

CONDICIONES LABORALES DE UN GRUPO DE EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL DE LA SUBREGIÓN NORTE DEL VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

LABOR CONDITIONS OF A GROUP OF SOCIAL WORK GRADUATES FROM THE NORTHERN SUBREGION OF VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

Mary Hellen Burbano-Ceron¹

Cristina Castro-Gómez²

Jessica Dueñas-Varela³

Karen Dahiana Ruiz-Agudelo⁴

TRABAJO SOCIAL GLOBAL – GLOBAL SOCIAL WORK, Vol. 13 (2023)

<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v13.27734>

¹ Universidad del Valle (Colombia)  <https://orcid.org/0000-0003-4986-7695>

² Universidad del Valle (Colombia)  <https://orcid.org/0000-0002-7698-6166>

³ Universidad del Valle (Colombia)  <https://orcid.org/0009-0003-0246-0262>

⁴ Universidad del Valle (Colombia)  <https://orcid.org/0009-0003-0410-6355>

Contacto: Mary Hellen Burbano Ceron. e-mail: mary.burbano@correounivalle.edu.co

Recibido: 29-03-2023 Revisado: 16-11-2023 Aceptado: 06-12-2023 Publicado: 21-12-2023

Cómo citar / How to cite:

Burbano-Ceron, M.H., Castro-Gómez, C., Dueñas-Varela, J. y Ruiz-Agudelo, K.D. (2023). Condiciones laborales de un grupo de egresados de Trabajo Social de la subregión norte del Valle del Cauca, Colombia. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 13, 1-21. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v13.27734>

Resumen

Este artículo presenta los resultados de una investigación descriptiva, desarrollada bajo una metodología mixta, cuyo objeto fue analizar la situación laboral de un grupo de egresados de Trabajo Social. Se aplicó una encuesta aleatoria a 62 personas para indagar sobre las principales tendencias en relación a sus condiciones laborales y 16 entrevistas semiestructuradas que, a través de un proceso de análisis de contenido, señaló las principales limitaciones para el ejercicio profesional y sus formas de afrontamiento. Frente a las condiciones laborales se encontró que comportan características propias de un mercado laboral atravesado por la flexibilización, tercerización y precariedad laboral propios del mundo del trabajo y de los procesos de privatización de los servicios sociales. Con relación a los aspectos que condicionan y limitan el desarrollo de la intervención profesional, se halló excesiva carga laboral, inestabilidad por contratos de corto plazo, sumado al cumplimiento de múltiples trámites administrativos, bajos presupuestos para inversión social, concepciones asistencialistas y cuantificadoras de la intervención, así como dificultades en los equipos para el trabajo interdisciplinario, inexperiencia profesional por alta rotación laboral, demandas por fuera del quehacer profesional y reducido tiempo para desarrollar la intervención; aspectos que afectan la vida personal y laboral de los y las egresadas.

Abstract

This article presents the results of a descriptive research, developed under a mixed methodology, whose purpose was to analyze the labor situation of a group of Social Work graduates. A random survey was applied to 62 people, to inquire about the main trends in relation to their working conditions and 16 semi-structured interviews, which through a process of content analysis, pointed out the main limitations for the professional practice and their ways of coping. Regarding working conditions, it was found that they involve characteristics of a labor market characterized by flexibilization, outsourcing and labor precariousness typical of the world of work and of the privatization processes of social services. In relation to the aspects that condition and limit the development of professional intervention, we found an excessive workload, instability due to short-term contracts, in addition to compliance with multiple administrative procedures, low budgets for social investment, assistance and quantifying conceptions of intervention, as well as difficulties in the teams for interdisciplinary work, professional inexperience due to high labor turnover, demands outside the professional work and reduced time to develop the intervention; aspects that affect the personal and working life of the graduates.

PC: condiciones laborales; profesionales de Trabajo Social; calidad de la vida laboral; limitaciones del ejercicio profesional.

KW: working conditions; social work professionals; quality of work life; professional practice limitations

1. Introducción

Conocer la realidad sociolaboral de las personas egresadas es una tarea fundamental que permite, no solo desvelar el panorama al que se enfrentan una vez culminan su proceso formativo, sino también acercar a la universidad y a los programas académicos al reconocimiento de los perfiles de formación en contraste con las necesidades y expectativas que el escenario laboral requiere, lo cual contribuye a los procesos de calidad de la educación superior en Colombia.

En este sentido, diversos autores (Bezies Cruz et al., 2017; Blanco Carrasco et al., 2019; Castellanos Vega y Rodríguez Navas, 2017; Moreno Chaparro et al., 2013; Sánchez et al., 2009; Troncoso et al., 2013) señalan la importancia de conocer las diferentes formas que adquiere el quehacer profesional y el panorama laboral vigente, incluyendo las demandas y necesidades laborales, para retroalimentar los programas de formación universitarios. Asimismo, se hace necesario indagar sobre las condiciones laborales de las personas egresadas para pensar procesos de intervención más pertinentes, reconociendo que existe una marcada tendencia a la desvinculación entre las universidades y estos, particularmente en el caso colombiano (López, 2015). Por esto, es necesario trascender este distanciamiento y avanzar en la conexión entre la academia y el mercado laboral (Blanco Carrasco et al., 2019), sin perder de vista que esta relación no puede establecerse en términos de sincronía o de subordinación con la lógica del mercado, lo que terminaría limitando la toma de decisiones político administrativas y académicas para garantizar una educación de calidad y mantener el importante papel social y cultural de la universidad pública en la generación y transmisión de conocimiento (Cardona Zuleta y Montoya Giraldo, 2019).

De otro lado, estudios como este permiten identificar problemáticas colectivas que se requiere enfrentar a través de procesos de participación y organización gremial para establecer rutas en la demanda de condiciones de trabajo dignas y la construcción de un proyecto ético-político profesional (Valencia, 2011),

[...] que tiene que estar vinculado a las reales condiciones de trabajo y de vida de los sujetos y que, en el caso de los trabajadores sociales, significa conocer de manera profunda las condiciones reales en las cuales el ejercicio profesional se lleva adelante; si no es sólo una idealización. (Guerra, 2015, p. 18).

Es paradójico que el Trabajo Social sea el encargado de intervenir en el campo de lo social con poblaciones en condiciones de precarización y sobre problemáticas, resultado de un orden económico y político desigual e injusto, pues pocas veces se vuelve la mirada sobre las condiciones de precariedad que sus profesionales deben enfrentar en condición de trabajadores insertos en la lógica neoliberal del mercado laboral colombiano (Consejo Nacional de Trabajo Social [CONETS], 2021) donde son las personas recién egresadas quienes generalmente enfrentan las peores condiciones de inserción profesional (Castro y Rubio, 2002).

Así, el panorama del mundo laboral general, y en particular para trabajadores y trabajadoras sociales, mantiene una cierta tendencia a nivel de América Latina que pone en evidencia “el retroceso de los derechos históricamente conquistados por los trabajadores” (Salazar et al., 2015, p.4). Un estudio argentino sobre condiciones de trabajo decente afirma que los profesionales de Trabajo Social consideran insuficiente su remuneración y han recibido tratos discriminatorios a causa de su formación por el tiempo esperado de respuesta a las demandas de intervención que se les hace. No obstante, a pesar de existir un alto porcentaje de afiliados al régimen sindical, la ruta más usada para lidiar con los conflictos laborales, incluso con el enganche al trabajo, son las redes o relaciones entre profesionales y no los espacios gremiales (Molina et al., 2020).

Por otra parte, Murillo García y Montaña Ulloa (2017) muestran que las personas egresadas de universidades privadas logran mejores salarios, mayor estabilidad laboral y mejor calidad de los cargos asumidos, a diferencia de quienes egresan de universidades públicas que se vinculan a un ritmo más rápido al mercado laboral, dadas las condiciones socioeconómicas con las que cuentan, pero en condiciones más desventajosas que sus otros colegas. Contrario a ello, Salazar et al. (2015) señalan que para el caso colombiano se ha reducido la oferta de empleo público y, en su lugar, se ha expandido la contratación por parte del sector privado, caracterizado por empleos temporales sin beneficios de bienestar y protección social. Así pues, “no hay duda de que la desocupación y la precarización permiten que se transfiera hacia el propio trabajador la responsabilidad por su empleabilidad” (Guerra, 2015, p. 21).

En un estudio desarrollado por el CONETS (2021) se señala “una preocupante situación de precarización laboral para las y los trabajadores sociales en Colombia” (p. 160), ya que el desempleo afecta principalmente a mujeres recién egresadas de universidades privadas en la región Caribe, predominando el multiempleo, la contratación por prestación de servicios —que profundiza la falta de garantías y derechos en el trabajo— y una remuneración

económica baja que no supera los 4 salarios legales mínimos vigentes, acompañada de una alta inestabilidad laboral. Esta tendencia contrasta con una marcada satisfacción con el trabajo y el reconocimiento de una estrecha relación entre las actividades laborales desempeñadas y la formación académica.

Por otra parte, se encontró que las principales dificultades que los egresados experimentan son las condiciones laborales inadecuadas, bajos salarios que no satisfacen las expectativas personales y la imposibilidad de acceder a estudios de postgrado por falta de recursos económicos (Marulanda Galvis et al., 2010). Para el caso de España, Barrera Algarín et al. (2015) afirman que las condiciones laborales, las relaciones en y con el lugar de trabajo, así como la precariedad laboral de los profesionales de Trabajo Social, juegan un papel muy importante en la aparición de problemas de salud física y mental, entre ellos, el síndrome de *burnout*, que afecta a su bienestar. Asimismo, Ghirdelli y Oliveira (2020) señalan conflictos entre la condición de asalariados y la orientación ético-política de los y las profesionales.

Ahora bien, en relación con la formación profesional y su conexión con la calidad de la educación, Saravia (2015) señala como un desafío para las escuelas de Trabajo Social chilenas, la necesidad de planificar de forma racional la amplia oferta para la formación profesional y no profesional, ya que esta ha aumentado de manera significativa el número de trabajadores sociales. Mientras que Jaramillo et al. (2012) señalan la pertinencia de los estudios de seguimiento al estudiantado egresado, también destacan la importancia de hacer, de manera complementaria, una lectura profunda y constante de la dinámica económica y social de los contextos donde estos se desenvuelven, así como la renovación de los estudios sobre el tema para tener un panorama más completo y cabal de la situación.

2. Metodología

Este artículo presenta los principales resultados de un estudio de tipo descriptivo, desarrollado a través de una metodología mixta usando una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, lo que permitió que las fortalezas de cada una se unieran con el fin de obtener una mirada más amplia y completa del fenómeno de estudio (Okuda Benavides y Gómez Restrepo, 2005). Su propósito principal fue conocer la situación laboral de un grupo de trabajadores y trabajadoras sociales que egresó a lo largo de una década (periodo de 2011-2021) de un programa académico de Trabajo Social perteneciente a una universidad pública colombiana ubicada al suroccidente del país —en una de sus sedes

regionales al norte del departamento del Valle del Cauca— para lo cual se aplicó una encuesta a una muestra de 62 personas de un total de 120 personas egresadas.

La encuesta se desarrolló de manera auto-diligenciada, tomó forma a través de un formulario enviado por correo electrónico, constituido por 37 preguntas orientadas a identificar las principales tendencias referentes a las condiciones de trabajo de las personas egresadas. El tipo de muestreo fue aleatorio simple, del que participaron mujeres (92%) y hombres (8%), cuyo rango de edad predominante se ubicó entre los 24 y 29 años (64%).

Adicionalmente, se implementó una entrevista semiestructurada orientada a indagar aspectos relacionados con el quehacer profesional y las situaciones que se configuran como limitantes de su labor profesional; esta fue aplicada a 16 de las personas encuestadas, que fueron seleccionadas de manera intencional. Las y los entrevistados actúan en diferentes áreas de intervención profesional y se encuentran ubicados en municipios y ciudades dentro y fuera de la subregión, como Roldanillo, Zarzal, La Victoria, Tuluá, San José del Guaviare, Cali y Bogotá.

Cabe señalar que las entrevistas fueron desarrolladas a través del uso de plataformas virtuales como *Google Meet* y *Zoom* dada la dispersión de la ubicación geográfica de los y las participantes del estudio. A través de esta técnica, las personas entrevistadas (14 mujeres y 2 hombres) dieron cuenta, desde su perspectiva, de la presencia de demandas, dificultades, conflictos y formas de afrontarlos en su ejercicio profesional. La información obtenida fue codificada y categorizada a través de un ejercicio de análisis de contenido, identificando patrones emergentes para su posterior interpretación.

Para el análisis de las condiciones laborales, se incluyeron tres aspectos relacionados con el concepto de trabajo decente, que son: oportunidades de empleo e ingresos dignos, acceso a la protección social y el respeto a los derechos fundamentales del trabajo (Neffa, 2015). Por otro lado, se incluyeron en el análisis algunos de los aspectos vinculados con las demandas, conflictos y dificultades dentro de los espacios laborales señalados por Cademartori (2011).

3. Resultados

La profesión de Trabajo Social encuentra su escenario de intervención en diversos campos problemáticos de la cuestión social, aun así, hay ciertas áreas que demandan mayor vinculación de estos profesionales. Para el caso de las personas participantes del estudio, la

contratación laboral se viene presentando, principalmente, en instituciones que adelantan procesos de apoyo y fortalecimiento de las familias, así como atención a primera infancia y adolescencia. Esta intervención se realiza a través de instituciones como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante, ICBF) y organizaciones no gubernamentales que operan programas y proyectos en este campo. La intervención comunitaria se convierte en la segunda área con mayor inserción laboral a través de programas y proyectos relacionados con el bienestar social o con el fortalecimiento de procesos comunitarios. El área educativa ocupa el tercer lugar de enclave laboral en lo que corresponde a apuestas de educación integral y bienestar educativo.

Uno de los resultados claves de este estudio fue identificar que las personas egresadas han logrado posicionarse en áreas de intervención tales como salud mental, derechos humanos, arte y cultura, infraestructura, medio ambiente y, por último, construcción de paz, forjando un camino amplio y diverso para la profesión en términos laborales.

De este modo, más de la mitad de las personas encuestadas se encuentran vinculadas laboralmente como trabajador o trabajadora social. Dentro de los cargos asumidos, el 15% ejerce cargos de coordinación, el 11% es docente orientador y el 2% son personas investigadoras, siendo la naturaleza de los lugares de trabajo principalmente el sector privado, y solo el 28% se encuentra directamente vinculado con instituciones del sector público.

El 95% de las personas encuestadas considera que la oferta de trabajo en la subregión norte del Valle es limitada y el 36% afirma no estar laborando como profesional de Trabajo Social, cifra que deja en evidencia la brecha entre demanda laboral y oferta profesional. Asimismo, el 40% de las fuentes afirman que han tenido que buscar otras alternativas para la generación de ingresos económicos adicionales al salario. Cabe señalar que la modalidad del multiempleo es un rasgo característico de las condiciones laborales de los profesionales de este tiempo histórico, en tanto el escenario socioeconómico influyó en que las personas tuvieran más de un empleo para incrementar los ingresos necesarios que les permitieran acceder a condiciones de vida consideradas satisfactorias.

En cuanto al tipo de vinculación contractual, se encontró que solo el 28% de los encuestados tiene un contrato laboral a término indefinido, el cual garantiza un mayor nivel de estabilidad. Sin embargo, los tipos de contratación más recurrentes entre los profesionales de Trabajo Social son el contrato por prestación de servicios (44%) y el contrato laboral a término fijo (24%). Estas vinculaciones responden, en cierto modo, a las

políticas de flexibilización, tercerización y precarización laboral que acompañan el modelo económico vigente, las cuales han logrado que los empleados experimenten, de forma continua, temor frente a la posible pérdida de sus empleos.

De acuerdo con Cerquera (2018), los contratos de corta duración o con un plazo de terminación pactado, por contener condiciones menos favorables a las que rigen la contratación indefinida, refuerzan la incertidumbre y naturalizan la inestabilidad, condición que genera que los empleados se esfuercen por conseguir la renovación de su contrato. Frente a la naturaleza de los contratos de trabajo, algunas de las entrevistadas señalan que:

“Mi contrato es por prestación de servicios por un lapso de 6 meses y 11 días. La salud, pensión, riesgos, todo lo pago yo. La alimentación también corre por cuenta de nosotros. Pero el transporte, eso sí, es totalmente dependiente de la institución. Uno tiene la posibilidad de que le renueven el contrato, pero eso también depende de uno como profesional, de cómo está ejerciendo su labor. Entonces, por lo que me cuentan mis compañeros, hay personas que llevan años y aún no logran ser de planta aunque su trabajo como profesional ha sido adecuado” [Entrevista a egresada 1, vinculada a institución prestadora de servicios de salud].

“Mi contrato es por prestación de servicios, lo renuevan cada 3 meses, no cuento con las garantías laborales esas las debo asumir yo” [Entrevista a egresada 3, vinculada a proyecto de MinTIC].

De otro lado, solo el 2% de quienes respondieron la encuesta cuentan con un contrato de provisionalidad y otro 2% con nombramiento de cargo público. Es evidente cómo estas condiciones repercuten en la dimensión salarial, por lo que el 46% de la población encuestada percibe entre dos y tres salarios mínimos por el cumplimiento de su trabajo, el 6% gana solo un salario mínimo al mes y el 2% gana menos del salario mínimo legal vigente. Esta remuneración salarial que obtienen los profesionales por una dedicación laboral de tiempo completo, con horarios que incluso sobrepasan lo contemplado en la jornada laboral, como es el caso de las vinculaciones por prestación de servicios, no implica como tal un cumplimiento fijo de horario, pero terminan estableciendo uno o incluso excediéndose. Así lo señala una de las entrevistadas:

“Cuando se trabaja con el ICBF los requerimientos son bastantes, entonces así uno esté con prestación de servicios se le exige ocupar el tiempo completo y más. Se

supone que uno no cumple horarios en esta condición laboral, sin embargo, las acciones que se adelantan implican que tienes que empezar muy temprano y ocupar todo el día, porque más que todo se hace asistencia a reuniones, entrega de informes, eso implica dedicar mañana y tarde, no siempre es así, pero la mayoría del tiempo” [Entrevista a egresada 2, vinculada al ICBF].

En otros casos, además de exigir el cumplimiento de funciones para las que fueron contratadas, se demanda otro tipo de labores, lo cual limita el cumplimiento de metas establecidas dentro de la contratación. Esto, en relación directa con la multifuncionalidad inmediata —entendida como las constantes peticiones, requerimientos y demandas no planeadas por parte del empleador—, termina por volverse frecuente y aumenta la carga laboral tal como lo señala una de las egresadas:

“Cuando te contratan por prestación de servicios tú sabes que tienes más tiempo para trabajar que para descansar, yo tengo cuatro municipios que atender, pero en Restrepo tengo dos zonas wifi, por ende mi trabajo allí es doble, yo llego a mi casa tipo 7:00-8:00 p.m., pero debo sentarme a transcribir todos los listados en Excel y las fotos bien organizadas, para luego subirlas a la plataforma. A veces hasta el domingo está usted tranquila y le escriben que se necesita un documento, que no viene en el sistema, que por favor lo envíe urgente” [Entrevista a egresada 3, vinculada a proyecto MinTIC].

Lo que resulta paradójico de esta situación es que, si bien las condiciones de contratación no son las idóneas, los profesionales encuestados manifiestan estar satisfechos con sus condiciones laborales —solamente un 24% expresa no estarlo—. Este hallazgo coincide con los resultados del estudio desarrollado a nivel nacional por el CONETS (2021), en el que se afirma que existe cierta conformidad y satisfacción con el trabajo por parte de los profesionales de Trabajo Social a pesar de las condiciones laborales.

Estos datos dejan en evidencia las contradicciones de una profesión que se propone luchar contra las desigualdades pero que, al mismo tiempo, se ve afectada por ellas. Al respecto, Montaña (1998) afirma que la profesión desarrolla su intervención en un espacio de tensión y contradicción entre su funcionalidad con la reproducción del sistema *versus* la defensa de derechos sociales. Ahora bien, las afirmaciones de satisfacción respecto a las condiciones laborales expresadas por participantes del estudio tienen que ver con que se encuentran laborando en campos de intervención asumidos como experiencias valiosas para el aprendizaje profesional, como así lo señala una de las entrevistadas:

“Me he sentido muy contenta porque siempre había soñado con estar en el campo clínico. Los trabajos que había tenido anteriormente eran netamente comunitarios, muy interesantes también, pero siempre me había imaginado más en la parte clínica. Entonces siento que he cumplido todas mis expectativas. Me siento muy satisfecha y estoy aprendiendo” [Entrevista a egresada 1, vinculada a institución prestadora de servicios de salud].

Otro aspecto que resulta notorio es su bajo nivel de agremiación, asunto reiterativo no sólo en la muestra que participó de este estudio, sino a nivel más amplio entre las y los trabajadores sociales del país. En este sentido, se encontró que el 80% no está vinculado a una organización gremial de Trabajo Social, aunque manifiestan interés por agremiarse.

En relación con los hallazgos arrojados por este estudio respecto a las demandas, conflictos y dificultades para el desarrollo del ejercicio profesional, estos se presentan primero en relación con las demandas generales más frecuentes que se les hace a las personas egresadas, para luego poner en evidencia las dificultades y conflictos referidos a la población sujeto de la intervención profesional. Posteriormente, se presentan aquellos ligados al equipo de trabajo donde se insertan los profesionales y los que atañen a la institución empleadora. Por último, se da cuenta de las formas utilizadas por los participantes del estudio para enfrentar dichas situaciones.

En relación a las demandas que hace la población a los profesionales, se encontró que se les exige la gestión de recursos materiales y humanos, contacto directo y atención a nivel individual y familiar para la resolución de conflictos y problemas sociales, interlocución y/o mediación entre comunidades y empresas, acompañamiento a procesos educativos no formales, formulación de alternativas de solución creativas e incluyentes, así como orientación para el uso de herramientas tecnológicas, entre otros. En este mismo sentido, se identificó que es común encontrarse con demandas que están fuera del alcance del quehacer profesional del Trabajo Social. Esto genera conflictos evidentes, de ahí que el 37,8% de egresados reconozcan haber tenido conflictos con la población, por ejemplo, respecto al desconocimiento de procesos institucionales o por falta de claridad frente a la atención de las demandas inmediatas y a los alcances de la acción profesional. También se encontraron conflictos relacionados con desacuerdos tanto de la población como de profesionales respecto a la normatividad estatal y/o a las políticas institucionales que inciden en los procesos de intervención, así como ante programas y proyectos que se considera no

atienden las causas ni resuelven los problemas sociales, pero que exige a los profesionales resultados.

Frente a las dificultades relacionadas con los sujetos participantes de los procesos de intervención, los resultados del estudio muestran que la cantidad y la diversidad de la población con la que se trabaja es considerada como la principal dificultad a la que se enfrentan, porque aun cuando suelen tener a cargo grupos poblacionales definidos, la cantidad y sus características particulares varían, lo que exige ajustes en la planificación de estrategias específicas para atender demandas y necesidades. Esto es evidente en muchos campos y áreas de intervención. Por ejemplo, en procesos de bienestar en el campo educativo, la población estudiantil presenta una gran diversidad no solo etaria sino también étnico racial, de género, orientación sexual, condición socioeconómica, y territorial, entre otras. Asimismo, en la intervención con familias se trabaja con población de primera infancia, niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y adultos mayores, entre otros. Ocurre lo mismo en el trabajo con comunidades víctimas y la población desmovilizada del conflicto armado. De manera que una de las principales dificultades que han debido enfrentar los participantes de este estudio ha sido lograr una atención diferencial que responda a las necesidades y demandas de la población diversa con la que se trabaja; frente a esto, una de las entrevistadas señala:

“Propongo todo este abanico de talleres y de espacios de intervención y cuando interactué con los estudiantes me doy cuenta de que ellos tienen características y necesidades completamente diferentes. En ese sentido, entro en conflicto porque yo digo, nos forman de una manera que tenemos todo el tiempo del mundo para hacer nuestros procesos de acercamiento diagnóstico, pero el mundo laboral te lo impide, te dice actúa de inmediato. Obviamente está en nosotros y en nuestra capacidad como profesionales de invertir eso, de mirar cómo lo solucionamos, de mirar cómo invertimos la lógica” [Entrevista a egresada 10, vinculada a institución educativa].

Respecto a las dificultades con los equipos de trabajo, se encontró que el 22,2% de los encuestados afirman que en algún momento han experimentado tensiones con compañeros de trabajo y esas tensiones están relacionadas principalmente con el trabajo interdisciplinar, la falta de iniciativa y proactividad por parte de sus compañeros, así como desacuerdos respecto al compromiso de los profesionales con los procesos de intervención y frente a la población, también por diferencias en la remuneración de los integrantes del equipo, situaciones que aumentan el estrés laboral. Cabe señalar que reconocen la presencia del

conflicto como un atributo propio de las relaciones humanas, destacando que lo importante es hacerle frente, tal como lo afirma una de las personas entrevistadas:

“He trabajado con ingenieros civiles, con topógrafos y demás y allí se nota una diferencia abismal, porque son personas que no tienen sentido de lo social, y lo social es lo que sirve para llegarle a la gente, construir con la gente, hacer con la gente, entonces como que esas otras profesiones son un poco aisladas, es difícil el trabajo con ellos, no se interesaban por acercarse a la comunidad, y hay diferencias hasta en el salario, pues lo que le pagan a los ingenieros es más alto” [Entrevista egresada 14, vinculada a programa de UNICEF].

Respecto a las demandas más frecuentes realizadas por las instituciones empleadoras, están relacionadas con aspectos administrativos, operativos y de resultados, como por ejemplo: diseñar, orientar, ejecutar y evaluar programas y proyectos, crear estrategias educativas en diferentes áreas y campos de intervención, realizar entrevistas y visitas domiciliarias, identificar y analizar riesgos relacionados con la población atendida, fortalecer programas y proyectos en marcha, desarrollar procesos de investigación y sistematización de datos, realizar el seguimiento a procesos, ser eficientes en la atención a la población, guardar confidencialidad sobre los procesos, cumplir metas e indicadores establecidos, así como redactar y entregar a tiempo informes de actividades en campo, llevar registros de los procesos de intervención, registrar información de los usuarios en bases de datos y plataformas tecnológicas —lo que implica aprender a manejar dichas herramientas—, atención a las personas vía telefónica a través de dispositivos muchas veces de uso personal, remisión de los casos a otras instituciones, gestión de documentación o requisitos para la atención de la población usuaria, ofrecer apoyo a otras áreas, así como acompañar procesos de inducción u orientación a otros profesionales, entre otras.

De las demandas enunciadas, el apoyo institucional a otras áreas es una de las causas de mayor conflicto, ya que las funciones requeridas a los profesionales no siempre atañen al quehacer profesional, o se les exige cumplimiento en muy poco tiempo, lo que dificulta planificar procesos de intervención basados en el reconocimiento de las realidades particulares de la población participante. Asimismo, se halló que entre las demandas más exigidas y que generan mayores dificultades a los profesionales de Trabajo Social está la elaboración de informes, los cuales deben ser entregados con inmediatez, lo que obliga a que deban dedicar tiempo por fuera de la jornada laboral para cumplir debidamente con dichas entregas. De igual forma, la demanda de llevar un registro de información sobre los

procesos de intervención se reconoce como otra de las fuentes de conflicto ya que, si bien los participantes del estudio reconocen la importancia de su realización, esta no se piensa al servicio de la reflexión sobre la acción profesional, sino como insumo para la generación de soportes y verificadores para el cumplimiento de metas e indicadores institucionales.

En cuanto a los conflictos a nivel institucional, entendidos como desacuerdos o enfrentamientos que emergen a causa de diferentes puntos de vista frente a la naturaleza de los procesos de intervención, se encontró que el 31,1% de las personas encuestadas reconocen tensiones con la normatividad o las políticas estatales y/o institucionales. Además, se identifican tensiones relacionadas con la inadecuada administración y el establecimiento de prioridades para la inversión de presupuestos públicos, así como con la visión asistencialista que se tiene del quehacer profesional por parte de las instituciones.

Por último, respecto a las formas utilizadas para enfrentar las dificultades y conflictos generados por algunas de las demandas más recurrentes que se hacen al profesional, se encontró que los y las egresadas que participaron del estudio recurren a múltiples y variadas estrategias de carácter individual. Entre ellos tenemos, por ejemplo, apelar a fundamentos normativos para sustentar la acción profesional y lograr el cumplimiento de las funciones y metas institucionales, reconociendo la responsabilidad personal con cada proceso y recurriendo a la capacidad de gestión individual para encontrar la manera de solventar parte de las demandas que están relacionadas con la población atendida. También han apelado a la optimización del manejo del tiempo, al fortalecimiento del trabajo en equipo, o a la lucha por lograr un posicionamiento de la profesión, entre otros. Ahora bien, de la postura frente a las dificultades en relación con la población, las personas egresadas resaltan la importancia del diálogo, la escucha atenta y el reconocimiento de la diversidad social y cultural de las personas con las que trabajan.

De igual forma, las y los profesionales reconocen hacer uso de estrategias creativas e innovadoras para fortalecer los programas o proyectos donde se anidan los procesos de intervención en los que participan. En este orden de ideas manifiestan que, para resolver los conflictos con la población, será necesario no solo velar por sus derechos, sino también reconocer sus características y necesidades particulares, aunque eso implique más esfuerzo, en términos de indagación e investigación, que les arrojen aportes clave para la planeación y el desarrollo de la acción profesional.

4. Discusión y conclusiones

Se parte de la idea de que el trabajo es una actividad esencial y organizadora de la vida humana, que se encuentra determinada por leyes y tendencias que lo rigen, por reglas ajenas a la voluntad de quienes participan de este proceso, es decir, las condiciones no son producto de una casualidad o de la inmediatez, por el contrario, responden a un ordenamiento mayor que se articula con las características propias de las instituciones u organizaciones contratantes.

No hay duda de que existe un viraje en la manera en cómo se concibe el tema de las condiciones de trabajo, dando mayor centralidad e importancia al trabajo decente y su relación con la calidad de vida de los trabajadores (Martínez Buelvas et al., 2013). El trabajo decente es uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y para Gil y Gil (2020), además de ser una “respuesta de la OIT a la globalización y a la crisis económica, es un concepto ético jurídico y un mandato integrador de los pilares constitucionales de la OIT” (p. 143), que permite trabajar por la justicia social en un mundo atravesado por la globalización.

En relación a las condiciones laborales, Neffa (2015) afirma que estas se derivan de un conjunto de elementos de carácter socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción vigente en la institución u organización, así como por otros factores del medio ambiente del trabajo. Por su parte, Cademartori (2011) señala una serie de mediaciones que inciden en la práctica profesional de trabajadores/as sociales, tales como: la tendencia a homogeneizar las formas de contratación, lo que no permite reconocer las condiciones que estructuran los procesos de trabajo y la dependencia laboral con el Estado, en tanto que los profesionales son ejecutores de políticas y programas sociales; la existencia de pautas de trabajo personalizadas e individualizantes; la escasez de medios de trabajo que limitan la posibilidades de acción, mayor capacidad de tolerancia por parte de los trabajadores sociales a aceptar su condición de asalariados y el despliegue de una alta capacidad creativa para responder a las demandas del trabajo; falencias en los lugares de trabajo, relacionadas particularmente con su existencia y accesibilidad; situaciones de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, que demandan la realización de tareas por fuera del espacio laboral, sin recursos o instrumentos suficientes y adecuados, así como la necesidad de hacer uso de recursos propios para cumplir con los encargos; extensión de la jornada laboral; establecimiento de acuerdos, compromisos y convenios de manera particular e individualizada; aumento de la productividad bajo la presión de no renovación de

contrato o rotación de personal; homogeneización de procesos de atención a los problemas o demandas de intervención; y por último, una descalificación y desvalorización del trabajo de los profesionales.

Todas estas situaciones, en palabras de Murillo García y Montaña Ulloa (2017), pueden ser entendidas como un sistema de mediaciones que aparecen como particularidades que emergen en el mundo de lo cotidiano, y que articulan lo universal con lo singular, resultado de un proceso complejo de síntesis, pero que a su vez, tal como lo muestran los resultados de este estudio, se configuran como limitantes del ejercicio profesional.

Ahora, los hallazgos sobre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras sociales señalan semejanzas con las condiciones de la población que estos deben atender, es decir, condiciones desiguales e injustas enmarcadas por un sistema que precariza. Las condiciones laborales de las personas egresadas dejan ver que el incremento de la oferta de la fuerza laboral es superior al crecimiento de la demanda de dicha fuerza. Es decir, no hay suficientes empleos de calidad para los egresados. Panorama que se complejiza en realidades como la colombiana, donde según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el nivel de desigualdad llega a ser el segundo más elevado de toda la región (Neira, 2018). Esto pone en evidencia un modelo económico que se fundamenta en la concentración de beneficios y riquezas para un sector reducido de la población, mientras que la gran mayoría debe trabajar para sobrevivir a un modelo agresivo y angustiante.

Como parte de las condiciones laborales se identificaron: inestabilidad, alta carga laboral, multiempleo, baja remuneración, horarios extensos, contratación bajo la modalidad de prestación de servicios, situación generalizada para profesionales de las ciencias sociales en Colombia y América Latina. Sin embargo, esto se contrasta con la satisfacción que reconocen la mayoría de los y las profesionales, dada su participación en determinados espacios de intervención, considerados como experiencias importantes en términos de aprendizaje y desarrollo profesional. Los datos revelan la predominancia de la tercerización laboral y el bajo acceso a contrataciones de carácter permanente y estable con el Estado. De manera que, según Salazar et al. (2015), a causa de las distintas modalidades de contratación de los profesionales de Trabajo Social, se identifica además una reducción en los ingresos por bajos salarios, el incremento en las jornadas de trabajo y una relación laboral mediada por formas jurídicas que permiten contrataciones a corto plazo, donde la responsabilidad del pago de los aportes a la seguridad social se traslada al trabajador y se limita la posibilidad de sindicalizarse o asociarse a colectivos gremiales.

En relación con la agremiación de los profesionales es evidente que es necesario fortalecer la articulación gremial para vigorizar la reivindicación de derechos y la exigencia de mejores condiciones de trabajo a nivel colectivo, ya que los trabajadores —entre los que están incluidos los y las trabajadoras sociales— viven de la venta de su fuerza de trabajo, sea esta intelectual, material o artística. La agremiación como forma de solidaridad aporta a tramitar la contradicción capital vs. trabajo, cada vez más deshumanizada y caracterizada por la competencia que lleva a vender la fuerza de trabajo por debajo incluso del valor, condicionando su reproducción. La agremiación entonces motiva a luchar por los derechos laborales y apostar por la conquista de unas condiciones de trabajo dignas, estableciendo así salarios acordes al ejercicio profesional.

Sobre las principales demandas, conflictos y dificultades para el desarrollo del ejercicio profesional y las formas de enfrentarlos por parte de los profesionales, se encontró que una de las principales dificultades es lograr una acción que responda a las características particulares de la población con la que se trabaja, dada su diversidad. Es común encontrar también que uno de los principales conflictos es atender demandas cuya respuesta se ubica por fuera de su alcance profesional, así como aquellos relacionados con la presencia de desacuerdos tanto de la población usuaria como de los mismos profesionales respecto a normativas y políticas de carácter institucional que constriñen los procesos de intervención, y frente a la naturaleza de programas y proyectos que no atienden las causas de los problemas.

En relación a las tensiones experimentadas con los equipos de trabajo, estas se vinculan principalmente al trabajo interdisciplinar, la falta de iniciativa y proactividad de compañeros de trabajo, así como con desacuerdos respecto al compromiso con los procesos de intervención y frente a la población usuaria, también por diferencias en la remuneración salarial entre los distintos profesionales de los equipos. Con respecto a las organizaciones o instituciones empleadoras, las dificultades y conflictos están relacionados con las demandas de apoyo a otras áreas, lo que generalmente desborda las tareas propias del quehacer profesional y se vive como una sobrecarga, ya que su realización se demanda de forma inmediata.

Asimismo, se identifican tensiones relacionadas con la inadecuada administración de los programas y proyectos, los cortos tiempos para el desarrollo de los procesos de intervención e informes escritos y las diferentes posturas sobre prioridades para la inversión de presupuestos públicos, así como ante la visión asistencialista que tienen las instituciones frente al quehacer profesional.

Respecto a las formas de hacer frente a las dificultades, tensiones y conflictos, se encontró que los trabajadores sociales recurren a soluciones individuales centradas en su capacidad de gestión, el despliegue de creatividad e innovación y de responsabilidad personal, la optimización del manejo del tiempo, el trabajo en equipo, el posicionamiento de la profesión, así como el uso de fundamentos normativos para apalancar ciertas decisiones, pero también su lucha por velar por los derechos de las personas con las que trabajan y por integrar en los procesos de planificación a partir del diálogo y la escucha, el reconocimiento de las características particulares de las distintas poblaciones.

Estas formas de tramitar las dificultades y conflictos que apelan a la capacidad de reflexión y de acción de manera individual son a todas luces limitadas, y dejan ver la necesidad urgente de vinculación a espacios colectivos gremiales donde sea posible tramitar salidas colectivas.

Los hallazgos de este estudio dejan en evidencia que son múltiples las circunstancias que median el ejercicio profesional, ya sea a modo de conflictos, dificultades o tensiones que repercuten de manera directa en los procesos que se adelantan con las poblaciones. Por lo tanto, es imprescindible que estos condicionantes sean analizados de manera crítica para no incurrir en una praxis contraproducente, comprender cómo funcionan y proponer alternativas colectivas para enfrentarlos.

Esto pone sobre la mesa la importancia de reconocer, por parte de quienes participaron de este estudio, su condición de integrar la clase trabajadora que, al vender su fuerza de trabajo cualificada, se encuentra en condiciones de precariedad laboral en relación con el tipo de contratación, la inestabilidad laboral, las múltiples demandas laborales, los bajos salarios percibidos, así como los pocos recursos y tiempos destinados al desarrollo integral de políticas, programas y proyectos de bienestar social.

Ahora bien, en el caso colombiano, el Estado no necesariamente es el principal empleador de profesionales de Trabajo Social, lo que responde a la materialización del modelo neoliberal, cuya tendencia es la reducción del gasto social y la atención de los problemas socialmente relevantes mediante políticas sociales y públicas cada vez más fragmentadas y focalizadas. De manera que los profesionales terminan operativizando políticas sociales ejecutadas a través de terceros privados, en condiciones de flexibilización y precarización laboral a través de contrataciones a muy corto plazo y con muy pocos recursos para enfrentar las demandas de los usuarios de los servicios.

Al respecto, Montañó (1998) plantea que en el modelo de acumulación capitalista el Estado es el encargado de garantizar su propia legitimación a través de las políticas públicas,

ofreciendo servicios asistenciales con la intención de disminuir e institucionalizar los conflictos y tensiones producto de la desigualdad social que genera el modelo. Para eso, delega la responsabilidad a la sociedad, que a través de los impuestos financia las políticas sociales.

En esta misma vía, el hecho de que los procesos de intervención no cuenten con suficiente tiempo para su ejecución, sumado a la visión asistencialista tanto de las instituciones como de otros profesionales que integran los equipos de trabajo, genera que las personas que participaron del estudio reconozcan la presencia de una serie de conflictos respecto a los alcances reales del quehacer profesional y de la importancia de la existencia de un proyecto ético-político profesional de carácter colectivo, capaz de hacer frente a esta tendencia. Sin embargo, no existe un cuestionamiento fuerte por su parte, hacia las actuales condiciones laborales como un factor limitante de la intervención social.

Referencias bibliográficas

- Barrera Algarín, E., Malagón Bernal, J.L., y Sarasola Sánchez-Serrano, J.L. (2015). Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, (9), 51–71. <https://doi.org/10.5944/comunitania.9.2>
- Bezies Cruz, P., Pérez Enzastiga J. A., González Mociños, N., Elizalde Lora, L., Olvera Larios, B. I., López Cruz, M. A., Ordaz Monroy, A. A., Ángeles Guerrero, A., Godínez Escalona A., Acaxtenco González, A., González Macías, D., Ortiz Ramón, J., Alonso Cano, A., Callado Pérez, J. (2017). *Resultado del estudio de egresados de la licenciatura de Trabajo Social*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Blanco Carrasco M., Sánchez Moreno E. y Tallón Burgos E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329-340. <https://doi.org/10.5209/cuts.60790>
- Cademartori, F. (2011). *Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/25900>

- Cardona Zuleta, E., y Montoya Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios De Derecho*, 76(168), 273–296. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a11>
- Castellanos Vega, R.P. y Rodríguez Navas, Y.A. (2017). Caracterización de condiciones laborales de egresados de fisioterapia de la Universidad de Boyacá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 8(1), 97-106. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.5560>
- Castro, M.E. y Rubio, N.R. (2002). Los latidos de la Praxis el objeto de sistematización y la formulación de un problema. En M.E. Castro, N.R. Rubio y G. Ponce, *Trabajo social de hoy, experiencias de campo e intervenciones profesionales* (pp. 7-76). <https://www.acanits.org/assets/img/libros/Sistematizacion.pdf>
- Cerquera, S.C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [Trabajo de Grado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consejo Nacional de Trabajo Social (2021). Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia. Investigación realizada entre 2020 y 2021.
- Ghiraldelli R. y Oliveira A. de. (2020). Intervención y condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales en el área de la Salud en Brasil. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 10(19), 79-103. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i19.11844>
- Gil y Gil, J.L. (2020). El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(1), 140–183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>
- Guerra, Y. (2015). La intervención como proyecto ético-político y su vinculación con las reales condiciones de trabajo. En M.V. Siede (Comp.), *Trabajo Social y mundo del trabajo: Reivindicaciones y condiciones de intervención* (pp.17-24). Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Jaramillo, A. Giraldo A. y Ortiz, J. (2012). Estudios sobre egresados: La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/818>

- López, A. (2015). *El Trabajo Social es un síntoma del capitalismo*. Editorial Dynamis.
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5328>
- Marulanda Galvis, J.C., Ortiz Botero, E., Moratto Vásquez, N.S., & Arcila Rojas, A.P. (2010). Caracterización de egresados de la Universidad CES en las cohortes de 2003, 2005, 2007 y momento "0". *CES Psicología*, 3(1), 50-63. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539416004.pdf>
- Molina, C.A., Roslan-Angeloni, Y.N., Correa A.G. y Varela, V.E. (2020). Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. La trastienda de la investigación. *Prospectiva, Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (30), 197-219. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8869>
- Montaño, C. (1998). El servicio social frente al neoliberalismo: cambios en su base de sustentación funcional-laboral. *Fronteras*, (3), 35-52. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/29444>
- Moreno Chaparro, N., Granados Granados, R., y Orozco Idárraga, A. (2013). Impacto social y posicionamiento de los egresados(as) graduados(as) del programa académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe colombiano. *Educación y Humanismo*, 15(25), 29–48. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2191>
- Murillo García, F. y Montaño Ulloa, P. Y. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Neira, A. (2018, 27 de enero). En 2017 aumentó el abismo entre millonarios y pobres. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/desigualdad-aumento-en-el-2017-y-la-brecha-entre-ricos-y-pobres-175900>
- Neffa, J.C. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Voces del Fénix*, 6(7), 6-16. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/13769>
- Okuda Benavides, M. y Gómez Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(1), 118-124. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>

- Salazar Páez, Z.A., Rincón, M.E., Murillo Velandia, P. y Muñoz Puentes, L.R. (2015). *Condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en el modelo neoliberal colombiano* [Trabajo de Grado, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/162/
- Sánchez, C. Victorino, L., Almaguer, G. (2009). Seguimiento de egresados como instrumento de evaluación para el Plan de Estudios. Caso Fitotecnia de la UACH. *Textual (Chapingo)*, (52), 119-140.
- Saravia, F. (2015). La formación de los trabajadores sociales en Chile: ¿un asunto de oferta y demanda? *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 68-81. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.46510
- Troncoso Piedrahíta, L.M., Orozco Soto, D.M., Duarte Duarte, J., López Velásquez, A.M., Taborda Gil, C.M. y Flórez Ríos, J.A. (2013). Estado actual de las prácticas con egresados de las unidades académicas de la Universidad de Antioquia. *Revista de la Educación Superior*, XLII (166), 105-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60428972005>
- Valencia, M. (2011). La intervención profesional en la perspectiva histórico-crítica del Trabajo Social. *Perspectivas sociales*, 13(2). <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/8774>