocimientos, ha experimentado transformaciones, ya que en la actualidad estaría

preferentemente ligado a la intervención social en que produce saberes prácticos, vinculados a la realización de diagnósticos de las realidades a intervenir, y a evaluaciones de las diversas acciones profesionales llevadas a cabo. Por tanto, este tipo de sociólogo estaría más bien dentro de la perspectiva profesional de la sociología, que agrupa una proporción mayoritaria de los sociólogos en Chile. Como hemos dicho en reiteradas oportunidades, los sociólogos de la acción convergen con los trabajadores sociales, en el campo de la intervención micro-social, puesto que estos últimos mayoritariamente se desempeñan en dicha área.

Por otra parte, se mantendrían dentro de la perspectiva profesional de la sociología, los sociólogos políticos que conforman otra proporción importante de quienes ejercen la sociología en Chile. Este tipo de profesionales permanece en la administración pública desarrollando labores relativas a la asesoría y gestión en políticas públicas, y en el desarrollo de planificaciones de intervenciones macro-sociales. Este campo es compartido con los trabajadores sociales, quienes en una menor proporción, se desempeñan en el ámbito de la intervención macro-social.

Igualmente, el sociólogo consultor se mantiene actualmente conformando una proporción importante de los profesionales en ejercicio, siendo un campo laboral preferentemente asociado a los profesionales con amplia experiencia en el área de la investigación social cuantitativa y cualitativa, y para profesionales nuevos, en que desarrollan labores de ayudantía en estudios contratados por privados o licitados por la administración Estatal. Entretanto, este campo de acción no es compartido por los trabajadores sociales.

Así, la tipología propuesta por Gómez y Sandoval habría variado hacia: una perspectiva disciplinar conformada por un sociólogo intelectual, vinculado a la docencia en educación superior y tensionado por la propensión actual hacia la financiación de investigaciones aplicadas, y por otra parte, una perspectiva profesional conformada por tres tipos de sociólogos: el de la acción, que está dedicado a la intervención social directa y a la producción de saberes que retroalimenten dicha intervención; el sociólogo político, ligado a la intervención macro-social desarrollada en el marco Estatal, y el sociólogo consultor que

compite, en algún sentido con el sociólogo intelectual, por el financiamiento en torno a investigaciones aplicadas.

9. Producción de conocimientos en sociología y trabajo social

Como hemos visto, en los trabajadores sociales, prima la mirada que vincula la producción de conocimientos a la intervención social directa, ya que se considera que ello constituye la especificidad profesional, y por tanto, sería fuente de su distinción y legitimidad en el campo de las ciencias sociales. Sin embargo, hemos demostrado suficientemente el desdibujamiento de los límites profesionales. En tal sentido, tanto trabajadores sociales como sociólogos comparten la producción de conocimientos ligada a la intervención micro-social, lo que es considerado además, como una característica de los sociólogos de la acción. Por tanto, habría que relativizar la idea de especificidad del trabajo social ligada a esta forma de producir conocimientos.

De tal manera que la producción de conocimientos a partir de intervenciones micro-sociales, se constituye en otro punto de convergencia entre la sociología de la acción y trabajo social, aun cuando la producción de conocimientos en este ámbito, se mantenga a nivel declarativo, por cuanto los discursos de ambos tipos de profesionales, no evidencian producción de saberes en el ámbito de la intervención social directa, sino que más bien se perfilan como ejecutores reflexivos en distintos campos de intervención social. Mientras que la producción de conocimientos, proviene preferentemente desde la investigación aplicada, realizada por docentes e investigadores ligados a universidades y centros académicos.

Desde otro prisma y en una proporción absolutamente minoritaria, se encuentra la visión de producción de conocimientos sobre realidades macro-sociales, como parte del quehacer de los trabajadores sociales. Esta perspectiva, más bien proveniente desde quienes se encuentran vinculados a la docencia en educación superior, se vincula a la mirada disciplinar del trabajo social, cuya noción sobre la producción de conocimientos no dista de la mirada de la sociología intelectual, en que cobra relevancia el trabajo interdisciplinar. En

tal sentido habría otro punto de convergencia entre ambas profesiones. No obstante, incluso en este nivel, es posible observar distinciones entre sociología y trabajo social, referidas a la perspectiva de análisis macro-social ligada a los sociólogos y micro-social asociada a los segundos.

Entretanto, la mirada integradora respecto de la producción de conocimientos en trabajo social en la doble perspectiva, micro y macro social, es aún más minoritaria que la anterior, y proviene exclusivamente de quienes se encuentran laboralmente vinculados al mundo universitario. Dicha perspectiva es compartida con los sociólogos intelectuales; de la acción y políticos, por tanto alejada de la especificidad pretendida por los trabajadores sociales.

Finalmente, es posible sostener que un campo de mayor exclusividad para los sociólogos respecto de los trabajadores sociales, lo constituyen los estudios de marketing y comunicaciones realizados por los sociólogos consultores, ya que la presencia de trabajadores sociales en empresas consultoras ligadas a investigación, es absolutamente marginal, no correspondiendo a ninguna de las formas de producción de conocimientos señaladas desde el trabajo social.

10. Reflexiones finales

Se valida el supuesto inicial referido a que la profesionalización de la sociología en Chile, provocaría superposiciones profesionales entre este tipo de sociólogo y los trabajadores sociales, siendo difusos los límites entre ambas profesiones. Puesto que la sociología chilena, ha ido variando hacia una mirada más bien profesionalizante, produciéndose una constricción de su perspectiva disciplinar. Esta variación de la sociología hacia su profesionalización, hace difusos los límites con profesiones como trabajo social, que continúa desarrollándose fundamentalmente en el campo de la intervención social directa.

Tal situación, comienza a producir una cierta paradoja en la sociología, ya que por una parte hay evidencias de su cada vez mayor profesionalización, en el sentido de que se

tiende hacia la materialización de los conocimientos disciplinares, en fines prácticos y definidos. Sin embargo, la profesionalización de la sociología, a su vez, da indicios de su desprofesionalización.

Tal fenómeno, en la sociología profesional estaría dándose por la presencia de tres factores: Uno corresponde a la existencia intra-profesión, de dos grupos profesionales: la elite que construye los lineamientos de acción, -que corresponde a los sociólogos políticos- y quienes los ejecutan, que gozan de menores privilegios sociales respecto de los primeros, -que corresponden a los sociólogos de la acción y los consultores-. En tal sentido, se prueba lo enunciado teóricamente, como una tendencia de las profesiones en el actual contexto laboral.

El otro factor de desprofesionalización, dice relación con el modo de acción profesional de los sociólogos, en el campo de la intervención social y las consultorías, en que los discursos evidencian la permanencia de tintes originarios de neutralidad sociológica, que llevan a este tipo de profesionales, a actuar más bien conforme a valores relativos a lo práctico e inmediato, que en torno a valores que trasciendan dicha categoría. Esto se plasma en sus discursos, en torno a la responsabilidad y a la vocación de servicio, que se centran preferentemente en la calidad del trabajo realizado en vías a mantener la validación y reconocimiento profesional, más que en valores en torno al mejoramiento de las condiciones sociales, que dieron origen a sus intervenciones, evaluaciones o investigaciones. Por tanto, están cercanos a la noción de técnicos expertos neutrales, lo que se constituye en otro factor de desprofesionalización.

Un tercer factor de desprofesionalización de la sociología, se evidencia en que los sociólogos ligados a la versión profesional, mantienen el monopolio sólo sobre tareas concretas, referidas a la elaboración de informes y análisis de datos, sin tener el monopolio sobre las restantes actividades profesionales que son compartidas con otros profesionales de las ciencias sociales.

Desde otra perspectiva, sociología se observa como una profesión con cierres sociales difusos en su versión profesionalizante, tanto en lo relativo a los cierres culturales, como económicos. No así en la perspectiva disciplinar, en que están claramente establecidos sus cierres sociales de ambos tipos. Ello da cuenta de los límites profesionales difusos en el actual contexto laboral, aun cuando se mantienen los límites disciplinares, impuestos institucionalmente.

No obstante, la mirada sobre la acción profesional de los cuatro tipos de sociólogos es bastante homogénea entre empleadores y profesionales en ejercicio, lo que daría cuenta de la mantención del control disciplinario de la sociología sobre la formación de las nuevas generaciones, lo que podríamos proponer como un factor de profesionalización.

Es así como, dados los factores de desprofesionalización de la sociología chilena, anteriormente mencionados, y el factor de profesionalización propuesto, sumados a las evidencias de que muchos sociólogos desarrollan trabajos de tiempos y estabilidad relativas, es posible decir que este tipo de profesionales estarían cercanos a la noción de trabajadores auto-programables, ya que serían considerados más bien, como partes integrantes de una red, que como profesionales pertenecientes a una disciplina.

Por otra parte, se valida el supuesto referido a que la preocupación del trabajo social por producir conocimientos, y por constituirse en una disciplina de las ciencias sociales reconocida en Chile, no le aleja de la postura referida a la producción de conocimientos ligada a la intervención social, lo que demarcaría límites entre la sociología y el trabajo social en tal sentido, y limitaría las aspiraciones disciplinares de este último.

Aún cuando las ofertas de empleos para trabajadores sociales marquen una tendencia que no lo evidencie, esta profesión tendería a su contracción en el mercado laboral, ya que por una parte, comparte ámbitos laborales con la sociología de la acción y con la sociología política, y por otra parte, han sido paulatinamente traspasadas algunas funciones, a profesiones técnicas asociadas, tales como: técnicos sociales, en bienestar, en trabajo y servicio social. Este traspaso responde a que tales funciones, habrían sido consideradas por

los trabajadores sociales y sus empleadores como rutinarias, por tanto, de menor envergadura. Esta presión explica en parte, la preocupación recurrente de los trabajadores sociales por la producción de conocimientos, como asimismo, sus acciones tendentes a ser reconocidos como una disciplina más de las ciencias sociales. Sin embargo, su concepción sobre la producción de conocimientos no le aleja del pragmatismo de la profesión y por tanto obstaculiza su desarrollo disciplinar, demarcando a su vez límites con la sociología intelectual.

Por otra parte, en trabajo social se observa la presencia de dos factores de desprofesionalización referidos a:

La mantención del monopolio profesional en áreas muy concretas y limitadas, particularmente, en la realización de informes socio-económicos, ya que no existen evidencias de monopolio profesional en otro tipo de funciones o actuaciones profesionales.

Además se perfila como una profesión poco homogénea desde la mirada de los profesionales en ejercicio, respecto de la de los empleadores, lo que da cuenta de una profesión en proceso de reacomodo, con cierres culturales y económicos difusos, lo que podría ser un indicio de bajo control disciplinar sobre la formación de las nuevas generaciones de trabajadores sociales. Dicha situación, podría ser considerada como un factor más de desprofesionalización del trabajo social.

En tanto que no se aprecian los otros factores de desprofesionalización, correspondientes a la división de la profesión en dos grupos, uno de elite y el otro con menores privilegios sociales. Como tampoco se evidencia cercanía de este tipo de profesionales, con la noción de expertos técnicos neutrales, que constituye otro factor de desprofesionalización, puesto que como característica común, estos profesionales evidencian la presencia de valores que superan lo inmediato y práctico, siendo recurrente en sus discursos, la necesidad de desarrollar las actuaciones profesionales, en vistas a tender al mejoramiento de las condiciones que dieron origen a su intervención profesional.

Por otra parte, en trabajo social, aunque en menor medida que en sociología, se observa una tendencia hacia vinculaciones laborales de tiempos y estabilidad relativos, a lo que se adicionan los factores de desprofesionalización presentes en trabajo social, que dan cuenta de un tipo de profesional sustentado más bien, en componentes ético-sociales y en una mirada micro-social de la realidad a intervenir. Todo ello los acerca a la noción de trabajadores auto-programables, ya que de igual modo que los sociólogos, serían considerados más bien, como partes integrantes de una red, que profesionales pertenecientes a una disciplina. Ello permite sostener la validación de la perspectiva que augura la sustitución de las carreras profesionales por los trabajos.

Lo anterior, pone en relieve la mirada disciplinar de la sociología que evita su desprofesionalización, en lo relativo al control sobre la formación de las nuevas generaciones de profesionales, manteniendo aglutinada la profesión sobre ciertos ejes. Sin embargo, trabajo social se muestra como una profesión disciplinariamente desdibujada, lo que dificultaría el control sobre la formación de las nuevas generaciones, acercándola aún más, a la noción referida a que los trabajos están sustituyendo a las carreras profesionales.

Lo dicho respecto a que los límites profesionales se desdibujan; que existen factores de desprofesionalización en ambas profesiones; y que estaríamos en presencia de la asignación de nuevas funciones profesionales, como la mayor implicancia de la sociología en el campo de la intervención social directa, sería consistente con la mirada que augura la transformación de las profesiones y no su sustitución por los trabajos. No obstante, dado que no hay indicios de adjudicación de nuevas funciones en trabajo social, ya que continúa vinculado preferentemente al campo de la intervención micro-social, no es posible validar tal perspectiva.

Sin embargo, en ambas profesiones existen evidencias que avalan la mirada anterior en cuanto a la transformación de las carreras profesionales, hacia especialistas en un área, con las conexiones interdisciplinarias que ello implica, lo que estaría dado por las especializaciones temáticas de los profesionales en sus ámbitos de desempeño laboral y por las respectivas miradas micro y macro social. Todo ello es consistente con la mirada que

augura la transformación de las carreras profesionales y no su sustitución por los trabajos, aún cuando, como hemos dicho, no existen indicios de adjudicación de nuevas funciones para trabajo social.

Finalmente, quedan abiertas las inquietudes instaladas por Freidson (2003) respecto de la sobrevivencia futura de algunas de las disciplinas humanísticas. Como del mismo modo aquella referida a que *“el problema más importante para el futuro del profesionalismo no es económico, ni estructural, sino cultural e ideológico. El problema más importante es su espíritu, su alma.”*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguayo, C. (2007) *Las profesiones modernas: dilemas del conocimiento y del poder. Un análisis para y desde el Trabajo Social*. Espacio, Buenos Aires.

Amtmann, C. (2003) “Nuevas demandas y nuevas respuestas de la universidad: ¿Una nueva crisis?” En: *Políticas públicas, demandas sociales y gestión del conocimiento*. Centro Interuniversitario de desarrollo-CINDA, Santiago de Chile.

Aquín, N. (1996) “La relación sujeto – objeto en Trabajo Social: una resignificación posible.” En: *La especificidad del Trabajo social y la Formación profesional*. Ed. Espacio. Buenos Aires.

Argudín, Y. (2005) *Educación Basada en Competencias, Nociones y Antecedentes*. Trillas. México.

Barrios A. y Brunner J. (1988) *La Sociología en Chile: Instituciones y practicantes*. FLACSO. Santiago de Chile.

Batista, J. (1980) en: Montañón Carlos (1998) *La naturaleza del servicio social: Un ensayo sobre su génesis su especificidad y su reproducción*. Cortez. 2º edición 2000.

Bertilsson, M. (2003) “Estado de bienestar, profesiones y ciudadanos”. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. (2003) *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. DM. Murcia, España.

Bourdieu P. (1990) *Sociología y Cultura*. Grijalbo. México.

Brunner J, Meller P. (Comps.) (2004) *Oferta y demanda de profesionales y técnicos en Chile*. Ril. Santiago de Chile.

Brunner J. (1988) *El caso de la Sociología en Chile: Formación de una disciplina*. FLACSO. Santiago de Chile.

_____ (1990) *Educación superior en América latina: Cambios y desafíos*. Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile.

_____ (1992) “*Educación superior: Desafíos y tareas*”. *Biological Reserch*. 2000 vol.33, no.1: xxvi-xxxvi.

_____ (2003) “Nuevas demandas y sus consecuencias para la educación superior en América latina”. En: *Políticas públicas, demandas sociales y gestión del conocimiento*. Centro Interuniversitario de desarrollo-CINDA, Santiago de Chile.

Castells, M. (1999) *La era de la información*. Fondo de Cultura Económica, Santiago.

_____ (2001). *Internet y la sociedad red*. *Revista Letra Internacional*. N° 71 España: 4-16.

CINDA (2003) *Políticas públicas, demandas sociales y gestión del conocimiento*. Centro Interuniversitario de Desarrollo- CINDA. Santiago de Chile.

_____ (2004). *Competencias de egresados universitarios*. Santiago: Centro Universitario de desarrollo-CINDA.

CENAP -Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado-. *Seminario Internacional Cruzando Fronteras: Nuevos Desafíos para la Educación Superior* (2003) Consejo Nacional de Educación. Santiago de Chile.

Corvalán, O. Y Hawes, G. (2003) *Aplicación del Enfoque de Competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca*. Instituto de Investigación y Desarrollo de la Educación, IIDE. Universidad de Talca, Chile.

Delors (1997) *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Madrid. Santillana.

Durkheim, E (1987). *La división del Trabajo Social*. España: Akal.

Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona. Universidad de Barcelona.

Elacqua, G.(2004) En: Brunner J, Meller P. (Comps.) (2004) *Oferta y demanda de profesionales y técnicos en Chile*. Ril. Santiago de Chile.

Evetts, J. (2003) “Sociología de los grupos profesionales: historia, conceptos y teorías”. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

Gómez J., Sandoval M (2004) *Más allá del oficio del sociólogo: Nuevas identidades y competencias en el campo profesional*. Universidad Católica Silva Henríquez. Santiago de Chile.

Grassi, E. (1995) “*Investigación y Trabajo social una relación necesaria.*” En: *Revista Perspectivas*. N°1. Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez. Santiago, Chile.: 38-47.

Gyarmati G., Millas, J.; Browne C.; De La Barra A.; Goic A.; Guzmán M. (1984) *Las profesiones: dilemas del conocimiento y del poder*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago.

Hernández, C. y López, J. (2002) *Disciplinas*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. ICFES. Colombia.

Freidson, E. (2003) “El alma del profesionalismo”. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

Informe TUNING (2007). “Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina”. En: *Proyecto Tuning América Latina 2004 – 2007. Informe final*. Beneitone, Pablo, (Argentina), Esquetini, César (Ecuador), González, Julia (España), Marty, Maida (Cuba), Siufi, Gabriela (Argentina); Wagenaar, Robert (Países Bajos). Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. España.

Juárez, M. (1993) *Trabajo social e investigación: Temas y perspectivas*. Universidad Pontificia Comillas. Colección Política, Trabajo y Servicios Sociales. Madrid.

Lemaitre, M. (1997) “Acreditación y globalización de las profesiones: los nuevos desafíos de la educación superior.” En: *Calidad en la Educación*. (Diciembre): 15-19

Lipset, S, Bendix, R. (1963). *Movilidad Social en la sociedad industrial*. Eudeba. Argentina.

Malcalza, S. (2003) *Desde el imaginario social del siglo XXI: Repensar el Trabajo Social*. Ed. Espacio, Buenos Aires.

Mizala, A., Romaguera P. (2004) “Comparaciones internacionales de la dotación de profesionales y la posición relativa chilena”. En: Brunner J, Meller P. (Comps.) (2004) *Oferta y demanda de profesionales y técnicos en Chile*. Ril. Santiago de Chile.

Montaño, C. (1998) *La naturaleza del servicio social: Un ensayo sobre su génesis su especificidad y su reproducción*. Cortez. 2° edición 2000.

Netto, J. (1997) en: Montaño, C. (1998) *La naturaleza del servicio social: Un ensayo sobre su génesis su especificidad y su reproducción*. Cortez. 2° edición 2000.

Parola R. (1997) *Aportes al saber específico del Trabajo Social*. Espacio. Buenos Aires.

Reich, R. (1993) *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Traducción de Federico Villegas. Vergara, Buenos Aires.

Rozas, M. (1996) “Algunas reflexiones sobre la construcción de la matriz conceptual en el Trabajo Social.” En: *La especificidad del Trabajo social y la Formación profesional*. Ed. Espacio. Buenos Aires.

Saks, M. (2003) “Las limitaciones de la sociología de las profesiones anglo-americana: una crítica de la actual ortodoxia neo-weberiana”. En: SÁNCHEZ, M.; CARRERAS, J y SVENSSON. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. (2003) *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. DM. Murcia, España.

Sarramona, J (2005). “Un Desafío a la Educación Actual: Las Competencias como Metas Curriculares”. En: *Pensamiento Educativo*, Volumen 36. Facultad de Educación. Pontificia Universidad Católica de Santiago. Chile: 31-51

Sánchez, M y Sáez, J. (2003) “Introducción”. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

Sennett, R. (2001) “La calle y la oficina: dos fuentes de identidad.” En: Giddens y Hutton En: *El límite. La vida en el capitalismo global*. Tusquets. España.

Svensson, L. (2003) Introducción. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson, L. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

Todaro, R. y Yáñez S. (2004). *El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género*. Ed. CEM. Santiago de Chile.

Toribio, R. (2003) “Universidad y gobernabilidad democrática.” En: *Políticas públicas, demandas sociales y gestión del conocimiento*. Centro Interuniversitario de desarrollo-CINDA, Santiago de Chile.

Uribe, D. (2004) “Remuneraciones y tasas de retorno de los profesionales chilenos”. En: Brunner J, Meller P. (Comps.) (2004) *Oferta y demanda de profesionales y técnicos en Chile*. Ril. Santiago de Chile.

Vélez, O. (2003) *Reconfigurando el Trabajo Social: Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio. Argentina

Wallerstein, I (2006). *Abrir las ciencias sociales: Informe de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales*. México: Siglo XXI.

Witz, A. (2003) “Patriarcado y profesiones”. En: Sánchez, M.; Carreras, J y Svensson. *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. (2003) DM. Murcia, España.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

Arosón, P. (2003) “La emergencia de la ciencia transdisciplinar”. Cinta de Moebio N° 18. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. (en línea) <http://www.moebio.uchile.cl/18/index.htm>, acceso 2 de agosto de 2009.

Cobo, R. (2007) “Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres”. Instituto de Ciencias, Artes y Literatura. Alejandro Lipschütz. (en línea) http://www.puc.cl/laucmiraachile/pdf/19_ocaso_de_las_carreras.pdf, acceso 25 de febrero de 2010.

CINTERFOR/OIT, (2004). *Formación Profesional, empleo y empleabilidad*. Ponencia Presentada por Pedro Daniel Weinberg. Director de Cinterfor/OIT, en el Debate Temático:

La formación Profesional y la ilusión de la empleabilidad, Porto Alegre. (en línea) <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/empl eab.doc.>, acceso 13 de agosto de 2009.

Flores F; Gray J. (2000) “El espíritu emprendedor y la vida wired: El trabajo en El ocaso de las carreras.” (en línea)

<http://www.icalquinta.cl/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=1356&page=7>, acceso 25 de junio de 2010.

Garretón, M. A. (2006) *Las Ciencias Sociales en Chile. Institucionalización, ruptura y renacimiento.* (en línea)

http://www.manuelantonigarreton.cl/documentos/07_08_06/sociales.pdf, acceso 24 de julio de 2009.

INTRESS. “Instituto de Trabajo social y Servicios Sociales”. España. (en línea)

http://www.intress.org/foro_sala1.htm, acceso el 28 de julio de 2009.

Lima, L. (1984) “Una parte de la historia del Trabajo Social. Seis años en el CELATS.” Brasil. (en línea) <http://www.ts.ucr.ac.cr/perspectiva.htm>, acceso, 25 de mayo de 2009.

Mertens, L. (1996) “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.” Oficina internacional del Trabajo. POLFORM / CINTERFOR. (en línea) <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/index.htm>, acceso el 20 de mayo de 2009.

Rodríguez, J. y Guillén, M. (1992) *Organizaciones y profesiones en la sociedad contemporánea.* REIS. (en línea)

http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?articulo=250110&orden=80660, acceso, 24 de mayo de 2009.

Spencer, H (1992). *El origen de las profesiones*. *REIS. Revista Española de Investigación Sociológica*, 59, 315-325. (en línea) http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_059_16.pdf, acceso el 28 de mayo de 2009.

Tobón, S. (2008) *La Formación Basada en Competencias en la Educación Universitaria. El enfoque Complejo*. U. Autónoma de Guadalajara. (en línea) http://www.uag.mx/curso_iglu/competencias.pdf, acceso el 29 de junio de 2009.

UNESCO (1999) *Estándares de competencias en TICs para docentes.*” (en línea) <http://www.scribd.com/doc/2366265/Competencias-TIC-docentes-UNESCO>, acceso el 30 de junio de 2009.

ANEXOS

1. Índice de cuadros

ÍNDICE DE CUADROS		
Cuadro N°	Título	Página
1	Campo de acción de la sociología	55
2	Competencias CINDA	120
3	Cuadro de variables	126
4	Dimensión funciones de sociólogos y trabajadores sociales	127
5	Dimensión conocimientos y/o experiencia exigida	128
6	Dimensión rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	128
7	Muestreo teórico	129
8	Criterios muestrales	130
9	Muestra considerada en el estudio	130
10	Modelo teórico empleado en el análisis de los límites entre sociología y trabajo social	136
11	Matrícula de pregrado en Ciencias Sociales en universidades años 1983- 2007	139
12	Campo laboral y áreas de desempeño para carreras afines de ciencias sociales	141
13	Duración de los estudios en semestres	145
14	Costos económicos que implican los estudios	145
15	Ingreso promedio al primer y quinto año de trabajo luego de titulado	146
16	Características generales de sociología y trabajo social en Chile	161

2. Índice de gráficos

ÍNDICE DE GRÁFICOS		
Gráfico N°	Título	Página
1	Evolución de matrícula en área de Ciencias Sociales años 1983 - 2007	138
2	Número de profesionales por carrera	143
3	Composición de las carreras según sexo	143
4	Programas según profesión y tipo de Universidad	144
5	Ingreso promedio según profesión al primer y quinto año de trabajo	146
6	Probabilidad de encontrar empleo al primer y segundo año de titulado/a	147
7	Evolución de la creación de Programas de formación en Sociología y Trabajo Social 1929-2010	150
8	Distribución de programas de Sociología y Trabajo Social por región	151
9	Programas según tipo de institución y distribución geográfica	152
10	Distribución de programas de Sociología y Trabajo Social según tipo de institución ofertante	153
11	Acreditación de las instituciones que imparten Sociología y Trabajo Social	154
12	Vacantes para Sociología y Trabajo Social según tipo de institución ofertante	155
13	Modalidad de estudios Sociología y Trabajo Social	155
14	Profesión destinataria de las ofertas laborales	165
15	Evolución de ofertas laborales entre los años 1997 y 2007	166
16	Tipo de institución ofertante	167
17	Distribución de ofertas por región geográfica	168
18	Área de ofertas laborales	171
19	Asociación entre tipo de institución y área de oferta laboral	175
20	Ofertas de cargos	177
21	Asociación entre cargo ofrecido y experiencia exigida	179
22	Funciones y tareas de Sociólogos y Trabajadores Sociales	181
23	Funciones de Planificación y Gestión	185
24	Funciones o tareas específicas en programas sociales	189
25	Otras funciones o tareas	193
26	Tiempo de experiencia requerido por los empleadores	203
27	Nivel de estudios exigidos	206
28	Conocimientos requeridos por sociólogos y trabajadores sociales	209
29	Experiencia demandada a sociólogos y trabajadores sociales	233
30	Rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	237
31	Trabajo en equipos	239
32	Autonomía y pro-actividad	245

33	Habilidades comunicacionales	253
34	Actitud favorable a la tarea	261
35	Flexibilidad frente a las condiciones laborales	267
36	Pertinencia en la actuación en nuevas situaciones	269

3. Índice de tablas

ÍNDICE DE TABLAS		
Tabla N°	Título	Página
1	Modalidad de estudios según tipo de institución ofertante	155
2	Pruebas de chi-cuadrado	166
3	Profesión destinataria de las ofertas laborales	167
4	Pruebas de chi-cuadrado	170
5	Tabla de contingencia área oferta laboral * profesión destinataria de la oferta	171
6	Pruebas de chi-cuadrado	171
7	Tabla de contingencia área oferta laboral * tipo de institución ofertante	172
8	Pruebas de chi-cuadrado	173
9	Asociación entre área de la oferta y cargo ofrecido	174
10	Pruebas de chi-cuadrado	176
11	Tabla de contingencia cargos ofrecidos * tipo de institución ofertante	176
12	Pruebas de chi-cuadrado	177
13	Funciones de planificación y gestión demandadas a sociólogos y trabajadores sociales según todas las fuentes de datos	182
14	Funciones de planificación y gestión desagregadas según profesionales en ejercicio y empleadores	183
15	Funciones específicas en programas sociales demandadas a sociólogos y trabajadores sociales según todas las fuentes de datos	186
16	Funciones específicas en programas sociales desagregadas según profesionales en ejercicio y empleadores	188
17	Otras funciones y tareas demandadas a sociólogos y trabajadores sociales según todas las fuentes de datos	190
18	Otras funciones y tareas desagregadas según profesionales en ejercicio y empleadores	192
19	Asociaciones significativas entre funciones o tareas de sociólogos y áreas laborales	193
20	Asociaciones significativas entre funciones o tareas de sociólogos y áreas laborales	194
21	Asociaciones entre tiempo de experiencia laboral exigido y otras variables	203
22	Conocimientos demandados a sociólogos y trabajadores sociales según todas las fuentes de datos	206
23	Conocimientos requeridos por sociólogos y trabajadores sociales desagregados según profesionales en ejercicio y empleadores	208
24	Síntesis de los principales conocimientos requeridos a sociólogos y trabajadores sociales	209
25	Asociaciones entre conocimientos requeridos por sociólogos, desagregados según profesionales en ejercicio y empleadores	210
26	Asociaciones entre conocimientos requeridos por trabajadores sociales desagregados según profesionales en ejercicio y empleadores	212
27	Experiencia demandada a sociólogos y trabajadores sociales según todas	230

	las fuentes de datos	
28	Experiencia requerida por sociólogos y trabajadores sociales desagregada según profesionales en ejercicio y empleadores	232
29	Rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	236
30	Trabajo en equipos	237
31	Trabajo en equipos	238
32	Autonomía / pro-actividad	242
33	Autonomía/proactividad	244
34	Habilidades comunicacionales	251
35	Habilidades comunicacionales	253
36	Actitud favorable a la tarea	259
37	Actitud favorable a la tarea	260
38	Flexibilidad frente a las condiciones laborales	265
39	Flexibilidad frente a las condiciones laborales	266
40	Pertinencia en la actuación en nuevas situaciones	267
41	Pertinencia en la actuación en nuevas situaciones	269
42	Asociación entre tipo de institución y rasgos esperables en sociólogos y trabajadores sociales	269
43	Asociación entre rasgos esperables en sociólogos en ejercicio y área temática	270
44	Asociación entre rasgos esperables en trabajadores sociales en ejercicio y área temática	271

4. Índice de siglas

ÍNDICE DE SIGLAS		
Sigla	Significado	Página
CONICYT	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile.	75
IES	Instituciones de educación superior	75
ES	Educación superior	75
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	87
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	87
SJ	Sacerdote Jesuita	88
ALAETS	Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social	102
ISI	Instituto de Solidaridad Internacional	103
CELATS	Centro Latinoamericano de Trabajo Social	103
PTS-ISI	Proyecto de Trabajo Social en América Latina	103
ALAEITS	Asociación Latinoamericana para la Enseñanza e Investigación en Trabajo Social	114
OIT	Organización Internacional del Trabajo	115
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico	116
CINDA	Centro Interuniversitario de Desarrollo	117
MINEDUC	Ministerio de Educación	119
UP	Universidades Privadas	137
UCR	Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores	137
ONG	Organismos No Gubernamentales	140
INP	Instituto de Normalización Previsional	140
CNA	Comisión Nacional de Acreditación	152
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	157
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional	157
C/AFD	Con Aporte Fiscal Directo	156
PBS	Pensiones Básicas Solidarias	275