

La precarización laboral como factor de la desprofesionalización del Trabajo Social. Análisis y propuestas desde la perspectiva experta

Arantxa Hernández Echegaray

Trabajadora Social de Servicios Sociales Comunitarios

Resumen

El objetivo de esta investigación es comprender el proceso de desprofesionalización del Trabajo Social por la vía de la precarización laboral para ofrecer elementos claves que refuercen su profesionalización y abran vías para el desarrollo profesional. La pregunta de investigación es cómo la precarización del mercado de trabajo de los trabajadores sociales desprofesionaliza al Trabajo Social. Para dar respuesta a esta cuestión, se realiza una investigación cualitativa basada en el análisis del discurso de 50 entrevistas en profundidad a expertos de Trabajo Social en España. Se concluye que la precarización, la desregulación, la oferta de puestos de trabajo genéricos, el desempleo y el subempleo han provocado un estatus y un reconocimiento social débil del Trabajo Social como profesión. El Trabajo Social como profesión liberal se ha desarrollado poco en España y constituye una solución a la precarización del mercado de trabajo.

Palabras claves

Trabajo Social, desprofesionalización, precarización, ejercicio libre.

Abstract

The objective of this research is to understand the process of deprofessionalization of Social Work by way of job insecurity to offer key elements that reinforce their professionalization and open the way to professional development. The research question is how the precarization of the labor market of social workers deprofessionalizes Social Work. To answer this question, a qualitative research based on discourse analysis was conducted through 50 in-depth interviews with Social Work experts in Spain. It is concluded that precarization, deregulation, the supply of generic jobs, unemployment and underemployment have caused a status and a weak social recognition of social work as a profession. Social work as a liberal profession has developed in Spain and is a solution to the precariousness of the labor market.

Keywords

Social Work, deprofessionalization, precarization, liberal profession.

1. INTRODUCCIÓN

Las profesiones son un rasgo característico de las sociedades modernas de tal forma, que es imposible entender las sociedades sin su presencia. En las sociedades de servicios y de la información, las profesiones constituyen nuevas formas de capital y nuevas formas organizativas (Rodríguez, 2008). Conocer las profesiones permite conocer cómo se estructura la organización de los servicios.

Los cambios sociales, como la universalización de la educación y el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, provoca que los clientes estén más formados a nivel técnico, y que se reduzca la diferenciación entre los profesionales y su clientela. De esta manera, los clientes están menos dispuestos a ceder ante el conocimiento experto de los profesionales (Haug, 1972). Las profesiones que basan su poder y su autoridad en el saber han de transformarse, ya que la igualación entre profesionales y destinatarios es un factor decisivo en la desprofesionalización (Rodríguez, 2008). Además de la adquisición de mayores cotas de instrucción en la población, se une el hecho de la reducción y la depreciación de la formación especializada, de tal forma que la desprofesionalización también afecta a las profesiones desde la adquisición de su cualificación (Dressel, Waters, Sweat, Clayton Jr & Chandler-Clayton, 1988).

El riesgo de desprofesionalización está presente en todas las profesiones, y es mayor en aquellas que sustentan su autoridad en el monopolio de un saber. Con desprofesionalización se hace referencia al proceso por el que:

el monopolio profesional del conocimiento se está erosionando a causa de la mejora del nivel educativo de la población, la división del trabajo profesional (especialización), la aspiración de los consumidores de controlar a los profesionales y de alcanzar la justicia ocupativa, la agregación de clientes en entornos burocráticos y el uso de computadores. A consecuencia los profesionales pierden poder, autonomía y autoridad (Guillén, 1990, pp. 42-43).

El Trabajo Social como profesión (FITS, 2000; FITS, 2014) no queda relegado del riesgo de desprofesionalización. La *National Association of Social Workers* ([NASW], 2008) describe la desprofesionalización del Trabajo Social como:

una tendencia resultante de reducir los requisitos formativos para acceder a los niveles de entrada de un puesto de trabajo, la asunción de la intercambiabilidad de los grados de los estudios (licenciatura), la reorganización de los puestos de trabajo para reducir los requisitos de formación, el no reconocimiento de la exclusividad de los estudios (licenciatura y máster) y de las cualidades (*skills*), y la equiparación entre educación y experiencia (p. 3).

Benito y Chinchilla (2007) usan este mismo concepto para referirse al “proceso tendente a descalificar de forma premeditada el rango de competencia profesional. Pretende disminuir paulatinamente las calidades y cualidades que caracterizan a una profesión de formación y trayectoria universitaria” (pp. 14-15). Desprofesionalizar implica reducir los elementos que configuran una profesión. Los autores realizan un listado de las características que se ven afectadas en este proceso. A saber: “metodologías de intervención, conocimientos particulares, presencia de paradigmas epistemológicos y ontológicos que sustentan el cuerpo de conocimientos y la intervención, métodos de investigación de la realidad, capacidad de interpretación, identidad profesional, principios filosóficos y valores éticos,

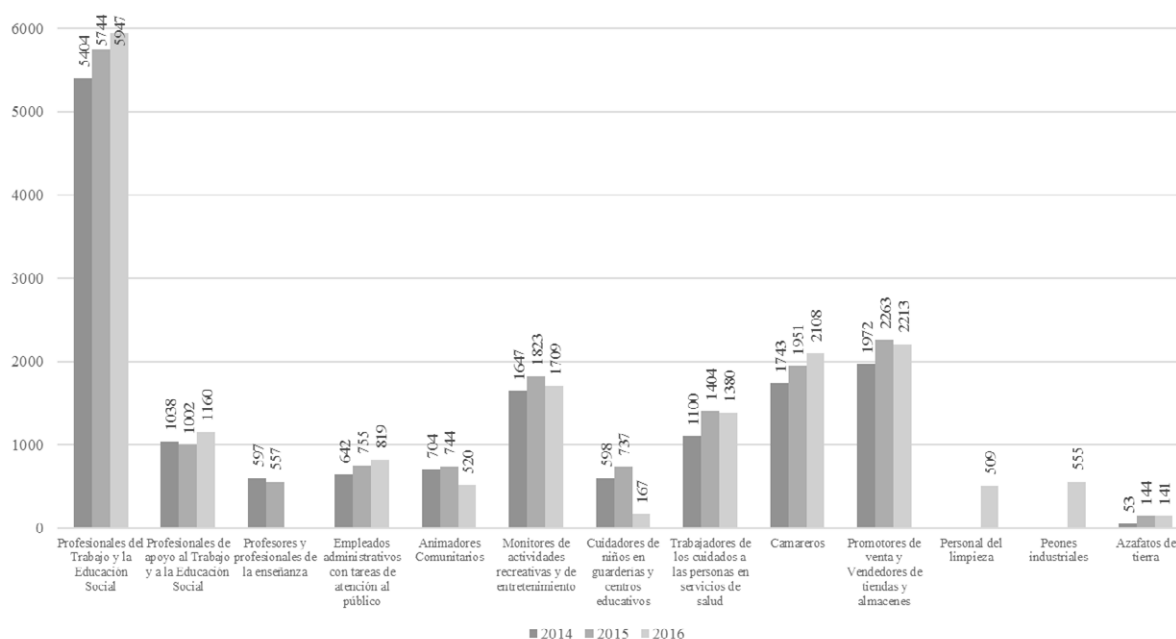
entre otros” (p. 15).

El proceso de desprofesionalización se debe contextualizar en el actual modelo de mercado laboral, donde la precariedad en la contratación, la parcialidad de las jornadas, la desregulación, la flexibilidad y la subcontratación son rasgos distintivos del mismo (Beck, 2000; Tezanos, 2002) y crean un nuevo modelo de trabajador más cercano al “precariado” (Moreno, 2000) que al modelo clásico de asalariado. De este modo, Benito y Chinchilla señalan que, en Trabajo Social, “la flexibilización de las condiciones laborales de contratación y remuneración de la práctica profesional ha sido el principal mecanismo para avanzar en la desprofesionalización” (p. 15).

En España, la Administración Pública ha sido el principal empleador de los trabajadores sociales¹ entre 1980 y 1990. En la década siguiente, la contratación se desplaza al Tercer Sector, por la tendencia a la privatización de servicios y a la política de subvenciones (Barbero, 2002; Pérez Cosín, 2005; Brezmes Nieto, 2008). En el momento actual, el mercado laboral en Trabajo Social es precario (Sarasola, Mora y Pérez, 2014) y los I y II Informe de Servicios Sociales (ISSE) (Lima, 2014, 2016) reflejan la tendencia a la privatización y a los recortes de los Servicios Sociales. Esta tendencia a la privatización por la subcontratación de servicios y contratación de personal en situación precaria es una directriz señalada por Brill (2001) que ejemplifica de forma ilustrativa que en Boston el principal empleador de los trabajadores sociales en ese momento es la Empresa de Trabajo Temporal Manpower (v. p. 227).

Ureña (2016) realiza un análisis del mercado de trabajo de los trabajadores sociales basado en el Informe “Información Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios” publicado por el Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (S.E.P.E.) y recoge los siguientes datos: el desempleo es mayoritariamente femenino, si bien es una profesión altamente feminizada. El desempleo es mayoritario en el tramo de 30 a 39 años, si bien en el 2016 es menor respectivamente a los dos años anteriores y se equipara en personas mayores de 44 años. El índice de temporalidad es del 95 % y de parcialidad del 50%. Respecto al subempleo en Trabajo Social, en el 2016 un tercio de los contratos corresponde a la categoría de diplomado o graduado en Trabajo Social (34,5%). Las categorías asimiladas o inferiores, como “Profesionales de apoyo al Trabajo y a la Educación Social”, “Animadores Comunitarios” (3%) y “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento” (10%) representan el 19,6%. Cabe señalar que las contrataciones como “Vendedores de tiendas y almacenes y Promotores de Venta” y “Camareros” suponen el 25%, un cuarto de los contratos, lo que es una muestra del subempleo en los trabajadores sociales y de la depreciación de la profesión, ya que representa una 1) “fuga de cerebros”, 2) una pérdida de activos altamente cualificados, que se emplean en puestos de trabajo para los que no requiere cualificación, y 3) coste de oportunidad entre seguir en desempleo y seguir formándose hasta encontrar un empleo específico de trabajador social. Estas tres situaciones suponen una pérdida de profesionales dedicados al Trabajo Social y, por tanto, para el propio desarrollo profesional.

.....
¹ Se utiliza el genérico masculino para denominar a las y a los trabajadores sociales. Esta generalización no pretende invisibilizar a las trabajadoras sociales, que son mayoritarias en el ejercicio de esta profesión. Se adopta esta forma de lenguaje para facilitar la comprensión, no restar espontaneidad y no crear un discurso abstracto ni construido. En la medida de lo posible, se ha utilizado un lenguaje neutro. La Real Academia de la Lengua ha recomendado el uso del genérico masculino para referirse al plural.

Figura 1 Ocupaciones más contratadas de Diplomados y Graduados en Trabajo Social.

Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio de las ocupaciones del S.E.P.E. Informe “Información Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios”.

El Trabajo Social ante este contexto ha de saber apreciar las oportunidades que no siempre son aprovechadas (Peiró y Marcuello, 2016), como nuevos enfoques profesionales para el Trabajo Social. De ahí surge la motivación de esta investigación.

Se hace necesario realizar investigaciones que aborden la profesión de Trabajo Social desde el riesgo de desprofesionalización por vía de la precarización laboral, con el objeto de comprender este proceso y ofrecer elementos claves que refuercen la profesionalización y abran vías de desarrollo profesional.

La hipótesis de esta investigación es si la precarización del empleo merma la autonomía profesional. De esta hipótesis se derivan tres subhipótesis: 1) el desempleo juvenil moviliza a los recién egresados a realizar tareas de voluntariado profesional, 2) los trabajadores sociales se emplean en puestos de trabajo de inferior categoría, y 3) en el Tercer Sector se crean puestos de trabajo genéricos que corresponderían a trabajadores sociales.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

Para comprender cómo la precarización del mercado de trabajo del Trabajo Social desprofesionaliza a la profesión es necesario realizar una investigación de tipo cualitativa, basada en el análisis de discursos a trabajadores sociales expertos. Una metodología basada en el análisis del discurso conlleva dos ventajas (Alonso, 1998; Alonso y Callejo, 1999; Íñiguez, 2003): la primera, comprender al discurso como un acto social en su contexto y a los sujetos como objetos de la investigación; y la segunda, a través de los discursos se conoce el marco referencial de cada sujeto y por tanto las diferentes identidades del acto social,

lo que permite un conocimiento profundo. Se ha optado por la entrevista en profundidad a expertos, ya que a través de esta técnica se conoce de forma individualizada la cosmovisión del acto social en su globalidad y con sus particularidades, y los métodos basados en expertos aportan un conocimiento superior sobre el devenir del hecho y las posibles alternativas más fiables y válidas.

Para la elección del panel de expertos se ha realizado un cuestionario de selección. Se han definido siete preguntas filtro para la selección y clasificación de cada experto (V. anexo 1). A cada pregunta se le asigna una puntuación del 1 al 5, y cinco niveles de respuesta (basadas en una escala tipo Likert). En la selección del panel de expertos se han tenido en cuenta los siguientes criterios: 1) edad y tiempo de experiencia laboral en Trabajo Social y en Servicios Sociales, que engloba la edad, los años totales de experiencia laboral, los años de experiencia en servicios sociales, los años de experiencia con el Trabajo Social y 2) heterogeneidad en la procedencia laboral e impacto de su trabajo a nivel nacional, que incluye, los lugares dónde se ha desempeñado la actividad laboral y los ámbitos. La valoración del experto se calcula con la media aritmética de los campos: años de experiencia total, años de experiencia en Servicios Sociales², ámbitos geográficos y ámbitos laborales. Se ha establecido la siguiente clasificación de la categoría de experto:

Tabla 1 Estadísticos en relación a la edad y los años de experiencia con el Trabajo Social de los expertos.

	EDAD	AÑOS EXPERIENCIA CON EL TRABAJO SOCIAL
MEDIA	52,6	27,8
DESVIACIÓN TÍPICA	12,5	13,1
MODA	55	26
MEDIANA	51,5	26

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 Clasificación de la categorización de experto.

Experto poco relevante	Experto relevante	Experto muy relevante
Valor promedio < 2 puntos	Valor promedio entre 2 y 3,5 puntos	Valor promedio ≥ 3,5 puntos

Fuente: Elaboración propia.

.....
² Se opta por incluir los años de experiencia con los Servicios Sociales (pregunta 4) que los años de experiencia con el Trabajo Social (pregunta 5), porque la primera incluye a la segunda en todas las situaciones. Además, en el 95% de los casos los años de experiencia con los Servicios Sociales con el Trabajo Social son coincidentes.

Figura 2 Distribución de los expertos según su categoría.



Fuente: Elaboración propia.

Se han realizado cincuenta entrevistas profundas a expertos de España. Los expertos se agrupan en los siguientes grupos³: universidad, política, Tercer Sector, organizaciones profesionales, empresa y sector Servicios Sociales y sanidad. El 90% tiene una categoría de nivel de experto de relevante y muy relevante y la muestra cuenta con una media de 28 años de experiencia con el Trabajo Social (desviación típica de 13 y mediana de 26 años de experiencia). (V. anexo 2).

Figura 3 Distribución de los expertos por grupo profesional⁴.

Fuente: Elaboración propia.

.....
³ Un mismo trabajador social puede ostentar varios roles. Para obtener una diversidad de discursos se ha optado por incluir el conocimiento de grupos minoritarios: universidad (profesorado y egresados doctorandos), políticos (trabajadores sociales con militancia reconocida), Tercer Sector (se incluyen a trabajadores sociales de ONG, asociaciones menores y trabajadores sociales religiosos), organizaciones profesionales (colegiales y otras), empresa (multi-servicios, de servicios sociales, economía social y ejercicio libre) y sector Servicios Sociales y sanidad (y otros como justicia y educación).

⁴ Se ha incluido que los expertos, a lo largo de su trayectoria, han pertenecido a varios grupos y que en el momento de la entrevista también desempeñan varios roles laborales. Por eso la suma es 152 y no 50.

A tenor de la revisión bibliográfica, las categorías que se han seleccionado para sistematizar los resultados han sido: precariedad, desempleo, subempleo, desregulación, voluntariado profesional y ejercicio libre.

3. RESULTADOS. *La precarización laboral en la desprofesionalización del Trabajo Social.*

3.1. El mercado de trabajo. Dualidad y precariedad.

Los expertos manifiestan que son pocos los estudios del mercado de trabajo que profundicen en las condiciones laborales de los trabajadores sociales.

“No hay estudios de cómo están los profesionales y las profesionales de Trabajo Social en estos sectores, sus condiciones laborales, cómo están trabajando, etc. No hay estudios ahí”⁵ (E 15, 25 años de experiencia).

Ellos afirman que el mercado de trabajo del Trabajo Social es dual: 1) trabajadores sociales dependientes de la Administración pública que cuentan con mejores condiciones de trabajo, sobre todo en relación a la estabilidad laboral y al salario y 2) trabajadores sociales ocupados en el Tercer Sector mayoritariamente, y en menor proporción en la empresa privada, cuyas condiciones de trabajo son más precarias. En ambas posiciones la política de precarización laboral ha ahondado en la debilidad de la política social y de la configuración del sistema de Servicios Sociales. Los expertos indican que la precarización es la tendencia y que va aumentar en ambos casos.

“Hay un mercado de trabajo dual. Un mercado formado por funcionarios que todavía tienen las condiciones y el estatuto laboral del funcionariado. Y luego hay un mercado que es el de los trabajadores de las empresas y el Tercer Sector que es mucho más precarizado, mucho más discontinuo, mucho más flexible y a nivel salarial, pues, cobrando la mitad que un funcionario. Entonces es que el que va a crecer en los próximos años es ese mercado, el otro se irá dejando morir” (E 43, 17 años de experiencia).

“La Administración también está haciendo cada vez contratos más temporales [...] Es decir, la precarización canta por doquier ahora mismo. Porque hay una precarización de la clase trabajadora, así de claro, en todas las instancias y el Trabajo Social es muy vulnerable a eso” (E 4, 18 años de experiencia).

Respecto a la precarización en la Administración, entre los trabajadores sociales del sector público existe una diversidad de situaciones, entre las que destacan: 1) contrataciones prorrogadas cada año generalmente por falta de asunción del programa o del servicio, 2) convivencia de trabajadores sociales funcionarios o labores, dependiendo del tipo de convocatoria por la que accedieron y 3) coexistencia de trabajadores sociales contratados directamente por la Administración con otros contratados indirectamente a consecuencia de la externalización. Estas disparidades suponen un agravio comparativo entre trabajadores sociales del mismo nivel.

“En X (nombre de la localidad) se dan situaciones en determinados lugares públicos, centros, conviven en los mismos proyectos que desarrolla la Administración, conviven a la vez el personal laboral de la Administración y personal laboral de entidades contratadas para desarrollar una determinada solución. Y se vive como un agravio comparativo terrible” (E 19, 26 años de experiencia).

Los expertos indican que la contratación laboral de la Administración es cada vez más precaria y que a consecuencia de los recortes presupuestarios de la crisis de 2008 mucho

.....
5 Los discursos de los expertos se muestran entrecomillados, con sangría inferior y un número menor de letra. La codificación E 15 se corresponde al número de experto y se recoge la categoría de años de experiencia con el Trabajo Social.

empleo de Trabajo Social ha desaparecido. Los esfuerzos de racionalización económica en forma de recortes y reestructuración de servicios a consecuencia de las crisis son un riesgo de desprofesionalización por la precarización de los profesionales y por el riesgo de sustitución por servicios no profesionalizados, paraprofesionales⁶ y caritativos (Dressel, Waters, Sweat, Clayton Jr & Chandler-Clayton, 1988)

“Antes en los Servicios Sociales había más contrataciones, aunque fueran temporales para servicios específicos. Y todo ese tipo de contratación, muchas veces, en muchos casos desaparecieron o esos apoyos que tenían, aun no siendo personal fijo, había personal temporal, de apoyo, etc., que en muchos casos desapareció... y fue por los recortes” (E 4, 18 años de experiencia).

Respecto a la precarización en el Tercer Sector, los expertos señalan que la dependencia financiera vía subvenciones es la causa principal de la precariedad en las condiciones de trabajo, ya que el contrato laboral se subroga a la concesión de la subvención. La privatización, como medida de ajuste económico en la prestación de servicios, conlleva a la precarización de los mismos y del personal, y, por ende, a contribuir en profesionales menos autónomos, lo que es un riesgo de desprofesionalización (Healy & Meagher, 2004).

La estabilidad en el puesto de trabajo y la duración de las jornadas laborales son los aspectos más controvertidos. Los expertos consideran que las horas de trabajo realizadas fuera de contrato son economía sumergida, aunque en el imaginario colectivo reside la idea de que se realiza como voluntariado, falseando la imagen de la profesión y un agravio comparativo hacia los trabajadores sociales que no hacen esas horas sin remunerar. Los expertos establecen la diferencia entre trabajador social-remunerado y trabajador social-voluntario obedece a las funciones que la institución le encomiende y a la responsabilidad que se derive de sus actos.

“¿Cómo son las condiciones laborales? (investigadora). Precarias. Precarias. Mucho contrato temporal, mucho contrato dependiente de subvenciones. En mi primera etapa, por ejemplo, tenía contrato cuando había subvención. Cuando no había subvención, era voluntaria. Así estuve el primer año. O sea, estabas como voluntaria, pero ejerciendo como profesional (investigadora). Haciendo el puesto, condicionada a que luego llegará el contrato. Un poco con esa promesa. Y estuve así cuatro meses. Cuando se acaba la subvención, para el año siguiente, lo mismo. Eso no es ser voluntaria, pero te lo venden así, te lo venden así. Desde el primer momento son muy claros y te dicen: “esas son las condiciones” [...] Me acuerdo, además, una entrevista que hice para un centro de menores, que me lo dijeron muy claro en la entrevista: “el horario de trabajo según el contrato es éste y éste es el horario que vas a tener que hacer fuera de contrato”” (E 10, 14 años de experiencia).

Algunos expertos señalan que en las contrataciones del Tercer Sector ha primado más las relaciones de afinidad y lealtad con la institución sobre otros criterios de contratación, como la formación o la experiencia. La consecuencia más inmediata es que este modelo de selección de personal proporciona un perfil profesional denominado por los expertos de “servidumbre”, que no cuestiona las situaciones de precariedad en las condiciones de trabajo. En esta situación el trabajador social es más vulnerable a ser más afín a la institución que a los mandatos epistemológicos, metodológicos y deontológicos de su profesión. Por tanto, es menos autónomo en la toma de decisiones y en su ejercicio profesional.

.....
6 Con el término de paraprofesión se hace referencia a la figura de ayudante o de persona capacitada para la ayuda profesional (Borgatta & Montgomery, 2000). En España no es un concepto muy extendido a diferencia de otros contextos como el norteamericano. El Trabajo Social en los servicios sociales españoles se dirige a tareas de gestión de casos y el trabajo de las paraprofesiones se dedican a la atención y cuidado directo de las personas con necesidades y a la intervención comunitaria (educadores de calle, de adultos de ocio y tiempo libre, animadores socioculturales, gerocultores y auxiliares de ayuda a domicilio) (Brawley y Martínez-Brawley, 1990; Hernández Aristu, 2011).

“El Trabajo Social en el Tercer Sector tiene diferencias en cuanto al modo de selección del personal. Las ONG se permiten, pueden, y de hecho lo hacen así, seleccionar a gente que tiene afinidad ideológica, religiosa, política, institucional, etc., con la propia entidad. [...] Eso es una diferencia, el modo de acceso, de selección” (E 20, 41 años de experiencia).

Respecto a la empresa privada, los expertos manifiestan los mismos problemas en relación a la duración de las jornadas y la estabilidad, y consideran que las condiciones laborales son mejores que en el Tercer Sector, en relación al salario y a la proyección dentro de la empresa. Además, en la empresa privada los problemas en torno a la profesionalización provienen del reconocimiento de la profesión en las categorías profesionales.

“Peores que en la privada. Porque trabajas más horas que las que cobras. Con lo cual tu sueldo, aunque esté por convenio, está por debajo de lo que tendría que estar, porque trabajas más horas de las que realmente estás cobrando” (E 38, 2 años de experiencia).

“Hay mucha pelea con el tema de las categorías profesionales. No es tan sencillo, no te vale con tener una diplomatura con una titulación para tener una categoría. Si no que tienes que tener una antigüedad, una base, una trayectoria... y en función de eso y de los rendimientos del servicio en el que tú estás trabajando te dan una compensación o no” (E 2, 7 años de experiencia).

Respeto a estos dos últimos, Tercer Sector y empresa, como agentes que prestan Servicios Sociales Públicos de forma indirecta, algunos los expertos señalan que la dependencia financiera de la Administración Pública ha exigido a ambos un esfuerzo de profesionalización, que ha sido mayor en el Tercer Sector, lo que unido a los recortes presupuestarios de la crisis económica ha provocado que las pequeñas asociaciones precaricen aún más las condiciones de trabajo (Expedientes de Regulación de Empleo, reducción de jornadas, suspensión de sueldos y despidos) y/o que hayan ido desapareciendo.

“Y yo creo que cuando ha habido toda la crisis y la Administración Pública ha estado en crisis, las subvenciones se han recortado. Entonces entidades mucho más pequeñas, que podían tener una estructura mucho más informal, han desaparecido o han perdido peso. Entonces han sido las entidades más grandes las que se han podido mantener. Las entidades más grandes viven de financiadores más grandes y esos financiadores más grandes son más exigentes con todo el proceso y con todo el procedimiento” (E 10, 14 años de experiencia).

El esfuerzo de profesionalización ha sido menor en la empresa privada, pues ya contaba en sus plantillas con profesionales. Se dan circunstancias, sobre todo en empresas multiservicios dedicadas a la ayuda a domicilio en las que los trabajadores sociales perviven con perfiles no profesionales en puestos de contenido de Trabajo Social. En cualquier caso, los trabajadores sociales necesitan mejorar su reconocimiento profesional en forma de condiciones de trabajo y de salario (Wong, 2001). Este esfuerzo de profesionalizar la acción social no profesional ha sido en Trabajo Social una tendencia generalizada en todos los sectores y en los contextos geográficos en los que han concurrido los procesos de privatización, terciarización y de precarización de servicios y de condiciones laborales (Dressel, Waters, Sweat, Clayton Jr & Chandler-Clayton, 1988).

“A la hora de hacer un informe, tú ves dónde hay un profesional y dónde no le hay. Son vestigios del pasado. Estamos en el momento de cambio. Se mezclan las dos generaciones por decirlo de alguna manera, la del cooperativismo, del asociacionismo y tal, y con otra del ámbito más profesional de las empresas que se dedican al sector directamente dando servicios públicos” (E 2, 7 años de experiencia).

Otra forma de precarización laboral es la desregulación de las profesiones, que además es un factor de desprofesionalización en el Trabajo Social (Healy & Meagher, 2004). Una profesión regulada implica que su ejercicio profesional se realice bajo unas condiciones exigibles, como poseer una titulación y la colegiación obligatoria. Con respecto a la situación

de desregulación en Trabajo Social no hay una opinión concluyente. A criterio de algunos expertos, la desregulación está aumentando a consecuencia del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 y de la Directiva 2006/123/CE de Servicios.

“De hecho, el convenio de Acción Social nuevo, ¿no sé si le conoces? Todas las grandes ONG, han salido y estamos peleando ahí, por los niveles. Y las ofertas de la empresa privada y las ONG ya están desdibujando las profesiones. Están pidiendo “técnico en intervención social”. Entonces les vale un sociólogo, un psicólogo, un trabajador social o un educador social. Esto no. Cada quién tiene su formación, su pensum universitario, tiene su bagaje, tienen sus Colegios Profesionales con su propio código ético, tiene sus principios éticos” (E 25, 26 años de experiencia).

Además, la oferta laboral a través de “puestos de trabajo genéricos” es una forma de desregulación que emana del mandato institucional y un factor clave en la desprofesionalización de los trabajadores sociales, ya que las fronteras entre trabajo profesional y no profesional se desdibujan, así como entre el trabajo remunerado y no remunerado (Healy & Meagher, 2004). Según los expertos esta fórmula de contratación con ofertas genéricas ocurre con mayor incidencia en el Tercer Sector. En el imaginario colectivo no existe la idea de riesgo para la profesión, ya que los expertos sostienen que cada profesional tiene claras sus funciones. Algunos profesionales entienden que el trabajador social ha de hacer valer su espacio, sin que suponga un detrimento al trabajo en equipo. Y otros expertos sostienen que la complejidad de los problemas sociales exige un ejercicio flexible, desde el ejercicio por competencias y la transdisciplinariedad, que vaya más allá de la titulación de cada profesional.

“Yo creo que están claras las funciones profesionales, pero lo que hace que las fronteras sean más borrosas son los encargos institucionales que reciben los profesionales, no sé si me explico bien. Los profesionales saben muy bien cuáles son sus funciones, tanto los psicólogos, como los educadores, como los trabajadores sociales, como otros perfiles. Pero el encargo institucional que reciben por los que son contratados, cuando son contratados, yo creo que ahí sí que es mucho más permeable y flexible” (E 24, 24 años de experiencia).

También, se considera que ante el desempleo los puestos de trabajo genéricos incrementan la competencia entre profesiones y paraprofesionales, con el riesgo que conlleva contratar a éstos últimos (Healy & Meagher, 2004; Dressel, Waters, Sweat, Clayton Jr & Chandler-Clayton, 1988), ya que para las instituciones ante su situación de precariedad les resulta más económico contratar a un titulado en Formación Profesional (paraprofesional) que a un graduado universitario (profesional).

“Pero es que, además, tenemos a los educadores sociales, y ahora cuidado que se nos viene una amenaza enorme: los integradores sociales, el FP (Formación Profesional). Que se supone que son ayudantes nuestros. Pero que al ser una FP cobran menos. Con lo cual, no nos extrañemos de que en un futuro se equipare en las licitaciones y se pidan independientemente una cosa u otra, trabajador social o integradores. Y se nos vienen muy encima. Y vienen pisando fuerte. Y no nos estamos ni enterando de que vienen” (E 41, 18 años de experiencia).

Algunos expertos destacan que los trabajadores sociales es un colectivo estático en la reivindicación de sus derechos laborales, lo que resulta paradójico, ya que es una profesión que se caracteriza por la defensa de derechos. La participación en los sindicatos de clases ha mejorado las condiciones sociales y laborales, pero los expertos señalan que los sindicatos mayoritarios no han entendido las particularidades del Trabajo Social y consideran más acertada la movilización a través de un sindicato propio. Los expertos reconocen que la creación de un sindicato específico es una cuestión que se ha planteado poco en la profesión, al igual que en otros países del mundo (Brill, 2001; Healy & Meagher, 2004).

“Médicos tienen, no sólo su colegio, su sindicato. Enfermeras tienen su colegio, su sindicato y, mira, en Enfermería lo que ha contribuido a su desarrollo. Auxiliares de enfermería tienen su sindicato” (E 5, 12 años de experiencia).

“Nosotras estábamos afiliadas con sindicatos. Yo estuve en UGT, y gracias a ellos, nos salvaron un poco el ****, el sindicato. Pero tiene que ser específico nuestro. Pero, claro, no éramos tampoco muchas. Ahora, ya somos más en Servicios Sociales. Espero que las cosas cambien, pero...” (E 14, 43 años de experiencia).

Tradicionalmente se ha atribuido a los colegios profesionales las reivindicaciones laborales y se ha criticado que éstos no responden adecuadamente, ya que se ignora que la materia laboral es una competencia sindical y no colegial. Los expertos sostienen que las reivindicaciones laborales no se formulan suficientemente por miedo a perder el puesto de trabajo.

“Y, por ejemplo, en la del Centro Municipal de Acogida (atención a personas sin hogar), porque estaba en el convenio de dependencia y las condiciones no son para el convenio de dependencia, son para el convenio de Servicios Sociales, estás como trabajadora social en un convenio de dependencia en un Centro Municipal de Acogida con el perfil de personas que hay, imagínate... Pero, ¿eso no tiene mucho sentido? (investigadora). Ya, ya se lo dije yo. Y por eso, creo, que no me volvieron a coger” (E 38, 2 años de experiencia).

3.2. Desempleo, subempleo y voluntariado profesional.

Los expertos consideran que el problema de desempleo en Trabajo Social es un problema general del mercado de trabajo, que afecta por igual a todas las profesiones, sobre todo en lo relativo al desempleo y al desempleo juvenil. Algunos expertos coinciden en señalar que en el desempleo de los titulados universitarios subyace un problema de planificación universitaria.

“¿Es qué es normal que X (nombre de Comunidad Autónoma), de X (número de habitantes de la Comunidad Autónoma X) de habitantes, tenga tres facultades de Trabajo Social? Bueno y dos más en las Universidades a Distancia. ¿De verdad? ¿Cuántos profesionales salen anualmente en X (nombre de Comunidad Autónoma)? ¿Cuántos licenciados en Trabajo Social salen ahora de X (nombre de Comunidad Autónoma)? De verdad, es posible creerse que va a haber puestos de trabajo” (E 18, 43 años de experiencia).

Entre las décadas de 1980 y 1990 la “salida natural” de los trabajadores sociales era preparar una oposición. Los expertos señalan que en este periodo había oposiciones para todos los ámbitos y para todas las comunidades autónomas. El sistema naciente de Servicios Sociales, en palabras los expertos, “absorbía” casi toda demanda de recién titulados. Sin embargo, el empleo público en Trabajo Social se considera que cada vez una salida menos viable a consecuencia de la reducción de la oferta pública y de la privatización de los servicios. En el imaginario colectivo persiste la creencia de que sólo es posible emplearse en el ámbito público y es la opción válida y el objetivo a conseguir durante la carrera profesional, es decir, que hay una preeminencia de la imagen de “trabajadora social funcionaria” sobre otras, lo que implica una resistencia al ejercicio profesional desde otras opciones y una infravaloración al ejercido desde otras instituciones.

“De tal manera que hoy en día prácticamente ningún trabajador social está pensando en aprobar oposiciones, porque no salen plazas, esto es muy difícil...” (E 9, 26 años de experiencia).

Los expertos consideran que el subempleo es un problema de desprofesionalización del Trabajo Social, como consecuencia del desempleo y de la precarización, lo que provoca que los trabajadores sociales se empleen en categorías inferiores en el ámbito social (Randall

& Kindiak, 2008; Healy & Meagher, 2004), como en otros sectores, como el comercio y la hostelería.

“Y es cierto que hay muchos profesionales del Trabajo Social que están dedicándose a otras actividades que no son de su nivel o de su categoría” (E 22, 38 años de experiencia).

E incluso en el propio sector de Servicios Sociales, cuando los trabajadores sociales están contratados como tal, la institución subemplea su capacidad otorgando funciones de rango inferior (Rogowski, 2010).

“Hacen desde administrativas a monitoras, hacen de todo. Con contratos, a veces, ni de trabajadora social, a veces de auxiliar administrativo y ejercen de trabajadora social” (E 32, 25 años de experiencia).

“Otra cosa es la utilización que algunas instituciones hacen también aprovechando la cantidad de profesionales que hay en el paro y el “ejército-reserva” de trabajadores sociales, pues aprovecharse de este ejército y contratar haciendo unos trabajos incluso menores y pagándote por otros perfiles” (E 6, 17 años de experiencia).

Además, y para el caso del Trabajo Social, los expertos señalan que la aceptación del subempleo revierte en una baja autoestima profesional y una limitación en la capacidad de hacerse valer, lo que, además, genera malestar en los trabajadores sociales. Este talante profesional tiene consecuencias en las prácticas desarrolladas y guarda relación con la responsabilidad del profesional sobre sus actos (Clark, 2005).

“Yo soy trabajador social, pero me contratan como monitor. No, tú eres monitor. Si tú haces otras funciones, eso yo ya no lo sé. Pero no te equivoques, la titularidad tiene un peso. No, no, tú eres monitor, yo no te considero trabajador social, ni nadie te va a considerar. Es un grave error ese” (E 16, 35 años de experiencia).

Los expertos señalan que el Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) devalúa la capacidad profesional de los graduados. En la actualidad, según la apreciación de algunos expertos, la coexistencia de trabajadores sociales diplomados y graduados crea una situación de desventaja en las contrataciones laborales de estos últimos (convocatorias de oposiciones y empleos privados).

“La Administración ya está contratando licenciados actuales a precio de diplomados. Esa devaluación, sí es protestable” (E 17, 26 años de experiencia).

Los expertos refieren que el desempleo y el subempleo, y la devaluación del perfil de trabajador social, movilizan a los trabajadores sociales más jóvenes a realizar voluntariado profesional.

“(El subempleo) Esto pasa en todas las profesiones, pero aparte yo creo que nosotros tenemos un problema añadido que es el voluntariado [...] ¿qué pasa con los voluntarios? yo creo que, con los voluntarios, sino se tiene mucho cuidado, cogen el papel de los profesionales” (E 12, 52 años de experiencia).

A juicio de los expertos, el voluntariado entre los trabajadores sociales se ha extendido principalmente por dos razones: 1) las deficiencias de las prácticas en la formación y 2) la adquisición de experiencia laboral con la expectativa de ser contratado.

“Yo creo que debería haber más becarios, más gente colaboradora, voluntaria y trabajando a la vez que buscan opciones profesionales, debiera de ser..., yo creo que debiera de estar mucho más extendido que la gente empezara a participar en todo tipo de actividades del Tercer Sector, llámese becarios, llámese gente en prácticas, para ir metiéndose en estos ámbitos de trabajo, de manera escalonada llegando a conocer. Yo creo que el Tercer Sector es un ámbito importante de conocer antes de entrar en lo público. [...] No se puede ir recién titulado a nada” (E 26, 36 años de experiencia).

Hay discrepancia entre los expertos en torno las motivaciones de los trabajadores socia-

les para ser voluntarios. Por un lado, algunos opinan que cualquier motivación es buena, como el que sea ejercido para adquirir experiencia en una situación de desempleo o con la esperanza de alcanzar un posible contrato en esa institución. Otros consideran que ésta es una forma de pervertir la profesión.

“Porque si estáis haciendo un voluntariado pensando que en la institución u organismo en la que estáis os va a contratar, estáis pervirtiendo en sí el voluntariado y vuestras expectativas. Yo creo que hay que ir para arriba, no se puede ir hacia abajo” (E 16, 35 años de experiencia).

Otro riesgo de desprofesionalización se deriva de la sustitución del profesional por un voluntario y que éste sea utilizado como mano de obra no remunerada (Healy & Meagher, 2004). En esta tesitura el conocimiento científico se equipara con el vulgar.

“Y muchas veces ponen a voluntarios a hacer lo que deberían hacer profesionales. Y esta es la realidad. Y, sobre todo, en lo social. En lo social entiende todo el mundo” (E 9, 26 años de experiencia).

“Entonces empiezo a contactar con los distintos usuarios, soy la trabajadora social de tal, quería entrevistarlos. Ah sí, tú eres menganita, no; otra llamada, ah sí, tú eres menganita, no; Y la menganita es una voluntaria, que se hace llamar trabajadora social” (E 41, 18 años de experiencia).

Los expertos creen que, además de la precariedad y el desempleo, al Trabajo Social le puede la “buena voluntad” y ejerce su trabajo como voluntario sin cobrar un sueldo. De esta forma, se confunden los dos perfiles y los expertos entienden que se debe a una baja autoestima y ambición entre los trabajadores sociales ya que en otras profesiones afines no sucede, al menos con la misma intensidad (algunos expertos señalan a la psicología y a la medicina).

“Se está oyendo muchísimo en el Tercer Sector incluso se está cogiendo a personas de prácticas de diplomados y graduados en Trabajo Social que incluso hacen informes sociales sin estar contratadas y, por decirlo así, haciendo labores de voluntario no como [...] y esto yo creo que los profesionales se agarran a un clavo ardiendo para que le den trabajo en esa ONG o el alumno para poder tener experiencia y tener posibilidades de empleo en un futuro y otro factor es la falta de autoestima profesional, un médico jamás te haría esto, es que jamás” (E7, 10 años de experiencia).

Además, los expertos manifiestan que las instituciones invierten en formación propia para profesionalizar al voluntario.

“Se ha intentado profesionalizar a un voluntariado que lo que tenían que ser es ser buenos vecinos y buenas vecinas [...] y se les ha convertido en un agente de los Servicios Sociales, sin apenas... o sea, cualificados en varios fines de semana y metiéndoles una presión también, que es completamente injusta” (E 31, 24 años de experiencia).

Algunos expertos defienden que el voluntariado, bien entendido y ejercido, es un elemento enriquecedor, ya que hace que la relación sea más interpersonal y horizontal, y es un instrumento útil para el trabajador social en los procesos de la relación de ayuda.

“Mitos y fantasías, celos de que se meten en el trabajo. Hay que gestionarlo bien. Es una de las manías de Trabajo Social. Es la diferencia entre hacer feliz o no; es como el cariño verdadero que no se paga con dinero. Es una torpeza que el trabajador social no sepa aprovecharlo. El voluntariado es como las energías limpias al consumo energético, el voluntariado lo es a la acción social. Son recursos de la propia sociedad, que no se destruyen, que al revés se regeneran así mismos” (E 40, 35 años de experiencia).

3.3. El Trabajo Social como profesión liberal.

A juicio de los expertos, que el Trabajo Social no se haya desarrollado suficientemente en el ejercicio libre, como profesión liberal, es una debilidad para su profesionalización,

pues le hace más vulnerable a los procesos de burocratización y de pérdida de autonomía profesional (González Seara, 1960), y por extensión a los de proletarización⁷ (Guillén, 1990; Krmpotic, 2009) y desprofesionalización. Algunos expertos destacan que existe la creencia de identificar ejercicio libre y ejercicio en la empresa con privatización y ánimo de lucro, lo que, según algunos expertos, empobrece la visión de la profesión e infravalora la labor de los trabajadores sociales que ejercen en el sector privado.

“Sin embargo, los compañeros, es donde tenemos ahí el clavo que hay que sacar. Y yo creo que muchas [...] Se nos presupone que nosotros somos los chulos, los empresarios, los que queremos pisotear a todo el mundo y quedar por encima de todo el mundo. Y yo veo que es todo lo contrario. Se nos atribuye una ideología y se nos atribuye una forma de entender las cosas que nada tiene que ver con la realidad. [...] ¿Qué problema hay en ganar dinero con tu trabajo, siempre y cuando lo hagas adecuadamente, con una ética? ¿Por qué tenemos ese lastre los trabajadores sociales? ¿Qué pasa que no podemos tener una vida, no digna solamente, la vida que queramos tener cada uno y los objetivos que nos marquemos cada uno?” (E 41, 18 años de experiencia).

Además, los expertos consideran que el Trabajo Social desde el ejercicio libre reúne más criterios de calidad, que las empresas multiservicios, porque estas últimas puede repartir sus pérdidas entre diferentes servicios, y un autónomo u otra entidad social menor no. Los trabajadores sociales que ejercen de forma privada tienen que demostrar constantemente su eficacia, sobre todo los que ejercen como autónomos.

“Los Servicios Sociales privados y la libre profesionalidad, no son una amenaza para la profesionalidad del Trabajo Social, al contrario. Porque en los dos casos, el profesional y la organización a la que pertenece, tienen que demostrar eficiencia” (E 28, 42 años de experiencia).

Además de la calidad, los expertos perciben que en el ejercicio libre se desempeña el Trabajo Social con mayor libertad, lo que resulta paradójico a su juicio. Un trabajador social funcionario debería sentir mayor libertad en su ejercicio, ya que su puesto de trabajo no depende del resultado. Los expertos subrayan que al profesional le es inherente la autonomía facultativa con independencia de dónde ejerza y es responsable de su praxis. El ejercicio desde la plena autonomía profesional le empodera y refuerza su capacidad como profesional desde el ejercicio adecuado de su disciplina científica.

“El Trabajo Social no ha sido nunca una profesión liberal. Siempre se ejerce en el marco institucional. Pero nunca una política social me va a decir cómo he de ejercer la profesión. Un médico también está dentro de un marco institucional, pero como va a realizar su función, es una cosa de él. El ayuntamiento, la institución no me puede marcar cómo he de ejercer mi profesión. El problema es de mí y de mi capacidad. [...] Yo tengo que reforzar mi capacidad como profesional. Mi formación, aparatajes intelectivos para comprender la complejidad de la realidad” (E 33, 44 años de experiencia).

También, los expertos atribuyen al ejercicio libre una: 1) práctica más creativa y constructiva de la profesión, y 2) un desarrollo profesional más humanizado ya que se abordan los casos de forma más integral y desde una perspectiva más universal, que, aunque en los Servicios Sociales públicos se aspire a ella no han llegado. Desde esta perspectiva, el Trabajo Social puede desarrollar nuevas formas y campos profesionales, experimentando un periodo de expansión profesional de sus fronteras habituales (postprofesionalismo), que es un indicador de madurez profesional (Randall & Kindiak, 2008).

“Puedes abordar lo que es la familia de forma integral, cualquiera que sea sus campos. [...] En Servicios Sociales, sí que se puede abordar un poco más general todo, pero está tan saturado que solamente se

.....
⁷ La tesis de la proletarización sostiene la idea de que los profesionales, a través del salario, son más dependientes a la institución, pierden el control sobre su proceso de trabajo y se les expropia del valor del producto de su trabajo. Este modelo profesional de proletariado se opone a la actividad liberal de la profesión.

aborda en los temas de precariedad y de familias desestructuradas, no se apoya en la familia normalizada, no se apoya porque no hay tiempo” (E 23, 21 años de experiencia).

“Trabajamos mucho, trabajamos muchas horas, llevamos solo un año y medio o un poquito más. Pero realmente nos estamos dedicando sobre todo a fomentar nuestra creatividad. Fíjate en este año y medio, tenemos muchísimas ideas para desarrollar” (E 19, 26 años de experiencia).

La debilidad del Trabajo Social en ejercicio libre en España reside en un desconocimiento del potencial de esta actividad, en particular y del Trabajo Social, en general. Esto se traduce en dar una visión reducida de la profesión al imaginario colectivo. Los expertos consideran que en España 1) al Trabajo Social no le ha dado tiempo a desarrollarse como profesión liberal, 2) por desconocimiento no hay una demanda ciudadana y 3) no se ha fomentado la cultura del emprendimiento.

“La gente no identifica la posibilidad de un trabajo libre, no solo la ciudadanía, sino tampoco muchas veces los profesionales” (E 22, 38 años de experiencia).

Tampoco la profesión en España ha entendido la acción del Trabajo Social como profesión liberal por la preeminencia de la imagen de “trabajadora social funcionaria” y la práctica de los Servicios Sociales en la atención de las necesidades materiales de las personas sin recursos.

“La primera respuesta que tuve de una compañera fue: “la población que atendemos como trabajadores sociales no tiene dinero, ¿cómo te van a pagar?”. Esa fue la primera respuesta que tuve. Claro, yo me encendí ahí como un árbol de Navidad. Vamos a ver, esa población yo no la puedo atender, pero es que hay mucha otra población que tiene que tener derecho a unos servicios privados también, a unos servicios sociales privados” (E 23, 21 años de experiencia).

Los expertos indican que en el ejercicio libre se exploran las posibilidades del Trabajo Social como profesión y que no se ven límites. Ellos refieren que tanto su demanda como su oferta laboral están en aumento y no pueden cumplir todos los proyectos que les gustaría abarcar. La limitación ha consistido en reducir a la profesión a “movilizar recursos económicos”, dejando en un segundo plano el “movilizar los recursos de las personas y empoderarlas”, es decir, que la persona aprenda a verlos y a ponerlos en valor.

“No hay límites. *No limit!*, Totalmente. [...] Llega un momento que no podemos abarcar más, no podemos abarcar más. Tenemos un listado de ideas para desarrollar en un futuro enorme. Y creo que ya de por sí tenemos proyectos muy novedosos y además tenemos gestándose muchos proyectos que para nada va hacia los clientes tradicionales. [...] Y es inabarcable” (E 41, 18 años de experiencia).

Los expertos señalan que para que el ejercicio libre pueda ser una solución al problema del desempleo habría que incorporar en la formación materias relacionadas con el emprendimiento y adaptarse a las nuevas formas de prestación de Servicios Sociales, que vayan más allá de las relaciones laborales mediante la asalarización (y de proletarización). Sobre el Trabajo Social de empresa existe el discurso y la creencia de que se ha ido perdiendo y extinguiendo. Otros expertos señalan que, si bien se ha reducido numéricamente, también en los últimos años se ha transformado y emerge un Trabajo Social empresarial que actúa en el ámbito de la empresa y que se ejerce bajo otras formas civiles de relación contractual. El papel del Trabajo Social en la empresa y el ejercicio libre dentro de este ámbito, así como su relación con el problema del desempleo de los trabajadores sociales, son cuestiones que se abren en el debate del Trabajo Social (Peiró y Marcuello, 2016).

“Entiendo, entonces por lo que dices, que las empresas externalizan. Antaño contrataban muchos trabajadores sociales. Por ejemplo, aquí en Palencia tiene mucha presencia la FASA Renault, y la FASA tenía diecisiete trabajadores sociales y ahora hay tres o cuatro (investigadora). Sí, sí... Hay tres nada más. Van disminuyen-

do. Porque claro, ahí lo importante es tú poder ofrecerle, en vez de una relación laboral, una relación civil. Sabes, si tú le ofreces el servicio, desde una relación civil, seguramente acepten mejor que una relación laboral. Ellos lo que no quieren es tener una persona dentro, que no saben cómo va a ser” (E 3, 43 años de experiencia).

“Si el ejercicio libre del Trabajo Social se puede desarrollar y se nos favorece, no habrá desempleo en Trabajo Social. [...] Somos el futuro del Trabajo Social, lo tengo clarísimo” (E 41, 18 años de experiencia).

4. CONCLUSIONES

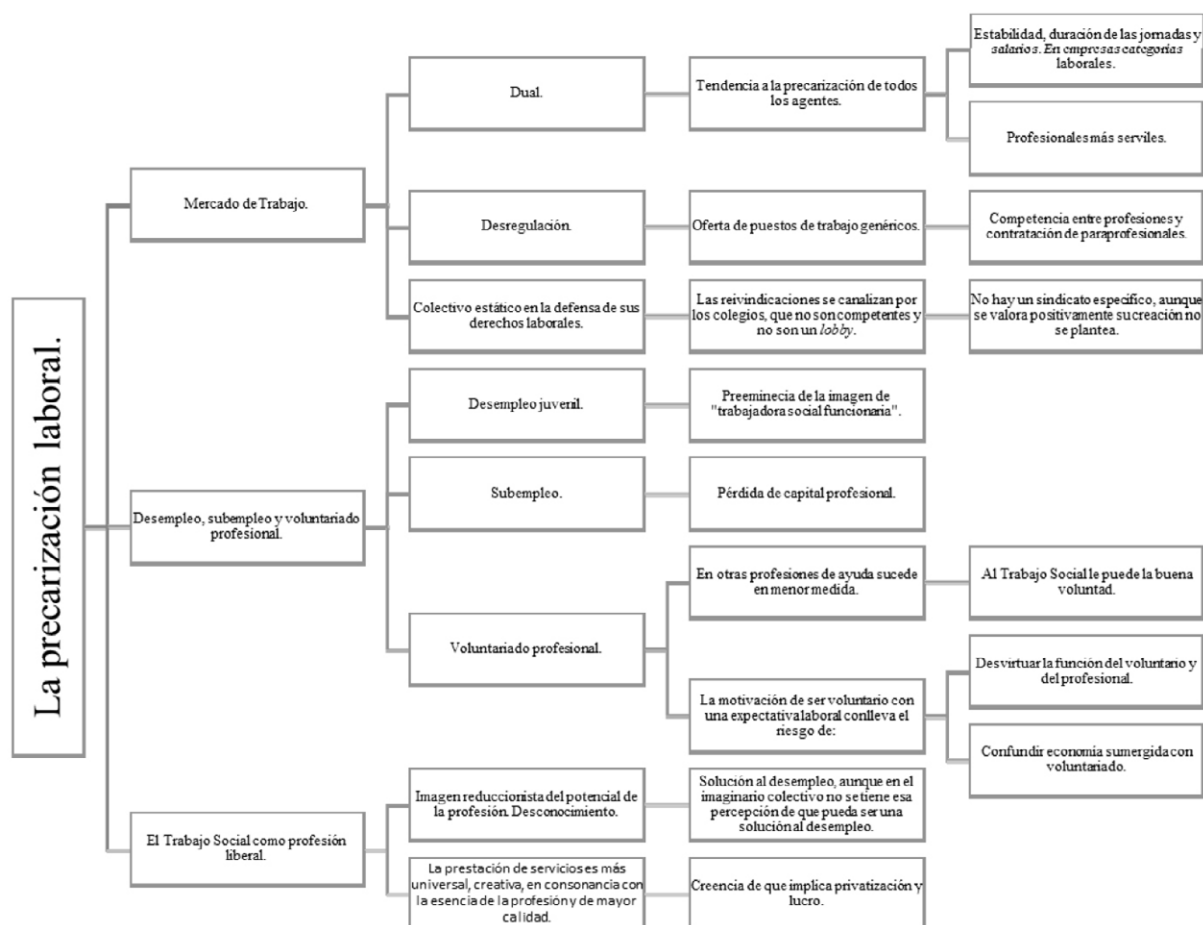
Respecto al cumplimiento de la hipótesis de estudio “si la precarización del empleo merma la autonomía profesional”, a tenor de los resultados se concluye que la precarización es un factor clave para la desprofesionalización, ya que el profesional tiene menor autoridad con respecto a la institución y, por tanto, menor poder y autonomía decisoria. La hipótesis se confirma.

Respecto a si el desempleo juvenil moviliza a los recién egresados a realizar tareas de voluntariado profesional. Esta subhipótesis también se corrobora. Los egresados inician tareas de voluntariado para adquirir experiencia profesional con la expectativa de ser empleados por la institución. En el imaginario social se crea una imagen que equipara al voluntario con el trabajador social, lo que tiene un efecto pernicioso, ya que, si la tarea de ayuda la puede realizar un voluntario (al que se le entiende carente de saber especializado y para lo que es suficiente “la buena voluntad y el sentido común”), el profesional queda vacío de contenido en el proceso de relación de ayuda. Esto tiene que ver con la vinculación del Trabajo Social a la ayuda más que a la ciencia. Además, el trabajador social subemplea su capacidad.

Respecto a si los trabajadores sociales se emplean en puestos de trabajo de categoría inferior. Los datos arrojan que ante la situación de desempleo los trabajadores sociales ocupan puestos de categoría menor en el campo social y en otros con los que no guardan relación. Esto supone una pérdida de activos para la profesión y de oportunidades para su desarrollo. Por tanto, esta subhipótesis también se revalida.

En último lugar, respecto a si en el Tercer Sector se crean puestos de trabajo genéricos que corresponderían a trabajadores sociales. Los resultados corroboran que la desregulación, la oferta de “puestos de trabajo genéricos” y el énfasis en la formación por competencias provocan un aumento de la oferta de puestos de trabajo genéricos. En consecuencia, los perfiles se desdibujan respecto a sus profesiones de origen. Además, para un mismo puesto de trabajo concurren diferentes perfiles y también no universitarios. De esta forma, en el mercado de trabajo se descalifica el rango universitario.

Figura 4 Mapa Conceptual la precarización laboral en la (des)profesionalización del Trabajo Social.



Fuente: Elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

La precarización laboral crea un mercado dual de trabajadores sociales, y un número alto de desempleo y subempleo. La precarización es una tendencia creciente en la contratación en el sector público y en el privado. La precarización de las condiciones laborales tiene que ver con la estabilidad, la duración de las jornadas y los salarios, circunstancias coincidentes con el contexto internacional (Wong, 2001; Rullo, 2001). En el imaginario social persiste la imagen de que el tiempo de trabajo efectivo sin contrato en el Tercer Sector es tiempo de voluntariado, no de economía sumergida, lo que dificulta la puesta en valor del ejercicio profesional, que equipara el conocimiento vulgar o del sentido común al saber científico y experto. En consecuencia, se desvirtúan las figuras del voluntario y del trabajador social.

El desempleo, que afecta a los trabajadores sociales más jóvenes, les moviliza a subemplearse, lo que implica una pérdida de capital activo para la profesión. La desregulación de los puestos de trabajo y la oferta de puestos de trabajo genéricos equiparan para los mismos puestos de trabajo no sólo a profesiones universitarias entre sí, sino también a universitarios con técnicos en formación profesional y con otras titulaciones inferiores. De

esta forma se da la circunstancia de que para una oferta de trabajo concurren integradores sociales, educadores sociales y trabajadores sociales, por ejemplo.

Ante la adversidad de estas circunstancias, el Trabajo Social se moviliza a través de la estructura colegial. Los colegios no tienen competencia en materia laboral por lo que los expertos entienden que se debería plantear en la profesión la creación de un sindicato propio. Esta cuestión tampoco ha sido desarrollada en otros países (Brill, 2001; Healy & Meagher, 2004).

Esta devaluación, descapitalización y descualificación del Trabajo Social genera un sentimiento de malestar entre los trabajadores sociales, que no ven reconocido el valor de su trabajo, al entenderles fácilmente sustituibles por perfiles inferiores o por personas sin cualificación. Además, en la cultura profesional se crea una visión reduccionista del Trabajo Social, ya que prevalece en los discursos la imagen de “trabajadora social funcionaria” sobre el resto de opciones profesionales. Se añade un discurso de pérdidas de las funciones y roles de los trabajadores sociales, como el espacio comunitario, el socioeducativo y psicosocial, la mediación y el Trabajo Social en la empresa, entre otros. Este sistema de creencias invisibiliza y resta valor a lo que sí se está haciendo y que es funcional. Cambiar el lenguaje cambia realidades, los trabajadores sociales han de cambiar su marco de pensamiento y de discursos (Lakoff, 2007) poniendo en valor las buenas prácticas del Trabajo Social.

En relación al malestar sentido por los trabajadores sociales, una atribución causal externa de este malestar se traduce en un circuito de frustración, falta de motivación, de autoestima, autoconcepto, autoeficacia y escepticismo hacia la profesión. Esta secuencia conlleva un nivel bajo de autoexigencia profesional y de ambición que dista del objetivo de la excelencia que marcan los expertos. Ante esta situación cabe el riesgo de instalarse en el victimismo, el conformismo y, por consiguiente, en la inacción.

Reconociendo la adversidad de los factores contextuales, se propone que los trabajadores sociales han de realizar una atribución causal interna y realista, que suponga aceptar las limitaciones y explorar las potencialidades de su saber científico. Supone una puesta en valor y un ejercicio de autonomía profesional. La pericia del trabajador social reside en lograr el equilibrio entre el reconocimiento de la naturaleza estructural de la situación y su capacidad de influencia como profesional, desde la responsabilidad y evitando la culpabilización.

Según los expertos, una muestra de lo que se dice, es la acción desarrollada por el ejercicio libre profesional. Los trabajadores sociales en ejercicio libre trascienden del malestar, del marco cultural reduccionista y de pérdidas y se abren un espacio cada vez mayor en la respuesta a las necesidades sociales (Sarasola, Mora y Pérez, 2014).

La evitación del riesgo de desprofesionalización se asocia al refuerzo del Trabajo Social en todas sus formas, en la puesta en valor de su acción y sus buenas prácticas, en la evitación de discursos reduccionistas y de pérdidas que conforman un marco cultural en el que se socializan las nuevas generaciones de trabajadores sociales, y en el desarrollo de formas laborales novedosas y más creativas. De esta forma, también se refuerza la legitimación y el reconocimiento social de la profesión.

Tabla 3 Relación entre las hipótesis, los resultados y las recomendaciones.

HIPÓTESIS	SUBHIPÓTESIS	Situación Pasada	Situación presente	Recomendaciones para el futuro
La precarización del empleo merma la autonomía profesional.	El desempleo juvenil moviliza a los recién egresados a realizar tareas de voluntariado profesional.	Administración.	Administración y Tercer Sector en situaciones de precariedad. Voluntariado profesional como experiencia laboral.	Visibilizar más opciones como el ejercicio libre. Retomar el concepto original del voluntariado
	Los trabajadores sociales se emplean en puestos de trabajo de inferior categoría.	Pleno empleo.	Desempleo y subempleo en sectores afines y ajenos. Malestar.	Formación en emprendimiento. Generar espíritu de ambición y excelencia en el alumnado.
	En el Tercer Sector se crean puestos de trabajo genéricos que corresponderían ser ocupados por trabajadores sociales.			

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Alianza Universidad.
- Alonso, L. E. y Callejo, J. (1999). El análisis del discurso: del postmodernismo a las razones prácticas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 88, 37-73.
- Barbero, J. M. (2002). *El Trabajo Social en España*. Zaragoza: Mira.
- Beck, U. (2000). *Un mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paídos.
- Benito, L. y Chinchilla, M. (2007). El Trabajo Social en la respuesta hegemónica a la construcción de ciudadanía. *Eleuthera*, 1, 9-26. Recuperado de http://eleuthera.ucaldas.edu.co/downloads/Revista1_2.pdf
- Borgatta, E. F. & Montgomery, J.V. (2000). *Encyclopedia of Sociology*. New York: Macmillan. The Gale Group.
- Brawley, E. A. y Martínez-Brawley, E. E. (1990). Paraprofesionales en los Servicios Sociales en España. *Revista Treball Social*, 118, 137-146.
- Brezmes Nieto, M. (2008). *El Trabajo Social en España: una profesión para la democracia*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Brill, C. K. (2001). Looking at the Social Work Profession through the eye of de NASW Code of Ethics. *Research on Social Work Practice*, 11, 223-234. doi:10.1177/104973150101100209
- Clark, C. (2005). The Deprofessionalisation Thesis, Accountability and Professional Character. *Social Work & Society*, 3(2), 182-190.
- Dressel, P., Waters, M., Sweat, M., Clayton, O. Jr. & Chandler-Clayton, A. (1988). Depro-

- fessionalization, Proletarianization, and Social Welfare Work, *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15(2), 113-131.
- FITS. (2014). *Propuesta de Definición Global del Trabajo Social*. Recuperado de <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>
- FITS. (2000). *Historia de la FITS a nivel mundial*. Recuperado de <http://ifsw.org/latin-america/historia-de-la-federacion-internacional-de-trabajadores-sociales-a-nivel-mundial/>
- González Seara, L. (1960). La independencia de las profesiones liberales. *Revista de estudios políticos*, 113-114, 147-158.
- Guillén, M. F. (1990). Profesiones y burocracia: Desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 51, 35-51.
- Haug, M. R. (1972). The Deprofessionalization: an Alternative Hypothesis for the Future. *Sociological Review*, 20, 195-211. doi: 10.1111/j.1467-954X.1972.tb03217.x
- Healy, K. & Meagher, G. (2004). The Reprofessionalization of Social Work: Collaborative Approaches for Achieving Professional Recognition. *British Journal of Social Work*, 34, 243-260. doi: 10.1093/bjsw/bch024
- Hernández Aristu, J. (2011). *Trabajo Social en el Espacio Europeo: Teoría y Práctica*. Madrid: Grupo 5.
- Íñiguez, L. (2003). *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Krmpotic, C. S. (2009). Identidad y alienación en Trabajo Social, en un contexto de reformas sociales, desprofesionalización y proletarización. *Margen*, 56, 1-10.
- Lakoff, G. (2007). *No pienses en un elefante. Lenguaje y debate político*. Madrid: Editorial Complutense.
- Lima, A. (Coord.). (2014). *I Informe sobre los Servicios Sociales en España*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.
- Lima, A. (Coord.). (2016). *II Informe sobre los Servicios Sociales en España*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.
- Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios: la "última red" de protección social*. Barcelona: Ariel.
- NASW. (2008). *Deprofessionalization and Reclassification*. Recuperado de <https://www.socialworkers.org/da/da2008/finalvoting/documents/Deprofessionalization%20and%20Reclassification%20-%202nd%20Round%20Final%20-%20Clean.pdf>
- Peiró, J. y Marcuello, Ch. (2016). El trabajo social de empresa y responsabilidad empresarial: pasado, presente y futuro. En E. Raya y E. Pastor Seller (Coords.), *Trabajo Social, Derechos Humanos e Innovación Social* (pp. 261-272). Pamplona: Aranzadi.
- Pérez Cosín, J. V. (2005). *El Trabajo Social: Sus imágenes y su público. La construcción de una identidad colectiva*. (Tesis doctoral inédita). Universitat de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales, Valencia. Recuperado en <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/15461/perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Randall, G. E. & Kindiak, D. H. (2008). Deprofessionalization or Postprofessionalization? Reflections on the State of Social Work as a Profession, *Social Work in Health Care*, 47(4), 341-354. doi: 10.1080/00981380802173855
- Rodríguez, N. (2008a). *Manual de Sociología de las profesiones*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Rogowski, S. (2010). *Social Work: The rise and fall of a profession?* Bristol: Policy Press.
- Rullo, D. (2001). The profession of Clinical Social Work. *Research on Social Work Practice*, 11(2), 210-216.
- Sarasola Sánchez-Serrano, J. L., Mora Cárdenas, M^a. M. y Pérez Lagares, M^a. (2014). Nuevos enfoques profesionales para el Trabajo Social. *Revista educativa Hekademos*, 16(VII), 41-48.
- Tezanos, J.F. (2002). *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ureña, M. (2016). Especialización ¿una demanda de la profesión? ¿una demanda del mercado laboral? En Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Madrid (Ed.), 6^o. *Congreso Trabajo Social Madrid. Trabajo Social hoy: una profesión, múltiples ámbitos* (pp. 56-63). Madrid: Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Madrid. Recuperado de <http://congreso6.com/trabajosocial.com/paginas/libro-de-ponencias/>
- Wong, J. (2001). The state of the profession. *Research on Social Work Practice*, 11(2), 217-222. doi: 10.1177/104973150101100208.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de selección del panel de expertos.

1. ¿Cuál es su edad? (Situación aceptable: Todas).

1	2	3	4	5
< 35 años	35 - 44 años	45 - 54 años	55 - 64 años	> 65 años

2. En la actualidad, ¿se encuentra Ud. en activo o jubilado/a?

Si	
No	

3. ¿Años de experiencia laboral? (Situación aceptable: > 10 años. Situación preferible: > 30 años). Puntuación en Baremo:

1	2	3	4	5
10 - 14 años	15 - 19 años	20 - 24 años	25 - 29 años	> 30 años

4. ¿Años de experiencia con el sector de Servicios Sociales? (Situación aceptable: > 5 años. Situación preferible: > 25 años). Puntuación en Baremo:

1	2	3	4	5
< 5 años	6 - 10 años	11 - 25 años	26 - 34 años	> 35 años
2010 (Recortes presupuestarios crisis económica)	2010-2006 (LAPAD)	2006-1990	1990-1980	Anterior 1980

5. ¿Años de experiencia con el Trabajo Social? (Situación aceptable: > 5 años. Situación preferible: > 35 años). Puntuación en Baremo:

1	2	3	4	5
< 5 años	6 - 15 años	16 - 25 años	26 - 35 años	> 36 años
2010 (Promoción Grado TS)	2010-2000 (Diplomatura)	2000-1990 (Creación del Área de Conocimiento)	1990-1980 (Estudios universitario)	1980 (Grado de Técnico Medio)

6. ¿Cuáles han sido los lugares dónde ha desempeñado su actividad laboral? (Situación aceptable: 1 ámbito geográfico. Situación preferible: Proyección pluriterritorial o nacional). Puntuación en Baremo:

1	2	3	4	5
Local-provincial	1 CCAA	Varias CCAA	Central	Todas las anteriores

7. ¿Cuáles han sido los ámbitos dónde ha desarrollado su actividad laboral? (Situación aceptable: 1 ámbito. Situación preferible: Todos los ámbitos). Puntuación en Baremo: Se suman puntos como actividades desarrolladas (cada ámbito 1 punto).

Profesional (público, ONG, privado)	Universitario/Investigación	Colegio Profesional	Político/Estratégico	Autoempleo
-------------------------------------	-----------------------------	---------------------	----------------------	------------

Anexo 2 Valoración de cada experto según su nivel de relevancia.

CÓDIGO EXPERTO	VALOR PROMEDIO	CATEGORÍA	CÓDIGO EXPERTO	VALOR PROMEDIO	CATEGORÍA
1	4,00	MUY RELEVANTE	26	3,25	RELEVANTE
2	1,75	POCO RELEVANTE	27	2,50	RELEVANTE
3	4,75	MUY RELEVANTE	28	5,00	MUY RELEVANTE
4	2,00	RELEVANTE	29	3,75	MUY RELEVANTE
5	2,75	RELEVANTE	30	2,25	RELEVANTE
6	2,00	RELEVANTE	31	4,00	MUY RELEVANTE
7	3,25	RELEVANTE	32	4,25	MUY RELEVANTE
8	3,00	RELEVANTE	33	4,00	MUY RELEVANTE
9	4,25	MUY RELEVANTE	34	4,00	MUY RELEVANTE
10	2,00	RELEVANTE	35	4,25	MUY RELEVANTE
11	3,00	RELEVANTE	36	3,00	RELEVANTE
12	5,00	MUY RELEVANTE	37	3,00	RELEVANTE
13	3,50	MUY RELEVANTE	38	2,00	RELEVANTE
14	3,50	MUY RELEVANTE	39	1,25	POCO RELEVANTE
15	2,50	RELEVANTE	40	5,00	MUY RELEVANTE
16	4,25	MUY RELEVANTE	41	3,25	RELEVANTE
17	4,25	MUY RELEVANTE	42	2,25	RELEVANTE
18	4,75	MUY RELEVANTE	43	2,50	RELEVANTE
19	2,75	RELEVANTE	44	1,75	POCO RELEVANTE
20	4,75	MUY RELEVANTE	45	3,50	MUY RELEVANTE
21	3,00	RELEVANTE	46	1,75	POCO RELEVANTE
22	3,75	MUY RELEVANTE	47	0,75	POCO RELEVANTE
23	3,75	MUY RELEVANTE	48	4,25	MUY RELEVANTE
24	2,75	RELEVANTE	49	5,00	MUY RELEVANTE
25	3,50	MUY RELEVANTE	50	5,00	MUY RELEVANTE

Fuente: Elaboración propia.