Informe Descriptivo

Colegio de Profesionales de Trabajo Social

Provincia de Entre Ríos 2025

Informe estadístico – descriptivo vinculado al ejercicio de Profesionales de Trabajo Social de la provincia de Entre Ríos. 2023-2025

En el marco de los 40 años del Colegio de Profesionales de Trabajo Social de la Provincia de Entre Ríos

Autoridades de la Mesa Ejecutiva

Presidenta: Ivón Nahir Mantovani.

Vicepresidente: Rafael Luciano Bolcatto.

Secretaria: María Carla Ocaranza.

Prosecretaria: Alicia Raquel Petrucci.

Tesorera: Imelda María Julia Ponce.

Protesorera: Elena Ana María Riegelhaupt.

Equipo de Trabajo

Rafael Bolcatto

Lourdes Deiloff

Elena Ana María Riegelhaupt

Se permite el uso de la información total o parcial haciendo

Se autoriza la reproducción total o parcial del presente informe, así como su cita en trabajos académicos, técnicos o de divulgación, siempre que se mencione de forma explícita la fuente: **Colegio de Profesionales de Trabajo Social de Entre Ríos (2025). Informe estadístico-descriptivo vinculado al ejercicio de profesionales de Trabajo Social de la provincia de Entre Ríos (2023–2025)**.

Indice

Introducción. 3

Profesionales por Departamento. 4

- Distribución del empleo. 6
- Cargos laborales y jurisdicción. 7
- Algunos puntos clave en cuanto a la descripción. 9
- La contratación según jurisdicción. 10

Distribución por jurisdicción. 11

- 1. Juntas de Gobierno. 11
- 2. Municipio. 11
- 3. Provincia. 12
- 4. Nación. 13
- 5. Privado. 14
- 6. ONG. 15
- Resumen del apartado. 15

Descripción por jurisdicción y organismo en el cual ejerce el cargo. 16

Introducción: La Pericia Judicial en Trabajo Social 20

- Resultados generales. 20
- Distribución por jurisdicción. 21

Distribución de la población en ejercicio según máximo nivel de título alcanzado. 22

Consideraciones Finales. 23

Palabras Finales. 24

Introducción

El presente informe tiene como objetivo mostrar las características del ejercicio profesional de las personas matriculadas en el Colegio de Profesionales de la Provincia de Entre Ríos, a partir de una encuesta aplicada entre los meses de junio y septiembre del 2024.

Este relevamiento, solicitado por la Mesa Ejecutiva del Colegio (2023-2025), permitió recabar información sobre diversas dimensiones del ejercicio profesional, incluyendo la cantidad de empleos o espacios laborales en los que se desempeñan las personas matriculadas, los ámbitos específicos en los que ejercen su profesión, las jurisdicciones (Nacional, Provincial, Municipal o Juntas de Gobiernos), los modos de contratación y la participación en la realización de pericias judiciales. Estos aspectos resultan fundamentales para comprender las condiciones laborales y los desafíos que enfrenta la profesión en la provincia. Además, la encuesta incluyó un proceso de actualización de datos administrativos, permitiendo mejorar el registro y la organización del padrón profesional.

Cabe destacar que la información fue recabada sobre la totalidad del padrón de profesionales que se han matriculado en el Colegio, lo que permite obtener un panorama amplio y representativo de la realidad profesional en Entre Ríos. En este sentido, queremos expresar nuestro agradecimiento a quienes han participado de la encuesta, destacando su buena predisposición para brindar los datos necesarios y contribuir con este estudio.

La información se presenta desde una perspectiva estadística descriptiva, con el propósito de brindar una caracterización general del ejercicio profesional en el territorio. A partir de los resultados obtenidos, se espera mejorar la información disponible en la institución, generar insumos que permitan orientar debates, intervenciones y políticas que impacten en el mejoramiento de las condiciones laborales y profesionales de quienes ejercen en Entre Ríos.

En línea con el compromiso ético y político que históricamente ha caracterizado al Colegio de Profesionales de Trabajo Social de Entre Ríos, consideramos indispensable reafirmar nuestra defensa irrestricta de los derechos humanos y del sistema de protección social. Este informe, además de su propósito descriptivo, se inscribe en una perspectiva crítica frente a las políticas de ajuste y desfinanciamiento que el actual gobierno nacional viene implementando en los servicios sociales, profundizando la precarización y vulnerabilidad de las poblaciones más afectadas. Ratificamos así nuestro compromiso con la construcción de un Estado presente, garante de derechos, y con la mejora permanente de las condiciones laborales y profesionales de nuestro colectivo.

Profesionales por Departamento

La primera información que se deseaba obtener con mayor precisión refiere a los departamentos donde residen las personas profesionales en Trabajo Social matriculadas en nuestro Colegio. Hemos obtenido los siguientes resultados.

	Frecuencia	Porcentaje
COLON	28	3,5
CONCORDIA	52	6,5
DIAMANTE	28	3,5
FEDERACIÓN	24	3,0
FEDERAL	8	1,0
FELICIANO	11	1,4
GUALEGUAY	19	2,4
GUALEGUAYCHÚ	77	9,7
ISLAS IBICUY	3	0,4
LA PAZ	30	3,8
NOGOYA	20	2,5
PARANÁ	412	51,9
SAN SALVADOR	7	0,9
TALA	11	1,4
C.D.URUGUAY	21	2,6
VICTORIA	15	1,9
VILLAGUAY	15	1,9
OTRA PROV	13	1,6
Total	794	100,0

El relevamiento realizado sobre profesionales de trabajo social en la provincia de Entre Ríos muestra que la mayor concentración de personas encuestadas se encuentra en el departamento Paraná, con 412 casos, lo que representa el 51,9% del total. Le siguen en importancia Gualeguaychú, con 77 casos (9,7%), y Concordia, con 52 casos (6,5%).

Otros departamentos con una presencia significativa de **profesionales que se han matriculado en el colegio** son **La Paz (30 casos, 3,8%)**, **Colón (28 casos, 3,5%)**, **Diamante (28 casos, 3,5%)** y **Federación (24 casos, 3,0%)**. En tanto, los departamentos con menor representación en son **Islas del Ibicuy (3 casos, 0,4%)**, **San Salvador (7 casos, 0,9%)** y **Federal (8 casos, 1,0%)**.

Asimismo, se observa que **13 casos (1,6%)** corresponden a **profesionales que se han matriculado en el colegio** y ejercen en la provincia, pero residen fuera de Entre Ríos (Sobre todo en la ciudad de Santa Fé). Esta información permite visualizar la distribución del ejercicio profesional en el territorio, destacando una fuerte concentración en Paraná, así como una menor presencia en ciertos departamentos del interior.

Distribución del Empleo

Para este apartado hemos discriminado aquellas personas profesionales que ejercen la profesión, dejando de lado quienes han comentado algunas labores no vinculadas a la profesión, que no requieren matriculación (comercio) o bien que se hayan jubilado.

Como resultados hemos hallado que el total de **profesionales matriculados** que respondieron sobre su cantidad de espacios laborales asciende a **706**. De ellos:

436 profesionales (61,8%) tienen **un solo espacio laboral**.

231 profesionales (32,7%) tienen **dos espacios laborales**, lo que indica una importante presencia de pluriempleo.

36 profesionales (5,1%) trabajan en **tres espacios laborales**.

Distribución geográfica del multiempleo

Paraná concentra la mayor cantidad de profesionales con **354 casos** (50,1% del total), de los cuales **103 tienen dos empleos** y **13 tienen tres empleos**.

Gualeguaychú es el segundo departamento con más profesionales (**73 casos**), seguido por **Concordia (50 casos)**.

Departamentos como **La Paz, Concordia y Colón** muestran una proporción significativa de profesionales con **dos o más espacios laborales**.

Algunos departamentos como **Federal, Islas Ibicuy y San Salvador**, tienen una baja cantidad de profesionales matriculados y menor presencia de pluriempleo.

El proceso descriptivo refleja que un porcentaje significativo de profesionales debe recurrir al pluriempleo, especialmente en las localidades de Paraná y Gualeguaychú. Este fenómeno no solo responde a las características del ejercicio profesional o a la demanda de los servicios sociales, sino fundamentalmente a la situación de precarización laboral que atraviesa gran parte del colectivo, lo que obliga a multiplicar sus fuentes de ingreso para alcanzar niveles de vida aceptables.

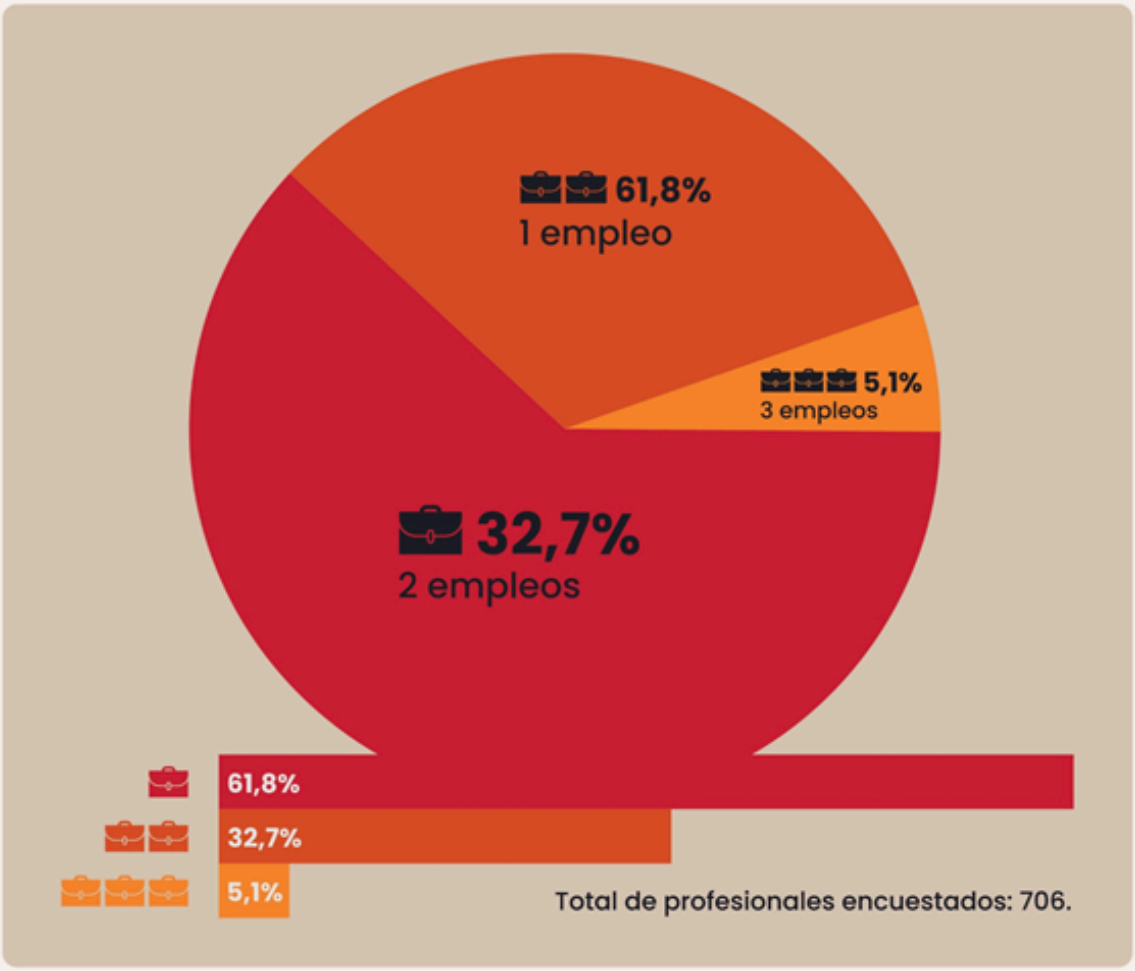
		MULTIEMPLEO			
		1 ESPACIO LABORAL	2 ESPACIOS LABORALES	3 ESPACIOS LABORALES	Total
DEPARTAMENTO DONDE VIVE	COLON	9	15	3	27
	CONCORDIA	29	18	3	50
	DIAMANTE	14	8	2	24
	FEDERACIÓN	13	10	0	23
	FEDERAL	4	4	0	8
	FELICIANO	7	2	0	9
	GUALEGUAY	7	7	1	15
	GUALEGUAYCHÚ	50	21	1	73
	ISLAS IBICUY	2	1	0	3
	LA PAZ	9	13	5	27
	NOGOYA	11	7	1	19
	PARANÁ	236	103	13	354
	SAN SALVADOR	5	1	1	7
	TALA	2	7	2	11
	C.D.URUGUAY	13	5	2	20
	VICTORIA	9	4	0	13
	VILLAGUAY	7	5	2	14
	OTRA PROV	9	0	0	9
Total		436	231	36	706

Cargos laborales y jurisdicción

Esta tabla de doble entrada clasifica los **cargos laborales** de los profesionales de trabajo social según la **jurisdicción** en la que trabajan. Cada "caso" se refiere a los empleos, por ello observamos que un mismo profesional puede trabajar en jurisdicciones provinciales o nacionales y ejercer a su vez en municipios o juntas de gobiernos. Por lo tanto, los números no refieren a la cantidad de personas matriculadas sino a la cantidad de cargos y su distribución por jurisdicción.

Pluriempleo

Multiplicidad de espacios laborales.



¿Dónde hay más pluriempleo?

¿Qué nos dicen los datos?"

Concentración en Paraná: Más del 50% de los profesionales.

Pluriempleo: Fenómeno extendido, especialmente en áreas urbanas.

Precarización laboral: Este fenómeno responde a situación de precarización laboral que atraviesa gran parte del colectivo.

Algunos puntos clave en cuanto a la descripción

Predominio del empleo provincial: La **provincia** concentra el mayor número de cargos (559), representando más de la mitad del total.

Diversificación del empleo: El **municipio** y la **nación** también son empleadores importantes, con 206 y 125 cargos, respectivamente.

Sector privado en ascenso: Aunque menos representativo que el sector estatal, el **ámbito privado** registra 97 cargos.

ONG y juntas de gobierno: Son los sectores con menor cantidad de cargos, lo que indica menor inserción de profesionales en estas áreas.

Al analizar los datos de los tres casos en conjunto, se observa que la mayor concentración de cargos se encuentra en el ámbito **provincial**, con un total de **559 cargos**, lo que representa aproximadamente el **55,2%** del total. Esto indica que la mayoría de los profesionales de trabajo social se desempeñan en instituciones dependientes del gobierno provincial.

Le sigue el ámbito **municipal**, con **206 cargos** (**20,4%**), lo que muestra una presencia importante, aunque considerablemente menor que la provincial. En tercer lugar, se encuentra la **jurisdicción nacional**, con **125 cargos** (**12,4%**), evidenciando una menor proporción de empleos en esta escala gubernamental.

En cuanto al sector **privado**, se registran **97 cargos** (**9,6%**), mostrando un crecimiento en el Caso 2 y una mayor participación en comparación con sectores como ONG (**3 cargos, 0,3%**) y Juntas de Gobierno (**22 cargos, 2,2%**), los cuales tienen una presencia marginal en la empleabilidad de los profesionales de trabajo social.

En conclusión, el sector público, especialmente en el nivel **provincial y municipal**, es el principal empleador de los profesionales de trabajo social.

La contratación según jurisdicción

Se han considerado los siguientes tipos: **contrato de obra, contrato de servicios/interino, titular o planta, monotributista y beca/formación**.

Distribución general de los tipos de contratación

En total, se registraron **1010 casos** en las categorías analizadas. La distribución por tipo de contratación es la siguiente:

Contrato de obra: 89 casos (**8,8% del total**).

Contrato de servicios/interino: 338 casos (**33,5% del total**).

Titular o planta: 427 casos (**42,3% del total**).

Monotributista: 123 casos (**12,2% del total**).

Beca/formación: 33 casos (**3,2% del total**).

Se observa que la **contratación como titular o de planta** es la modalidad predominante, representando más del **40% del total**, seguida por los contratos de servicios/interinos (**33,5%**). En contraste, los monotributistas y las becas/formaciones son las formas de contratación menos frecuentes.

Es importante mencionar que, entre el relevamiento de los datos y la publicación de este informe, los Centros de Referencia dependientes del "Ministerio de Capital Humano" sufrieron importantes despidos de personal (año 2024/5), incluyendo un importante número de profesionales en Trabajo Social. Por este motivo, el número obtenido vinculado a los cargos nacionales ha disminuido significativamente.

Distribución por jurisdicción

1. Juntas de Gobierno

Total de contrataciones analizadas: 22.

Predomina el **monotributismo (12 casos, 54,5%)**.

También hay presencia de **contratos de obra (6 casos, 27,3%)** y **contratos de servicio (2 casos, 9%)**.

Solo **2 casos de contratación como titular/planta (9%)**.

Se observa que las Juntas de Gobierno tienden a emplear principalmente a profesionales bajo la modalidad de monotributo y contratos de obra, con escasísima estabilidad laboral en términos de contratación en planta. Esta situación se explica porque estas entidades carecen de autonomía financiera real: no tienen facultad para recaudar tasas ni contribuciones propias, lo que las hace totalmente dependientes del presupuesto provincial asignado anualmente. En consecuencia, sus posibilidades de sostener empleo estable están sujetas a los vaivenes de la coparticipación y, muchas veces, a la perspectiva política y las decisiones discrecionales del gobierno provincial de turno.

2. Municipio

Total de contrataciones analizadas: 206.

La forma más común (o frecuente) de contratación es **titular o planta (69 casos, 33,5%)**.

La segunda modalidad más utilizada es el contrato **de obra (48 casos, 23,3%)**.

También hay **47 casos de contrato de servicios/interino (22,8%)**.

La contratación **monotributista (42 casos, 20,4%)** también es significativa.

3. Provincia

Total de contrataciones analizadas: 559.

Predominan los empleados **titulares o en planta (280 casos, 50%)**.

El **contrato de servicios/interino (221 casos, 39,5%)** también es ampliamente utilizado.

Hay **21 contratos de obra (3,8%)** y **14 monotributistas (2,5%)**.

22 personas con beca/formación (3,9%).

Si bien se muestra que la contratación en planta predomina a nivel provincial, y que las modalidades más precarias —como el monotributo o los contratos de obra— tienen una menor incidencia relativa, resulta indispensable problematizar esta aparente mejora. La existencia misma de estos formatos precarizantes sigue constituyendo una grave vulneración a los derechos laborales fundamentales del colectivo profesional. La persistencia de estas formas de contratación flexibilizada revela un modelo de empleo estatal que reproduce desigualdades y mantiene en la incertidumbre a un sector importante de las y los trabajadores sociales. Como Colegio Profesional, sostenemos la necesidad de erradicar progresivamente todas las formas de precarización laboral en el ámbito público y privado, exigiendo la universalización de vínculos laborales estables y el pleno respeto de los derechos conquistados, más aún en un contexto de creciente ajuste y desprotección social.

Durante buena parte de su historia el trabajo social ha ejercido mayoritariamente en relación de dependencia, constituyendo quizás un aspecto de la identidad profesional. Los cambios en el actual contexto fuerzan a preguntarse y reflexionar sobre estas nuevas formas de ejercicio profesional autónomo que están generalizándose, por lo que cabe pensar cómo impacta esta nueva posición en la conformación de la identidad profesional.

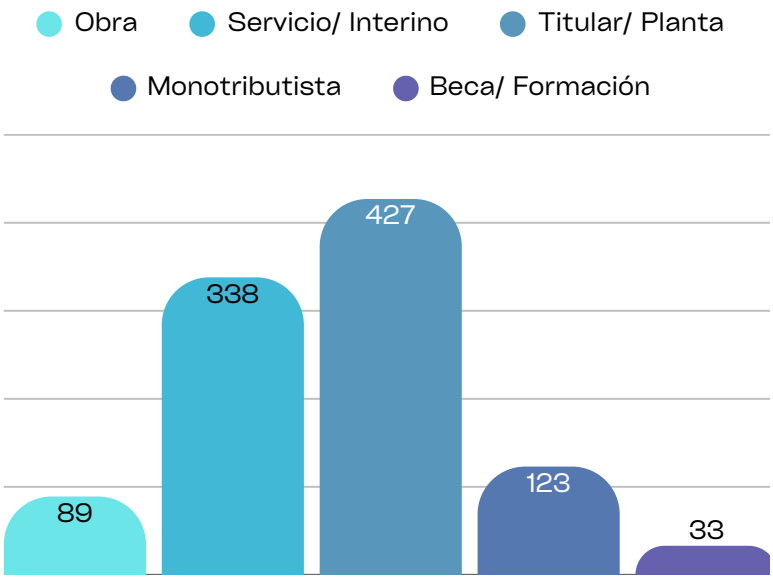
4. Nación

Total de contrataciones analizadas: 125.

Predominan los **contratos de servicios/interino (41 casos, 32,8%)** y la contratación en **planta/titular (66 casos, 52,8%)**.

También hay **4 contratos de obra (3,2%)**, **3 monotributistas (2,4%)** y **9 becas/formación (7,2%)**.

En la nación, al igual que en la provincia, el contrato de empleo más frecuente es el de planta/titular. Sin embargo, los contratos de servicio también presentan una participación relevante. Muchos de los cargos vinculados a la jurisdicción nacional corresponden a Universidades Nacionales, las cuales atraviesan actualmente serias dificultades económicas como consecuencia de los recortes presupuestarios impulsados por el gobierno nacional. Estas políticas han generado un fuerte impacto en las condiciones laborales y de funcionamiento de las instituciones educativas superiores, motivo por el cual el Colegio de Profesionales de Trabajo Social acompaña y respalda participando de las acciones y los reclamos del sector universitario en defensa de la educación pública y los derechos laborales de las y los trabajadores.



5. Privado

Total de contrataciones analizadas: 97.

Predominan los **monotributistas (51 casos, 52,5%)**.

Hay una presencia importante de **contratos de servicio/interinos (26 casos, 26,8%)**.

La contratación en **planta/titular (10 casos, 10,3%)** es minoritaria.

10 contratos de obra (10,3%).

En el sector privado, la contratación monotributista constituye la forma predominante de empleo, representando más de la mitad de los casos analizados (52,5%). Este dato no solo confirma una tendencia sostenida hacia la flexibilización laboral, sino que también expone la profunda precarización a la que se ven sometidos los y las profesionales del trabajo social en este ámbito. La figura del monotributo, originalmente pensada para el trabajo independiente, se ha transformado en un mecanismo habitual de encubrimiento de relaciones laborales que, en los hechos, deberían estar regidas por contratos que expresen relación de dependencia, con plenos derechos laborales y de seguridad social.

Como Colegio Profesional, manifestamos nuestra preocupación por esta realidad estructural, que impacta negativamente tanto en las condiciones de vida de las y los profesionales como en la posibilidad de desarrollar intervenciones respetuosas, comprometidas y sostenidas con los derechos de las personas y comunidades destinatarias del trabajo social.

6. ONG

Total de contrataciones analizadas: 3.

Se distribuyen entre contratos de servicio/interino (**1 caso, 33,3%**) y becas/formación (**1 caso, 33,3%**).

Un solo caso de **ad honorem (no analizado en este informe)**.

En las ONG, la contratación formal es muy escasa, con presencia de interinatos y becas, lo que sugiere una alta dependencia de programas específicos.

Resumen del apartado

La contratación en planta/titular (42,3%) es la forma de empleo más común en general, concentrándose especialmente en la **Provincia y Nación**.

Los contratos de servicio/interino (33,5%) también tienen una fuerte presencia, destacándose en la Provincia y el sector Privado.

El monotributismo es particularmente relevante en el sector Privado (52,5%) y en las Juntas de Gobierno y municipios

Los contratos de obra (8,8%) tienen una presencia menor, salvo en Municipios.

Las becas/formación representan apenas el 3,2%, aunque su uso es más frecuente en Nación y Provincia.

La descripción muestra una **clara segmentación laboral** según la jurisdicción. Mientras que en Provincia y Nación prevalece la estabilidad laboral mediante cargos en **planta/titular**, en el **sector privado y en niveles locales (Junta de Gobierno y Municipios)** hay una mayor presencia de contratos precarios, como monotributistas y contratos de obra. Esto puede indicar que los niveles de gobierno más descentralizados tienen menos recursos (o mayor discrecionalidad) para asegurar estabilidad laboral.

Descripción por jurisdicción y organismo en el cual ejerce el cargo

A partir de los **1012 cargos** analizados, se observa una distribución diversa en distintas áreas de trabajo.

Educación / Universidad (24.1%) -Aclaración: los cargos vinculados al trabajo "Educación" incluyen tanto los Cargos técnicos del CGE, sobre todo, aquellos vinculados a educación especial, así como los cargos técnicos en escuelas privadas. Dada la amplitud de la muestra incluimos en educación los cargos como tutorías en escuelas secundarias, horas de clases en escuelas secundarias y cargos en el sistema universitario (docencia).

De lo recabado podemos mencionar que, en el sistema Educativo:

Es el área con **mayor cantidad de cargos (244)**, lo que refleja la importancia de la educación dentro de la estructura laboral de los organismos (Se requieren profesionales en trabajo social tanto para la docencia universitaria como para los cargos técnicos en ejecución).

El 65.9% de estos cargos pertenecen a la provincia (161 cargos), lo que confirma que la mayor responsabilidad en educación recae en el nivel provincial. (Aquí se incluyen los cargos técnicos del CGE en modalidad especial, las tutorías en escuelas secundarias y quienes tienen horas de clase como docente del nivel secundario o universitario –Uader-)

El 25% corresponde a la nación (61 cargos), reflejando la presencia de universidades nacionales (Identificamos aquí los cargos docentes en la Universidad Nacional).

El 8.1% pertenece al sector privado (20 cargos), lo que indica una menor proporción de empleos en este ámbito en comparación con el sector público (Incluimos en este apartado los cargos técnicos en escuelas privadas y/o de la modalidad especial).

Niñez, Adolescencia y Familia (13.8%)

Los municipios concentran el 29.3% de estos cargos (41 de 140), lo que sugiere un enfoque más territorializado en la atención a la infancia y adolescencia.

La provincia posee el 65% de los cargos en esta área (91 de 140), lo que evidencia su papel protagónico en la implementación de políticas para la protección de la niñez.

Salud (19.1%)

Es la segunda área con más cargos (193), luego de educación.

El 87.5% de los cargos en salud (169 de 193) dependen de la provincia, lo que es consistente con la administración de hospitales públicos provinciales.

Los municipios tienen 12 cargos (6.2%), lo que indica una menor cantidad de centros de salud municipales.

El sector privado cuenta con 7 cargos (3.6%), lo que refleja una baja incidencia en este relevamiento.

Justicia (7.3%). 67 de los 74 cargos (90.5%) están en la provincia, distribuidos entre los distintos ETIs de los diferentes departamentos.

6 cargos corresponden a la nación (8.1%), lo que refleja la presencia de organismos judiciales nacionales en el territorio (Corresponde a la justicia federal)

Desarrollo Humano (20.1%) se autodefinen así las áreas correspondientes a lo que antes englobaba a desarrollo social

Es el tercer sector con más cargos (203).

El 70% de los cargos están en los municipios (142 de 203), lo que señala que la gestión de programas sociales y asistencia se da principalmente a nivel local.

La provincia tienen solo 21 cargos (10.3%), lo que puede indicar que su rol es más de coordinación y financiamiento.

A nivel nacional hay 24 cargos (11.8%), mostrando una presencia moderada en esta área.

IAPV / Otros de Vivienda (0.9%) Con solo **9 cargos**, es la categoría con menor participación, lo que indica que el acceso a vivienda y urbanización no tiene una gran estructura de empleo directo en los organismos relevados. No esta relevado la información respectiva a las distintas áreas.

Otros Servicios Sociales (13.9%) (Refiere a servicios sociales vinculados a Vejez, jubilaciones y pensiones, cajas de jubilaciones; obras sociales, entre otros).

Con **141 cargos**, representa una cantidad significativa dentro del total.

El 49.6% de los cargos están en el sector privado (70 de 141), lo que sugiere una participación importante de organizaciones privadas en la provisión de servicios sociales. (La mayoría de estos cargos están vinculados a servicios en vejez -residencias- o bien a la parte administrativa de distintas obras sociales)

El 24.8% de los cargos está en la provincia (35 de 141), mientras que el 17.7% está en la nación (25 de 141).

El total de cargos en los distintos organismos e instituciones considerados en la tabla es de **1014**.

Los tipos de contrato más comunes son de **Planta o Titular** (427 trabajadores), seguido de **Contrato de Servicio/Interino** (338) y **Monotributista** (123). Estos datos sugieren que una parte significativa de los trabajadores cuenta con estabilidad laboral (Planta o Titular), mientras que un número considerable se encuentra en situaciones más precarias, como los contratos interinos o la modalidad de monotributo.

Sectores con mayor cantidad de trabajadores

Educación y Universidad es el sector con mayor cantidad de empleados (**244 en total**), con una fuerte presencia de contratos de planta o titular (112) y de servicio/interino (112). Sin embargo, hay una porción menor de monotributistas (9) y becarios (5), lo que indica que, aunque predominan los contratos más estables, también existen formas de contratación más flexibles.

Salud es el segundo sector con más trabajadores (**193 en total**), con una distribución más variada. Se destaca la presencia de 91 trabajadores en contrato de servicio/interino y 55 en planta titular. También hay 24 personas con becas de formación, lo que sugiere que el sector incluye un porcentaje relevante de trabajadores en etapa de capacitación.

Desarrollo Humano cuenta con **203 trabajadores**, con una proporción significativa en contratos de obra (32), interinos (55) y monotributistas (33). La baja cantidad de trabajadores en planta titular (83) indica que este sector tiene una fuerte dependencia de modalidades contractuales menos estables.

Otros Servicios Sociales agrupa **141 trabajadores**, con una gran presencia de monotributistas (48) y contratos de servicio/interino (28). Esto indica una alta flexibilidad laboral en este sector.

Niñez, Adolescencia y Familia suma **140 empleados**, de los cuales una gran mayoría está en planta o titular (77), mientras que hay una proporción menor de contratos de obra (21) y monotributistas (18). De manera que el 40% esta precarizado.

Situación de los contratos precarios: Los contratos de **obra y monotributo**, que suelen estar vinculados a condiciones laborales más inestables, representan una parte importante de los trabajadores en ciertos sectores. Por ejemplo, en **Desarrollo Humano** y **Otros Servicios Sociales**, la presencia de monotributistas es considerable, lo que puede indicar una mayor precarización del empleo en estas áreas.Los contratos **ad honorem** son poco frecuentes, con solo 4 trabajadores distribuidos en educación y servicios sociales. Esto refleja que, si bien existe trabajo no remunerado, no es una modalidad dominante en estas instituciones.

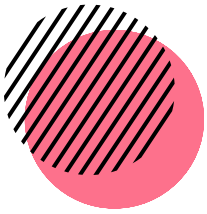
Conclusiones del apartado

Los sectores con mayor estabilidad laboral son **Educación** y **Salud**, debido a la alta cantidad de trabajadores en planta o titulares.

En contraste, sectores como **Desarrollo Humano** y **Otros Servicios Sociales** presentan una fuerte presencia de contratos temporales o autónomos (monotributistas), lo que indica mayor inestabilidad laboral.

Las becas de formación se concentran principalmente en el sector Salud, lo que puede explicarse tanto por la necesidad permanente de actualización y especialización en esta área, como por la propia estructura de la oferta institucional existente, que suele canalizar este tipo de contratos para cubrir funciones sustantivas bajo la apariencia de formación. Esta modalidad, aunque presenta oportunidades de capacitación, también tiende a reproducir esquemas de precarización laboral, al no garantizar condiciones plenas de estabilidad y reconocimiento para las y los profesionales involucrados.

La predominancia de contratos de obra y monotributo en ciertos sectores indica relaciones laborales más flexibles o inestables, dependiendo de la regulación y el contexto de cada área.



Introducción: la pericia judicial en Trabajo Social

La pericia judicial en Trabajo Social es una actividad profesional mediante la cual un profesional actúa como experto que asesora a la justicia en casos donde se requiere un análisis especializado sobre situaciones sociales. Su función principal es aportar información técnica que ayude a jueces y tribunales a comprender la realidad social de una persona, familia o comunidad, con el fin de tomar decisiones basadas en evidencia.

Las pericias sociales pueden ser solicitadas en diversos ámbitos, como derecho de familia (custodia, régimen de visitas, adopciones), violencia de género, situaciones de vulnerabilidad, procesos penales (evaluación de contexto social de imputados o víctimas), entre otros. El informe pericial es el documento final en el que se detallan los hallazgos, el análisis profesional y las recomendaciones pertinentes.

Resultados generales

Del total de 794 profesionales de trabajo social encuestados, 31 manifestaron desempeñarse en el ámbito de las pericias judiciales, mientras que 763 indicaron no participar de dichas prácticas. Esto representa un 3.9% del total de casos relevados que efectivamente se encuentra realizando intervenciones periciales

La gran mayoría de los y las trabajadoras sociales no se desempeña en el ámbito pericial, situación que puede vincularse a diversos factores, entre ellos la falta de formación específica, las oportunidades laborales limitadas y la ausencia de una regulación clara que incentive este tipo de ejercicio profesional.. A partir del relevamiento realizado, también se constató cualitativamente que otros obstáculos recurrentes son la demora en el pago de los honorarios, la escasa legitimación del rol profesional por parte otros profesionales de justicia, asi como la inexistencia de adelantos que cubran traslados y otros gastos operativos asociados a la tarea pericial.

Es menester aclarar que el Colegio brinda el Seminario respectivo anualmente y también señalar que la recientemente sancionada Ley N° 11146 de ejercicio profesional establece un marco para la regulación de honorarios más propicio para la intervención de nuestros profesionales.

Distribución por jurisdicción

Entre los 794 profesionales encuestados, el departamento de Paraná concentra la mayor cantidad de trabajadores sociales que realizan pericias judiciales, con un total de 16 casos, lo que representa un 51.6% del total de peritos registrados en la muestra. Esta concentración territorial sugiere que la capital provincial actúa como un nodo clave en la distribución y asignación de este tipo de prácticas, probablemente debido a la presencia de mayor infraestructura judicial, demanda institucional y disponibilidad de profesionales con formación específica para dichas funciones.

Por otro lado, la encuesta permitió identificar que en algunos departamentos como Gualeguaychú, Islas del Ibicuy, Villaguay y San Salvador, no se registraron profesionales que ejerzan funciones periciales, lo cual podría estar vinculado a limitaciones estructurales, baja demanda judicial o escasa habilitación profesional para este tipo de tareas en dichos territorios.

Además, se observó que otros departamentos presentan una presencia reducida de peritos, con apenas 1 o 2 profesionales por zona, como es el caso de Colón, Concordia, Diamante, Federación, La Paz, Nogoyá, Tala y Victoria.

Estos resultados sugieren una **concentración de la práctica pericial en la capital provincial (Paraná)**, lo que puede deberse a la demanda judicial más elevada en esa jurisdicción o a una mayor especialización de los profesionales en la zona. En cambio, en otras localidades, la práctica de la pericia social es escasa o inexistente.

Este estudio descriptivo plantea interrogantes sobre la formación y el acceso de los trabajadores sociales al ámbito judicial, así como sobre la necesidad de promover capacitaciones y reconocimiento institucional para fortalecer su rol en la producción de informes periciales en el sistema de justicia.

Distribución de la población en ejercicio seguún máximo nivel de título alcanzado

El siguiente apartado se basa en la distribución de la población que ejerce activamente la profesión según el máximo nivel de título obtenido, desglosado por departamento de residencia.

El total de profesionales en ejercicio relevados asciende a **705**. La mayoría de ellos cuenta con título de **grado (611, equivalentes al 86,7%)**, seguido de **especialización (59, 8,4%)**, **maestría (31, 4,4%)** y un grupo minoritario que ha alcanzado el **doctorado (4, 0,6%)**.

Existe una fuerte concentración de profesionales en ejercicio en Paraná (50,3%), seguido por Gualeguaychú y Concordia.

La mayoría de los profesionales en ejercicio posee **titulación de grado (86,7%)**, mientras que la especialización (8,4%) es el segundo nivel más frecuente.

La cantidad de profesionales con maestría (4,4%) y doctorado (0,6%) es muy reducida.

La distribución por departamentos sigue una lógica poblacional, con mayor concentración en centros urbanos más grandes.

Esta distribución permite comprender la composición educativa de los profesionales en ejercicio, lo que podría orientar estrategias de capacitación y desarrollo profesional en la región.

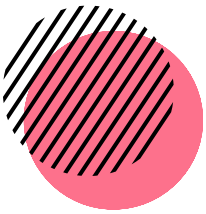
Consideraciones finales

El presente informe ha sistematizado los resultados de la información recabada sobre diversos aspectos del ejercicio profesional del trabajo social en la Provincia de Entre Ríos. A través del relevamiento de información se han podido visibilizar las características de la población que activamente ejerce la profesión, su nivel de formación académica, las jurisdicciones donde ejercen, el ámbito laboral, el tipo de contratación y la participación en instancias específicas como las pericias judiciales.

Uno de los hallazgos más significativos ha sido la diversidad en las condiciones laborales de los profesionales en Trabajo Social, lo que da cuenta de un campo profesional heterogéneo, con desigualdades en el acceso a la estabilidad y a la capacitación continua. Asimismo, se ha identificado que gran parte de los profesionales se desempeñan bajo modalidades contractuales precarias, lo que supone un desafío en términos de derechos laborales y reconocimiento institucional como así también reflexionar sobre el impacto en la constitución de la identidad profesional.

En cuanto al nivel de formación, la mayoría de los profesionales cuenta solo con titulación de grado, mientras que un porcentaje menor ha alcanzado niveles de especialización, maestría o doctorado. Esto sugiere la necesidad de fortalecer el acceso, la permanencia y egreso de las instancias de formación de posgrado, garantizando mejores oportunidades de crecimiento profesional y académico.

Por otro lado, el análisis sobre la participación en pericias judiciales ha reflejado que este es un campo aún poco explorado por los trabajadores sociales en la provincia, con una concentración de especialistas en algunas jurisdicciones específicas. Esto invita a reflexionar sobre la importancia de consolidar el rol del trabajador social dentro del sistema de justicia y generar espacios de formación que favorezcan su incorporación a este ámbito.



Palabras Finales

Este texto constituye un aporte para la comprensión de la realidad laboral de las personas profesionales en Trabajo Social en el territorio de la Provincia de Entre Ríos. Si bien la información aquí presentada brinda un panorama general, es fundamental continuar profundizando en investigaciones que permitan comprender las dinámicas del ejercicio profesional, las problemáticas emergentes y los desafíos que enfrenta la disciplina.

Agradecemos profundamente a todas las personas matriculadas que participaron en la recolección de la información, aportando sus experiencias y datos con compromiso y responsabilidad. También extendemos nuestro reconocimiento a quienes colaboraron en las distintas etapas metodológicas de este trabajo: desde el diseño y validación del instrumento de relevamiento, la implementación de la encuesta, la sistematización y el procesamiento de la información, hasta la elaboración y revisión de este informe. Este proceso, construido colectivamente, no solo permitió obtener una caracterización más próxima a la realidad actual de la situación laboral y profesional, sino que también reafirma la importancia de sostener espacios de producción de conocimiento situado. Esperamos que este documento aporte y funcione como insumo para fortalecer futuras discusiones, acciones de incidencia y propuestas concretas orientadas a la mejora de las condiciones laborales, profesionales y académicas del colectivo en la provincia.