



LAURA SOFÍA CHACÓN GIRONZA
EDITORA CIENTÍFICA

CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO SOCIAL:

REALIDADES Y RETOS EN
EL VALLE DEL CAUCA

VIGILADA
MINISTERIO DE
EDUCACIÓN

USC
UNIVERSIDAD
SANTIAGO
DE CALI

EDITORIAL



Cita este libro / Cite this book:

Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). (2024). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964>

Palabras Clave / Keywords:

Trabajo Social, condiciones laborales, organización gremial, Atsovalle.
Social Work, Labor conditions, Trade union organization, Atsovalle.

Contenido relacionado:

<https://libros.usc.edu.co/>

CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO SOCIAL:

REALIDADES Y RETOS EN EL VALLE DEL CAUCA

Social Work Working Conditions:
realities and challenges in Valle del Cauca

Laura Sofía Chacón Gironza

EDITORA CIENTÍFICA

Vivian Andrea Ladino Mosquera, Lorena Porras Bravo,
Pablo Esteban Marín Valencia, Valentina Bobb Martínez,
Laura Sofía Chacón Gironza, Natalia Ramírez Moncada,
Andrea Nathaly Cruz Ramírez, Javier Andrés Rodríguez
Benavides y Nora Liliana Guevara Peña.

AUTORES



EDITORIAL

Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca / Laura Sofía Chacón Gironza [Editora científica]. -- Santiago de Cali: Universidad Santiago de Cali, 2024.

178 páginas; 24 cm.

Incluye referencias bibliográficas.

ISBN Impreso: 978-628-7604-95-7

ISBN Digital: 978-628-7604-96-4

1. Sectores de empleabilidad 2. Mercado laboral 3. Trabajo Social 4. Precarización laboral
5. Intervención. I. Laura Sofía Chacón Gironza . Universidad Santiago de Cali. Facultad de Humanidades y Artes

SCDD 361.3 ed. 23

CO-CaUSC

JRGB/2024



EDITORIAL

Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca.

© Universidad Santiago de Cali.

© **Editora científica:** Laura Sofía Chacón Gironza.

© **Autores:** Vivian Andrea Ladino Mosquera, Lorena Porras Bravo, Pablo Esteban Marín Valencia, Valentina Bobb Martínez, Laura Sofía Chacón Gironza, Natalia Ramírez Moncada, Andrea Nathaly Cruz Ramírez, Javier Andrés Rodríguez Benavides y Nora Liliana Guevara Peña.

1a. Edición 50 ejemplares.

Cali, Colombia - 2024.

Fondo Editorial / Publishing Fund

Carlos Andrés Pérez Galindo
Rector

Claudia Liliana Zúñiga Cañón
Directora General de Investigaciones

Alexander Luna Nieto
Editor en Jefe

Comité Editorial / Editorial Board

Claudia Liliana Zúñiga Cañón
Alexander Luna Nieto
Jonathan Steven Pelegrin Ramírez
Doris Lilia Andrade Agudelo
Odín Ávila Rojas
Iván Darío Ruiz Hidalgo
Héctor Manuel Cuevas Arenas
Florencio Arias Coronel
Jhonny Carpediem Gómez

Proceso de arbitraje doble ciego:

“Double blind” peer-review.

Recepción

Submission:

Agosto (August) de 2023

Evaluación de contenidos

Peer-review outcome:

Marzo (March) de 2024

Correcciones de autor

Improved version submission:

Abril (April) de 2024

Aprobación / Acceptance:

Mayo (May) de 2024



La editorial de la Universidad Santiago de Cali se adhiere a la filosofía de acceso abierto. Este libro está licenciado bajo los términos de la Atribución 4.0 de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite el uso, el intercambio, adaptación, distribución y reproducción en cualquier medio o formato, siempre y cuando se dé crédito al autor o autores originales y a la fuente <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimientos

Acknowledgements

Queremos agradecer primero a la Universidad Santiago de Cali, a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium y Atsovalle que hicieron posible la realización de esta investigación. Igualmente, a las y los colegas de Trabajo Social que nos brindaron su tiempo y espacio para ser parte del proceso de investigación, tanto a quienes se encuestaron como a quienes hicieron parte de las entrevistas. Resaltamos con una mención especial a las compañeras trabajadoras sociales que hacen parte del Observatorio Laboral de Trabajo Social vinculado a Atsovalle, quienes, con sus debates, discusiones, incertidumbres, lograron que este proyecto se convirtiera en realidad. Finalmente, agradecer a los estudiantes de Trabajo Social quienes apoyaron el proceso desde su rol como Auxiliares de Investigación, asistentes o monitores.

Contenido

Prólogo	9
Introducción	17
Capítulo 1	
Panorama Laboral de la Intervención Social en el Valle del Cauca: Campos y Empleadores del Trabajo Social	23
<i>Vivian Andrea Ladino Mosquera, Universidad del Valle, Colombia, Cali</i>	
Capítulo 2	
Empleabilidad: Inserción, Condiciones Laborales y Empleadores de los Profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del Cauca en los últimos 10 años	45
<i>Lorena Porras Bravo, Universidad del Valle, Colombia, Cali</i>	
Capítulo 3	
La Dignidad Laboral de los/as Profesionales de Trabajo Social en Externados del ICBF	69
<i>Valentina Bobb Martínez, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i> <i>Pablo Esteban Marín Valencia, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i>	
Capítulo 4	
Feminización Laboral en las Profesionales de Trabajo Social	99
<i>Laura Sofía Chacón Gironza, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i> <i>Natalia Ramírez Moncada, ATSOVALLE, Colombia</i>	
Capítulo 5	
Incidencia del Multiempleo entre Profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca: Precarización Laboral y Desprotección Social	125
<i>Andrea Nathaly Cruz Ramírez, ATSOVALLE, Colombia</i>	
Capítulo 6	
Agremiación Colombiana de Trabajo Social: La Renovación de Atsovalle y su Propuesta de Trabajo	145
<i>Javier Andrés Rodríguez Benavides, ATSOVALLE, Colombia</i> <i>Nora Liliana Guevara Peña, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Colombia, Cali</i>	
Sobre los autores	171
Pares evaluadores	177

Table of Content

Prologue	9
Introduction	17
Chapter 1	
Labor Overview of Social Intervention in the Valley: Social Work fields and employers	23
<i>Vivian Andrea Ladino Mosquera, Universidad del Valle, Colombia, Cali</i>	
Chapter 2	
Employability: Insertion, Working Conditions and Employers of Social Work Professionals in Cali and the Valle del Cauca in the last 10 years	45
<i>Lorena Porras Bravo, Universidad del Valle, Colombia, Cali</i>	
Chapter 3	
The Labor Dignity of Social Work Professionals on ICBF External Workers	69
<i>Valentina Bobb Martínez, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i> <i>Pablo Esteban Marín Valencia, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i>	
Chapter 4	
Labor Feminization in Social Work Professionals	99
<i>Laura Sofía Chacón Gironza, Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali</i> <i>Natalia Ramírez Moncada, ATSOVALLE, Colombia</i>	
Chapter 5	
Incidence of Multi-Employment among Social Work Professionals in Valle del Cauca: Job Insecurity and Lack of Social Protection	125
<i>Andrea Nathaly Cruz Ramírez, ATSOVALLE, Colombia</i>	
Chapter 6	
Colombian Association of Social Work: The Renewal of Atsovalle and Its Work Proposal	145
<i>Javier Andrés Rodríguez Benavides, ATSOVALLE, Colombia</i> <i>Nora Liliana Guevara Peña, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Colombia, Cali</i>	
About the authors	171
Peer Reviewers	177



Prólogo

Prologue

Recibo con satisfacción la publicación del libro *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*, el cual expresa una respuesta rigurosa desde la investigación y producción de conocimiento a las necesidades históricas que la profesión tiene de cara a los procesos sociales que demarcan su desarrollo. Ya que no es posible enfrentar los dilemas ético-políticos y técnico-operativos del ejercicio profesional en su cotidianidad, sin una clara concepción teórico-metodológica que esclarezca las confusas y caóticas manifestaciones de la cuestión social y oriente estrategias de intervención profesional.

Por eso quiero resaltar la importancia de este libro en el cual se evidencia un esfuerzo colectivo de colegas que se preocupan por explicar la existencia real de lo que implica ejercer desde una profesión como lo es el Trabajo Social, desmitificando y arrancando velos romantizadores que imposibilitan una acción razonada y crítica de la realidad colombiana, superando visiones endógenas del desarrollo profesional, planteado así, un insumo para el debate sobre sus rumbos en el marco de un proyecto de sociedad neoliberal que configura un contexto desfavorable para el ejercicio profesional desde sus condiciones de inserción sociolaboral, como en la concepción de la política social; cada vez más alejada de la garantía y conquista de derechos.

Sin embargo, explicar Colombia como un todo homogéneo no rescata las múltiples determinaciones que constituyen la formación económico-social del país, es fundamental iniciar procesos investigativos que posibiliten el conocimiento de la mayor cantidad de determinaciones para el estudio y análisis de la realidad en la que está inmerso, y para ello la investigación de las particularidades regionales se convierte en un anclaje entre las singularidades y la universalidad que expresa la relación social capitalista en Colombia, siendo el caso de esta obra, un acercamiento a la configuración social del Valle del Cauca y las expresiones de la cuestión social que los profesionales enfrentan, en el territorio, mediados por su condición de asalariados.

Considero que la obra que se le entrega al lector constituye un conjunto articulado de reflexiones rigurosas de una riqueza conceptual de alto valor, que aporta a la fundamentación profesional con bases reales de lo que implica ser Trabajo Social, por lo cual, recibo con emoción la invitación de escribir este prólogo en un tema que a mi parecer es el eje para construir una profesión cada vez más crítica y con sólidas bases teóricas para abordar las complejas manifestaciones de la cuestión social que se agudizan y que humanamente muestran la barbarie de la relación social capitalista, y que a su vez, nos propone el reto de pensar de manera colectiva los horizontes profesionales de un proyecto ético-político emancipador. Es precisamente en esta sintonía que a continuación presentaré algunas consideraciones que suscita en mi mente la lectura de esta importante obra.

Históricamente el Trabajo Social ha sido considerado bajo un imaginario de auxiliar de otras profesiones, aunque esta representación tiene base real en la configuración de las ciencias sociales en la mitad del siglo XIX en Europa, que desde una racionalidad positivizada fragmentaron la realidad en objetos de conocimiento propios, emergiendo la idea de una “propiedad privada” epistemológica y abordando la realidad de manera desarticulada al movimiento de la historia y, por tanto, de la acción humana universal. Al nacer el Trabajo Social en las postrimerías del siglo XIX e inicios del siglo XX como expresión de la consolidación monopolística del capitalismo y la reconfiguración del Estado para atender las agudas manifestaciones de la cuestión social, su origen está desprovisto de una relación directa con el conocimiento, limitando su actividad a procesos de ejecución de la política social a partir del diálogo acrítico con organizaciones de ayuda y con las ciencias sociales, particularmente con esta última, con quien se asume una relación de subordinación y dependencia tutelar frente a la producción de conocimiento científico teórico¹.

Esta existencia inicial de la profesión configura para la sociedad una representación del Trabajo Social como dependiente intelectual de las demás ciencias sociales, así como una autorrepresentación en la misma lógica por parte de los profesionales que buscarán forzar el ejercicio profesional a prácticas “científicas” las cuales sustenten el estatuto

¹ Un abordaje profundo del origen de la profesión, como de la relación polémica con un estatuto científico, se encuentra en el clásico libro de Netto, J. P. (2002). *Capitalismo monopolista y servicio social*; traducción Carlos E. Montaña. (2a. ed.). São Paulo: Cortez Editora.

profesional, modelando así los intentos estadounidenses por forjar una cientificidad en los “métodos” clásicos la cual terminó fortaleciendo la representación y autorrepresentación señalada, ya que reforzó la división social del conocimiento entre ciencias que producen teoría social fragmentada por disciplinas y “ciencias” que la aplican.

No obstante, los debates generados en la Reconceptualización en América Latina abrieron desde diversas perspectivas teóricas², con un protagonismo de los marxismos allí presentes, la discusión con relación al Trabajo Social con la producción de conocimiento, en modificar los “métodos” clásicos por “métodos” emancipadores o por retornar la concepción de método a la investigación y explicación de la realidad social, fuera de cualquier instrumentalización para la intervención o metodologismo. Así aparece un corriente en el continente por construir procesos de investigación social que produjesen conocimiento desde la profesión para dar cuenta de los desarrollos de la cuestión social en el territorio³. Es en este aspecto que quiero resaltar la importancia que tiene la necesidad de ir más allá de los límites del actuar profesional (un endogenismo epistemológico)⁴ e investigar para aportar a la construcción de teoría social que dé cuenta de la realidad y no de teorías propias en disputa por parcelas del conocimiento entre las ciencias sociales.

Por lo anterior, este libro expresa una apuesta por construir conocimiento social que permita entender la profesión dentro del movimiento histórico del que hace parte, dando sentido y razón a su existencia con bases materiales y no con especulaciones o ensoñaciones. El claro sus-

² Ver Quintero, S. (2021). *La reconceptualización del Trabajo Social en Colombia: Análisis histórico-crítico de las décadas de 1960-1970*. Manizales, Universidad de Caldas.

³ Cabe señalar la existencia de otra tendencia en la intensión de ruptura con la relación tutelar de las demás ciencias sociales, y es la búsqueda de un objeto de estudio del Trabajo Social que produjese una teoría propia, encontrando así el santo grial epistemológico que nos diera estatus y jerarquía. Algunos colegas indican su hallazgo en la sistematización de las prácticas profesionales (prácticas que son importantes sistematizar), pero el alcance no llega a disputar conocimiento teórico, para profundizar ver Montaña, C. E (2000). *La naturaleza del servicio social. un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*; traducción Alejandra Pastorini. (2 ed.). São Paulo: Cortez Editora.

⁴ Ver Sierra, J. P. (2012). *Trabajo Social en Colombia: una propuesta de renovación desde una crítica marxista*. Disertación de maestría en Servicio Social, Universidad Federal de Rio de Janeiro, UFRJ.

tento teórico-metodológico de la investigación que da vida al material bibliográfico aquí presentado es una muestra de la herencia crítica en la búsqueda profesional por explicar la realidad social y su vinculación con el Trabajo Social mediada por múltiples determinaciones propias de una perspectiva de totalidad⁵.

Con la constitución de una línea de investigación para explicar el Trabajo Social dentro de la cuestión social y sus expresiones en Colombia y América Latina desde la categoría de trabajo asalariado⁶, se avanza en la creación de una masa crítica que a futuro posibilite generar estrategias de intervención con un amplio y robusto arsenal de herramientas técnico-operativas con fundamento teórico-metodológico, generando un ejercicio profesional cualificado para enfrentar la barbarie del agonizante régimen de producción capitalista y construir propuestas de acción colectiva en los diferentes campos laborales, junto con las organizaciones y movimientos sociales para una ampliación de la democracia y efectivación del Estado Social de Derecho, lo que repercute directamente en las políticas sociales; siendo estas el campo base que sustenta nuestra vinculación laboral. Allí existe un campo fértil para el desarrollo profesional que solo podrá ser conquistado al problematizar la situación laboral en la que nos encontramos como trabajadores asalariados en general y como trabajadores sociales en particular.

Es por este camino investigativo que se abre un amplio espectro de fenómenos de estudio que permitirán proyectar el actuar profesional en la vida cotidiana más allá del inmediatismo⁷ que instrumentaliza y aliena la vida del profesional y su relación con los usuarios de las políticas sociales, rompiendo así perspectivas desalentadoras y burocratizantes como el fatalismo o idealizantes e ingenuas como el mesianismo⁸ y su cercanía

⁵ Para no confundir la categoría de totalidad propia de la razón dialéctica con el concepto de todo propio de la razón positivista ver Lukács, G. (2012). *Para una ontología del ser social I*. São Paulo: Boitempo Editorial.

⁶ Ver Plazas Neisa, R. (2021). Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad. *Eleuthera*, 23(1), 217-240. <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.12>

⁷ Sobre el tema de la inmediatez e instrumentalización del ejercicio profesional ver a Coelho, M. (2013). *Imediaticidade na prática profissional do assistente social*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

⁸ Sobre el fatalismo y el mesianismo ver a Yamamoto, M. V. (2001). *Servicio social y división del trabajo: un análisis crítico de sus fundamentos*; traducción Alejandra Pastorini; revisión técnica Carlos E. Montaña. (2a. ed.). São Paulo: Cortez Editora.

a la “ayuda” o la “autogestión” propias de una concepción anti-derechos neoliberal que traslada la responsabilidad social a particulares con “generosa” capacidad para donar al llamado “tercer sector” y establecer una relación vertical de dependencia entre quienes dan y los que reciben.

Bajo esta perspectiva el insumo para la construcción de un proyecto ético-político profesional es sustancial en cuanto brinda herramientas conceptuales para el debate amplio y plural de las diversas formas organizativas gremiales en la consolidación de apuestas conjuntas que impacten en la discusión nacional sobre las políticas públicas los enfoques de política social, el presupuesto nacional y el gasto social, la materialidad de derechos, las condiciones de vida de la población, la denuncia de formas de explotación, exclusión y sometimiento, etc. Así el fortalecimiento del gremio se sustenta en su capacidad de reconocer las condiciones en las que vive el profesional y los dilemas a los que se enfrenta cotidianamente, escenario que debe ser recogido en los debates para la construcción de un Código de Ética, siendo este un instrumento jurídico transversal a la hora de reflexionar el mundo laboral en el que está inmerso el profesional, y desde el cual se exprese la realidad territorial de cada región; siendo este libro un insumo para pensar el Valle del Cauca.

La investigación abarca la segunda década del siglo XXI, expresando determinaciones de la historia contemporánea de Colombia que se abordan como procesualidad de leyes sociales cambiantes y no como hechos sociales estáticos regidos por leyes nomotéticas inmutables, así realizan abordajes conceptuales en los que se encuentra articulación entre la voz de los protagonistas como sujetos actuantes con una percepción del ejercicio profesional y su mediación con procesos socio-históricos que configuran una realidad objetiva propia de la praxis social, la cual se rastrea desde la década de 1990 para explicar la especificidad del objeto de estudio investigado.

Se le permite al lector entrelazar entre las dinámicas del ejercicio profesional y los cambios societarios anclados a las contradicciones de clase suscitadas desde la instauración hegemónica del neoliberalismo en Colombia, aproximándose a las implicaciones del Consenso de Washington y la obediente implementación por parte de las élites oligárquico-burguesas desde 1990 con la ley 50/90 con la cual se inicia la

arremetida de flexibilización y precarización laboral que dio la punta de lanza para la seguidilla de leyes privatizadoras que abarcó todo el espectro público, desregularizando la economía y reconfigurando las funciones del Estado para hacer de este su mínima expresión en materia social y garantizar la implementación de las *santo sacras recetas* neoliberales de competencia, meritocracia, austeridad y servidumbre obrera obediente. Estos procesos condicionados al amarre del capital financiero internacional que por medio de la deuda pública determina los rumbos políticos y económicos del país, comprometen el presupuesto nacional y reducen el gasto social para garantizar el pago del endeudamiento internacional, afectando directamente a la política social que tiende a la focalización poblacional para la implementación de programas y proyectos sociales. Así, la noción de derechos, consagrada en la Constitución Política de 1991, queda reducida a la capacidad adquisitiva de la población trabajadora, impulsada a un mercado laboral casi inexistente por la destrucción del insipiente desarrollo productivo nacional y la dependencia a la “inversión” extranjera, agudizando la cuestión social y sus manifestaciones.

No obstante se evidencia la relación de conflictividad social marcada por la lucha de clases, pautada por la movilización social campesina en el marco de los paros agrarios y las mingas indígenas producto de la firma de Tratados de Libre Comercio y de la violencia Estatal y paraestatal en los territorios demarcados en los portafolios del sistema financiero internacional como posibles espacios de extracción de materia prima; también se expresa en la lucha estudiantil frente a los procesos de privatización y desfinanciación de la educación pública; la lucha sindical por mantener los derechos conquistados en un contexto de genocidio permanente al movimiento obrero; pero también la firma de los acuerdos de paz entre la insurgencia armada de las FARC-EP y el Estado, demarcando un escenario de correlación de fuerzas para la disputa de hegemonía al neoliberalismo como proyecto político-ideológico y al capitalismo como relación social. Cabe señalar que como expresión de los reflujos y contra reflujos de la movilización social que estalló en América Latina durante el 2019 en una oleada de lucha contra las políticas neoliberales, en Colombia se desarrolló con episodios de avance y repliegue, teniendo su máxima expresión en el 2021 producto de las lesivas reformas direccionadas

por el Fondo Monetario Internacional en materia tributaria, de salud y laboral contra la clase trabajadora.

Cabe destacar el protagonismo vivenciado en el Valle del Cauca durante las jornadas de movilización social, donde resaltó como símbolo de lucha para todo el país Puerto Resistencia en la ciudad de Cali, donde confluyeron diversas expresiones socioculturales perseguidas por la brutal represión estatal desplegada por el gobierno de Iván Duque Márquez (2018-2022), que acompañado por los grandes medios corporativos de comunicación privada instaló un discurso del liberalismo clásico en cuanto se responsabilizaba a los individuos de la conflictividad social y de una falta de “espíritu” de trabajo duro y emprendimiento que colocaba en riesgo la cohesión de un orden social donde se naturaliza la injusticia social.

Frente a un discurso apologético del liberalismo, la investigación social cobra relevancia para enfrentar este tipo de concepciones que justifican bajo falacias el desgarrador panorama de sufrimiento y penurias de la clase trabajadora colombiana. Develar este tipo de racionalizaciones con una concepción histórica de la cuestión social posibilita salir del entramamiento ideológico de culpabilizar a las víctimas y generar procesos reflexivos que posibiliten una identificación como clase que sufre las mismas condiciones de explotación, segregación y dominación; que para el caso del Valle del Cauca están configuradas también por la cuestión étnica y de género.

Entender las particularidades regionales del Valle del Cauca posibilita actuar sobre estas de manera consciente sin perder de vista los procesos sociohistóricos del país y del capital a nivel mundial. Siendo un ejercicio rico reflexivamente para acompañar otros procesos de investigación regional que permita descifrar la compleja cuestión social colombiana, continuando una trayectoria reciente en la profesión como lo es dar cuenta de su existencia a partir de su vinculación funcional-laboral, sin la cual no podría constituirse como profesión. Estoy seguro de que será un insumo importante para seguir pensando el Trabajo Social de manera histórico-crítica y seguir abriendo nuevos rumbos investigativos y de acción gremial.

Prólogo

Por último, agradecerles a las y los colegas que siguen apostando por la investigación social y la producción de conocimiento desde los espacios académicos, como gremiales, en la construcción de una profesión que sustentada en la realidad genere proyectos colectivos por una sociedad emancipada política y humanamente.

Ricardo Plazas Neisa⁹

Bogotá, Colombia, agosto del 2023

⁹ Docente del Programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO- sede Rectoría Bogotá Presencial, líder del grupo de investigación Construcción de Ciudadanía, Comunidad y Tejido Social-Crisálida-. Trabajador Social de la Corporación Universitaria Republicana, magister en Servicio Social de la Universidad Federal de Rio de Janeiro -UFRJ-, Brasil.



Introducción

Introduction

La investigación disciplinar sobre el Trabajo Social en Colombia es reciente como la historia del surgimiento de la intervención social institucionalizada en el país. Desde mediados del siglo XX el estudio disciplinar estuvo marcado por la definición del objeto y los métodos de la profesión, llevando a distintos cambios en los pénsums de las universidades que, además, eran reflejo de los cambios profesionales en América Latina y el mundo.

Posteriormente, la crítica a los métodos clásicos y a la falta de cientificidad y especificidad de los contextos de América Latina dio la entrada a la reconceptualización y a las investigaciones sobre la postura crítica de los profesionales, su relación con la transformación social y permitió la entrada de la investigación, las políticas sociales y el bienestar social.

La llegada del desarrollo como promesa de la democracia en las décadas de los 80 y 90 fue introduciendo nuevas líneas disciplinares en el Trabajo Social que cuestionaban la finalidad de la intervención social, los alcances y límites de las políticas sociales, la reducción del Estado y las consecuencias sociales del neoliberalismo que, además, afectaron los servicios sociales, es decir, los cambios donde históricamente surgió la profesión.

Todos estos antecedentes permitieron que las investigaciones del siglo XXI continuarán profundizando en los efectos sociales que la economía sigue trayendo para la vida cotidiana y para la política social, por lo que la corriente crítica se institucionaliza como una tendencia del estudio disciplinar en Latinoamérica, y ya no solo se preocupan por los efectos en la ciudadanía, las políticas, los campos de intervención, la formación, las prácticas, sino que, en la última década, vienen incrementándose los estudios sobre las condiciones laborales de los profesionales.

Es así que, la entrada de literatura crítica, la formación posgradual en otros países de Latinoamérica y la presencia de esta generación en las unidades académicas de Trabajo Social en el país, y sobre todo la vincu-

lación a la organización gremial profesional, dejaron como resultado los primeros estudios nacionales y regionales sobre condiciones laborales de egresados de la profesión en lo que lleva de siglo, que hizo relevante contribuir desde el Valle del Cauca y Cali en esta línea de investigación.

El proyecto de investigación del cual surge este libro se llamó “Condiciones Laborales de profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020 (segunda fase)” y que tuvo como objetivo principal el análisis de las características del mercado laboral donde ejercían los profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca y el Norte del Cauca durante la segunda década del siglo XXI.

Esta investigación fue de tipo exploratorio-descriptivo, pues como lo plantean Rodríguez y Carvajal (1999), es exploratorio porque se aborda un tema que ha sido poco abordado en Colombia y en Cali por su especificidad; aunque ya se encuentran discusiones, análisis y debates frente a las condiciones laborales de diversos profesionales en América Latina. Igualmente, es descriptivo porque se centra en especificar e identificar los elementos y fundamentos más sobresalientes de un fenómeno social; en este caso, el ámbito laboral en Trabajo Social, procurando comprender las condiciones laborales de estos profesionales en la región del Valle del Cauca.

El estudio se realizó a partir del método mixto combinando el análisis cualitativo y cuantitativo, lo cual buscó un mayor análisis de los datos y de la información. Como mencionan Rodríguez y Carvajal (1999), es necesario cuantificar y cualificar simultáneamente para aprehender un fenómeno en todas sus dimensiones. Para llevar a cabo este método, se propusieron como técnicas cualitativas la entrevista semiestructurada y la revisión documental, para recoger información que permitiera tener distintas fuentes primarias y secundarias y la posibilidad de contrastar los actores y dimensiones implicadas en la realidad de las condiciones laborales de los y las profesionales de Trabajo Social del Valle del Cauca.

Como técnica cuantitativa se escogió la encuesta, que como menciona Carvajal (2006) se busca aplicar un procedimiento estandarizado para

recabar información de una muestra amplia de la población, que en este caso corresponde a los y las profesionales de Trabajo Social, mirando su dinámica frente al ámbito laboral, poniendo de relieve el tipo de vínculo contractual, tiempo de labor, funciones, empleador, condiciones de trabajo, entre otros.

La muestra se hizo a través del muestreo por conveniencia que estuvo conformado por profesionales egresados/as de tres instituciones universitarias de la región (Universidad del Valle sede Zarzal, Universidad del Valle sede Pacífico y Universidad del Valle sede Norte del Cauca), que son sedes que llevan más de 10 años ofertando el Programa de Trabajo Social. De esta manera, se complementó con el efecto bola de nieve, donde cada sujeto participante llevó a otro, y así sucesivamente.

Este muestreo es de tipo no probabilístico, lo cual indica que más allá de una representatividad estadística, el proceso se guio por características y razones propias de la investigación (Hernández, 2014). En este sentido, se realizó una caracterización de estos/as profesionales en la cual se tuvo como criterio de inclusión, que dicho profesional se hubiera graduado hace más de 3 años y que en ese lapso de tiempo hubiera ejercido la profesión al menos una vez, que hubiera egresado de alguna universidad de la región del Valle del Cauca y Norte del Cauca. En este caso, no se excluyeron los profesionales que estuvieran desempleados. Se tuvo en cuenta en el ejercicio de la búsqueda de los/as profesionales el enfoque de género y el enfoque de inclusión, buscando una mayor equidad frente a los grupos llamados minorías y teniendo en cuenta que la mayoría de los profesionales de Trabajo Social son de género femenino.

Se llevaron a cabo 20 entrevistas semiestructuradas, 13 mujeres y 7 hombres, de los cuales 6 egresaron de Zarzal, 5 de Cali, 3 de Cartago, 2 de Tuluá, 2 de Santander de Quilichao y 2 de Buenaventura. Igualmente, se realizaron 150 encuestas a profesionales de Trabajo Social, de los cuales 134 se reconocen como mujer y 16 se reconocen como hombre, de estos, 7 fueron egresados de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, 10 de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, 1 de la Universidad Santiago de Cali, 68 de la Universidad del Valle sede Meléndez (Municipio de Cali), 20 de la Universidad del Valle sede Cartago, 3 de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, 8 de la Universidad del

Introducción

Valle sede Pacífico, 19 de la Universidad del Valle sede Tuluá, 14 de la Universidad del Valle sede Zarzal.

Las entrevistas se realizaron en el periodo de noviembre de 2022 a febrero de 2023 y las encuestas en el periodo de julio de 2022 a inicios del 2023. Con respecto a los principios éticos de la investigación y como forma de proteger el anonimato de las personas entrevistadas, se optó por asignarles un número arábigo del 1 al 20, para su identificación dentro del análisis¹⁰.

A partir de los resultados del análisis de los datos obtenidos con las técnicas y herramientas utilizadas en la investigación, se hizo un análisis con base en las categorías de inserción laboral, empleador y feminización laboral. Los resultados aquí presentados se ven reflejados en la reflexión, discusión y debate expuestos en los capítulos presentes en este libro.

Este libro comienza con el capítulo *Panorama laboral de la intervención social en el Valle del Cauca: Campos y empleadores del Trabajo Social* de la autora Vivian Andrea Ladino, el cual indaga sobre la realidad del mercado laboral en el departamento del Valle del Cauca, viendo su reflejo en la ciudad de Cali (su capital), y lo contrasta con la arremetida de las políticas neoliberales promovidas por el Estado colombiano sobre el ámbito laboral y su afectación en los/as profesionales de Trabajo Social, directamente sobre el proceso de intervención social. En primer lugar, se abordan conceptos clave para entender el carácter histórico de las condiciones laborales en Trabajo Social y se enmarca en el debate de la cuestión social. Y, en segundo lugar, a partir de la descripción de las características de los sectores que integran los/as profesionales de Trabajo Social laboralmente, se lleva a cabo un análisis donde se evidencia la precarización que viven dichos profesionales, el papel tan reducido del Estado a través de las políticas públicas y el impacto negativo de la tercerización en el ámbito laboral.

En un segundo capítulo *Empleabilidad: inserción, condiciones laborales y empleadores de los profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del*

¹⁰ A excepción del tercer capítulo que fue el resultado de un proyecto de investigación independiente, el cual respondió a los requisitos y objetivos de los y las estudiantes auxiliares de investigación, quienes hicieron entrevistas independientes, siendo las entrevistadas identificadas con letras del alfabeto. Estas entrevistas se realizaron entre febrero y abril del 2023.

Cauca en los últimos 10 años, Lorena Porras Bravo propone una comparación entre los procesos de inserción de profesionales graduados entre 2010 y quienes egresaron en 2020, evidenciando las transformaciones en las modalidades de inserción laboral, describiendo los empleadores y contrastando las condiciones laborales en los dos periodos de tiempo elegidos. Entre las conclusiones se destaca que las áreas de intervención se han sostenido, así como la mediación de los recursos públicos por entidades privadas, fortaleciendo el tercer sector y la precariedad laboral que de ahí deriva.

El tercer capítulo titulado *La dignidad laboral de los/as profesionales de Trabajo Social en externados del ICBF*, de los autores Valentina Bobb Martínez y Pablo Esteban Marín Valencia, aborda las implicaciones que la carga laboral en dicha entidad tiene sobre los trabajadores, mostrando que todo el tiempo se enfrentan a procedimientos técnicos desconocidos y sin previo aviso, que además de afectar la dignidad de los empleados, deja en cuestionamiento la especificidad del Trabajo Social para atender niños, niñas y adolescentes, más allá de requisitos institucionales de los operadores privados que manejan los recursos del Estado.

Por su parte, en el capítulo cuarto *Feminización laboral en las profesionales de Trabajo Social*, de las autoras Laura Sofía Chacón Gironza y Natalia Ramírez Moncada, quienes plantean que la profesión ha tenido un carácter feminizado desde su surgimiento debido al papel del cuidado que históricamente se les atribuye a las mujeres, el cual se sigue reproduciendo en el mercado laboral del Trabajo Social; de manera que, así logren ejercer como profesionales y esto se enmarque como logro dentro de las luchas feministas, siguen enfrentando la desigualdad en su cotidianidad. Esto, sumado a los demás papeles desempeñados como madres cabezas de hogar, supone una doble carga en sus labores que acrecienta la brecha que ya tienen en la remuneración y cargos desempeñados.

En el capítulo quinto *la Incidencia del multiempleo entre profesionales de trabajo social en el Valle del Cauca precarización laboral y desprotección social* de la autora Nathaly Cruz, quien pone de manifiesto la incidencia del multiempleo entre profesionales del Trabajo Social en el Valle del Cauca, mostrando las nuevas configuraciones del mundo del trabajo en un contexto globalizado y donde prevalecen la productividad y la ganan-

cia, dejando de lado las necesidades de los/as empleados/as. Con datos estadísticos se muestra la importancia que le dan los/as profesionales de Trabajo Social a la vinculación a varios empleos simultáneamente, con la intención de solventar aquello que un solo empleo no puede brindar, como estabilidad, salario digno, contratos por periodos largos de tiempo y construir un proyecto de vida. En esta medida, se identifica que responder al desarrollo de las actividades en cada uno de los empleos obtenidos implica una situación de detrimento de la salud mental de quien ejecuta dichas tareas, por cuestiones de sobrecarga laboral, agotamiento, incremento del tiempo dedicado al trabajo y en ocasiones mal desempeño en la ejecución de las acciones.

Por último, este libro cierra su análisis con el capítulo sexto sobre la *Agremiación colombiana de Trabajo Social: La renovación de ATSOVALLE y su propuesta de trabajo* de los autores Javier Andrés Rodríguez y Nora Lilibiana Guevara, en el cual reflexionan acerca de la importancia de la organización gremial en Trabajo Social en Colombia. Para llevar esto a cabo se realiza un breve recorrido histórico sobre la formación y creación de algunas organizaciones y asociaciones a nivel nacional y regional de profesionales de Trabajo Social, destacando la trayectoria y el papel que ha tenido la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Sociales del Valle del Cauca - Atsovalle, en el fortalecimiento de las entidades rectoras de la profesión de Trabajo Social como lo son la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales FECTS, el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social - CONETS y el Consejo Nacional de Trabajo Social. Concluye mencionando la necesidad de continuar fortaleciendo las agremiaciones en Trabajo Social, a fin de actualizar la ley que nos rige como profesión y hacer un esfuerzo mancomunado para mejorar las condiciones laborales de los/as profesionales.



Capítulo 1

Panorama Laboral de la Intervención Social en el Valle del Cauca: Campos y Empleadores del Trabajo Social

*Labor Overview of Social Intervention in the Valley:
Social Work fields and employers*

Vivian Andrea Ladino Mosquera

Universidad del Valle, Colombia, Cali

© <https://orcid.org/0000-0003-3181-427X>

✉ vivian.ladino@correounivalle.edu.co

Resumen. El escrito presenta el análisis de los campos de intervención y los sectores en los que se desempeñan los trabajadores sociales en el Valle del Cauca, tomando en cuenta las características del mercado laboral estatal, privado y del tercer sector. Los datos que se analizan son resultado de una investigación mixta en la que se combinaron técnicas cualitativas como la entrevista y cuantitativas como la encuesta, respondiendo a un estudio descriptivo para caracterizar las condiciones laborales y exploratorio en tanto aún no se ha dado esta investigación para el Valle del Cauca. La perspectiva analítica sobre la que se desarrolla retoma la bibliografía crítica que se ha producido en América Latina para comprender las causas estructurales del surgimiento de la profesión y la forma en la que se va adaptando la intervención a los cambios socioeconómicos de la sociedad. Entre los hallazgos se encuentra que el Valle, al igual que Colombia, enfrenta un proceso de precarización del mercado para los profesionales so-

Cita este capítulo / Cite this chapter

Ladino Mosquera, V. A. (2024). Panorama Laboral de la Intervención Social en el Valle del Cauca: Campos y Empleadores del Trabajo Social. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 23-43). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.1>

ciales que, además de afectar la vida de los sujetos, impacta la especificidad disciplinar de la profesión.

Palabras Clave: sectores de empleabilidad, mercado laboral, Trabajo Social, precarización laboral, intervención.

Abstract. The paper presents the analysis of the fields of intervention and the sectors in which social workers work in Valle del Cauca, taking into account the characteristics of the state, private and third sector labor market. The data analyzed are the result of a mixed investigation in which qualitative techniques such as the interview and quantitative techniques such as the survey were combined, responding to a descriptive study to characterize the working conditions and exploratory while this research has not yet been carried out for the Cauca's Valley. The analytical perspective on which it is developed takes up the critical bibliography that has been produced in Latin America to understand the structural causes of the emergence of the profession and the way in which the intervention is adapting to the socioeconomic changes of society. Among the findings is that the Valley, like Colombia, is facing a process of market pre-employment for social professionals that, in addition to affecting the lives of the subjects, impacts the disciplinary specificity of the profession.

Keywords: employability sectors, labor market, Social Work, labor precariousness, intervention.

Introducción

Este capítulo tiene como objetivo presentar las características del mercado laboral del Valle del Cauca¹¹ en relación con el proceso de desindustrialización y el fortalecimiento del sector servicios, ubicando las condiciones de flexibilización y precariedad de una profesión como Trabajo Social. Para eso se presenta un marco de referencia teórico conceptual

¹¹ El capítulo es producto de los proyectos sobre Condiciones Laborales de Egresados de Trabajo Social que se desarrolló conjuntamente entre la Universidad Católica Lumen Gentium, La Universidad Santiago de Cali y la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca (Atsovalle), el primero se centró en la ciudad de Cali y el segundo en algunos municipios del Valle del Cauca y Santander de Quilichao (Norte del Cauca).

que permita entender los distintos sectores (estatales, privados y el tercer sector) en la oferta de empleo, describiendo las principales instituciones que contratan, el campo de intervención y el tipo de contratación que sobresale, con el objetivo de analizar las consecuencias que este tipo de condiciones laborales han traído para el ejercicio profesional.

Es importante exponer que el análisis es resultado de los datos obtenidos en la investigación sobre condiciones laborales de profesionales egresados de Trabajo Social en el Valle del Cauca, en la cual se utilizó un método mixto con entrevistas y encuestas para capturar los aspectos microsociales y macrosociales de la realidad de los profesionales. En total se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas y 150 encuestas a egresados del programa de Trabajo Social en las universidades: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Institución Universitaria Antonio José Camacho, Universidad Santiago de Cali, Universidad del Valle sede Meléndez, sede Cartago, sede Norte del Cauca, sede Pacífico, sede Tuluá y sede Zarzal. Con la recolección de datos se pasó a una categorización de la información cualitativa y análisis estadístico de la encuesta que permitieron integrar las fuentes para comprender el mercado laboral de la profesión.

Para empezar, se resalta que el Trabajo Social es una profesión que interviene a través de las políticas públicas como forma de mediar entre el Estado y la ciudadanía, por lo cual está permeado por el funcionamiento gubernamental y la naturaleza estatal como el sistema económico, de manera que, la realidad de la intervención en el siglo XXI tiene una historicidad que se conecta con la implementación de la gobernanza en la década de los años 80 en América Latina, que no fue más que la implementación del desarrollo vía créditos internacionales, democratización del mercado a partir de nuevas constituciones y la entrada del neoliberalismo a las políticas públicas (Zurbriggen, 2011).

Lo anterior se tradujo en la reducción del Estado y el recorte a la implementación de su bienestar para darle cabida a la sociedad de mercado a través de políticas focalizadas que fragmentan la intervención, centradas en la reducción del gasto público. En palabras de Netto (2009), lo que enfrenta hoy el campo profesional es una destitución de derechos por la mundialización del capital que es una especie de barbarie donde el acceso

a los mínimos de vida digna están todo el tiempo en disputa, sobre todo hay que enfrentar la manifestación de esa barbarie en aspectos como la naturalización de la pobreza que ha generado políticas centradas en la asistencia mínima sin un alcance que permita una transformación real de las desigualdades estructurales que el sistema económico sostiene.

De ahí que se planteen las contradicciones del espacio profesional, pues al surgir la intervención en el momento en el que el Estado decide hacerse cargo de la cuestión social, cada transformación del Estado afecta el desarrollo del quehacer profesional, sobre todo la lucha social, pues en últimas, la profesión surge para canalizar los conflictos que dejó el recrudescimiento de la explotación capitalista como lo mencionan Fernández y Rozas (1988), y solo será la presión social la que lleve al aumento de los programas sociales y por ende a la expansión del espacio profesional.

Este análisis pretende así, aportar a la comprensión de las tensiones profesionales del mercado laboral del Valle del Cauca para una profesión como el Trabajo Social que no escapa a las características del Estado Neoliberal y la sociedad del mercado en la democracia colombiana; conectar esas disposiciones internacionales de la política que sostienen los distintos sectores de la intervención, analizando las contradicciones del tercer sector como debilitamiento del Estado de Bienestar y por ende de mejores condiciones laborales para los egresados.

Aproximaciones teóricas sobre el mercado de la intervención social

La discusión sobre las condiciones laborales del Trabajo Social pasa por reconocer el carácter histórico del concepto y cómo el desarrollo del actual sistema de producción está relacionado con el origen de la profesión y la precarización de sus condiciones actuales. Esto como lo afirma Plazas (2021), implica ver el concepto “trabajo en su doble dimensión: como trabajo concreto y trabajo abstracto, siendo una relación dual de una misma unidad que es el trabajo bajo la relación social burguesa, por tanto, al orden del capital” (p. 221), por eso en su condición de abstracto el quehacer profesional se ubica dentro del sector servicios donde se ejecuta la intervención social mediante el despliegue de políticas de bienestar social.

Siguiendo con el autor, esta condición del trabajo pone en el debate de las condiciones laborales de los egresados, el hecho de ser asalariados que experimentan la explotación y la degradación de sus vínculos laborales en la fase avanzada del capitalismo, sumado a que el reduccionismo del Estado por la entrada en vigencia del neoliberalismo también afecta el espacio profesional.

De esta forma, el salario se convierte en la posibilidad de reproducir las condiciones materiales de existencia y por otro lado se convierte en el grillete de los trabajadores que deben someter sus cuerpos y voluntades al tiempo de producción determinado por quien es dueño de los medios de producción. El salario adquiere la forma transaccional de precio por la cual la burguesía compra la fuerza de trabajo en cuanto su denominación monetaria, expresa la cantidad de mercancías necesarias a consumir para que el trabajador (y su familia) pueda continuar existiendo. (Plazas, 2021, p. 225)

Los trabajadores sociales no escapan entonces a las contradicciones del capital y al mismo tiempo las atienden bajo su condición profesional, por eso es una condición dual que enfrentan en su ejercicio, comparten características similares de flexibilización y afectación a la seguridad laboral al igual que otras profesiones que se ubican en el sector servicios, y reciben las consecuencias directas de la reducción del gasto social y la focalización de las políticas.

Es por esto por lo que se asume a la profesión con un papel central en la reproducción social, no solo porque surge como apaciguadora de los conflictos sociales que deja la cuestión social, sino porque sus servicios son una forma de redistribución de la riqueza generada por la venta de su fuerza laboral.

Es así como el Estado, de forma concreta y tangible, adquiere materialidad en la sociabilidad capitalista que garantiza. Los servicios sociales forman parte de la mencionada materialidad al ocuparse de la atención de las manifestaciones de la cuestión social. Dichos servicios, que se muestran como expresiones estatales en la garantía de derechos derivados de la condición de ciudadanía, resultan, una forma transfigurada de la porción del valor creado por las y los trabajadores (riqueza social fruto del trabajo humano) y apropiado por los capitalistas y por el Estado para ser devuelto a la sociedad velando el antagonismo de clases (Cademartori, 2022, p. 73).

De ahí que, al ejercer la profesión se está participando en la reproducción del sistema social y económico, por ende, los servicios sociales tienen la esencia del capitalismo y esto implica que antes que bienestar, buscan resolver un conflicto social desde la reducción del Estado en su configuración neoliberal. Por eso, Guerra (2003) afirma que la profesión se instrumentaliza como fin para la ampliación del capitalismo: “crea las estructuras, instituciones, políticas y prácticas capaces de darle sustentación en los planos de su producción y reproducción” (p. 185).

Como lo dice Montaña (2003), la intervención social se ve afectada y se expresa, por un lado, en la condición del trabajador que ahora se enfrenta al desempleo o la precarización del vínculo laboral que puede llevar a la desprofesionalización; también se evidencia en la demanda directa e indirecta, pues ya no se ve a los profesionales como prestadores de servicios sociales, sino como gestores de recursos, fiscalizadores de la focalización de la política para resolver conflictos sociales; y por último, los efectos en su práctica de campo, dado que ya no se atiende la demanda universal, sino que se actúa en microespacios, reduciendo la profesión al tareísmo en la mercantilización de los servicios sociales.

Esto también está en relación con la fragmentación de la atención de la cuestión social, pues en este contexto el Estado no es el único interventor, sino que comparte su función de prestador de servicios sociales con la empresa privada y la sociedad civil, siendo esta última la denominada como tercer sector. Según Montaña (2005), el tercer sector implica actividades públicas desarrolladas por particulares que son las organizaciones sin fines de lucro como las Organizaciones No Gubernamentales ONG; función social de respuesta a las necesidades sociales.

La cuestión social como intervención histórica

Describir el mercado laboral donde se desempeñan los trabajadores sociales en el Valle del Cauca hoy implica mirar su historicidad, entendiendo que el surgimiento de una profesión que atendiera los efectos sociales de la primera fase de industrialización del país a inicio del siglo XX es producto del contexto y no de una mirada endogenista centrada en personalidades. De ahí que se retomen los análisis de Beltrán y Gue-

vara (2018) quienes evidencian que el surgimiento de la primera Escuela de Servicio Social en Colombia a mediados del siglo XX está asociado con los intereses de las empresas privadas y la iglesia católica que le hacían frente a las huelgas obreras y la pauperización de esa primera clase obrera que se forma en el país en década de los años 40.

Para el caso del Valle del Cauca, por la década de los años 50 también se van a compartir esas condiciones nacionales, sobre todo en que el interés para que se creara la primera escuela de Servicio Social en 1953 por Laura Rivera, fue una iniciativa de la ANDI y la iglesia católica como lo señala Quintero (2021), dado que la industrialización en este departamento va a estar mediada por el modelo agroexportador, relaciones precapitalistas y el monocultivo de la caña ligado al liderazgo social de familias oligarcas burguesas como los Cabal, Caicedo y Eder.

Ese panorama de la industrialización a mediados del siglo XX va a estar relacionado con el incremento de la cuestión social y por ende de la movilización de nuevos grupos como los estudiantes y las mujeres obreras que se unen a las primeras marchas del movimiento sindical en Cali, pues lo común son los efectos de la naciente industrialización:

El Puerto de Buenaventura, principal salida al mar de la región suroccidente y algunos enclaves industriales como Palmira y Yumbo, generan una dinámica social propiamente capitalista, articulada al mercado nacional e internacional. Sin embargo, los procesos capitalistas más consolidados se encuentran en Cali, donde se presentan mayores niveles de proletarización, pauperismo, y luchas sociales-políticas (Quintero, 2021, p. 244).

Estos antecedentes también son los que se ponen en juego en los escenarios de intervención de los años 70 que llevan a cuestionamientos de los estudiantes y docentes de Trabajo Social en Colombia, dando apertura a los procesos de reconceptualización que llevaron a la renovación de los planes de estudio y por ende a cuestionar la mirada privada y católica de las primeras escuelas de servicio social en el país. Esta corriente crítica fue importante para la incorporación de nuevos temas como la política, el bienestar social y la investigación en el programa, que además amplió los escenarios de intervención en la ciudad y la región.

Esta situación la ilustra Quintero (2021) al mencionar que hay una “reivindicación de una educación laica, sin influencia extranjera (imperialista) y al servicio de los sectores más vulnerables del país. También reconocen que en la universidad y en la formación profesional se enfrentan intereses contradictorios que responden a proyectos de clase” (p. 252). Dichos problemas económicos eran también el reflejo de la crisis social que el proyecto económico trajo para las Américas después de la Segunda Guerra Mundial y que terminarían de acrecentar la cuestión social con la entrada del neoliberalismo en los años 90.

Lo anterior se relaciona con las teorías desarrollistas que se impulsaron desde 1960 por toda América Latina y los límites del Estado de bienestar que se empiezan a implantar. Esta década se conoce también como un periodo de transición de la región moderna a la región globalizada, donde ya no se ve a Cali como eje central de desarrollo, sino en relación con otras ciudades como un eje fundamental del occidente colombiano, con la función de un nodo que articula los retos del desarrollo urbano. Desde ese marco se empiezan a aplicar las recetas como el reduccionismo del Estado, donde el bienestar se focaliza y se debilita, dado que

El Estado ha reducido su función a una gestión de la pobreza y la miseria, mientras que se precarizan los empleos y las condiciones laborales y la descomposición social se impone. La principal energía desplegada para evitar el colapso social proviene de la gente misma y ya no del Estado y sus programas (Alfaro, 2012, p. 88).

Junto con esta premisa aparece también la cuestión social y las políticas sociales que son las que entran a mediar entre el Estado y las necesidades de la ciudadanía, por lo que el estudio actual de la ciudad pasa por colocar en diálogo a los actores sociales desde el territorio, el Estado y al gobierno para entender el contexto en el que siguen expandiéndose las ciudades del siglo XXI. Como lo plantea Ziccardi (2001), hay que revisar la cuestión social en las ciudades:

Atiende diferentes clientelas o grupos sociales (asalariados, pobres, mujeres, niños, jóvenes, ancianos) e incide en muy variados procesos de la vida social, tales como: el acceso diferencial a la educación y salud; las condiciones de precariedad e informalidad en el empleo, las formas de pertenencia a sistemas de seguridad social, la vulnerabilidad social y territorial, la violencia e inseguridad, la construcción y expansión de la ciudadanía, la sustentabilidad ambiental. (p. 86)

Es justamente en la atención a esa cuestión social que hoy se ubican los escenarios de intervención de los profesionales, es decir, en los efectos actuales de la globalización que desde los años 70 golpean con especial fuerza a América Latina. Aunque los objetivos para el sostenimiento de determinados campos profesionales no son distintos a los que repasamos históricamente, la idea es presentar las condiciones actuales del mercado laboral que a partir de cifras puedan contrastarse con los hallazgos de la investigación.

Características de los sectores de la intervención social en el Valle del Cauca

La recuperación de la economía del Valle del Cauca después del encierro tras el Covid-19 viene dándose de forma positiva para la región, mientras que en el año 2021 la cifra de desempleo fue de 16,5% para el año 2022 fue de 13,2%, mientras que en el caso de la ocupación la tasa del 2021 fue de 49,3% y de 55,8% en el 2022. En el caso de Cali la cifra de desempleo en 2022 se encontraba en 14,2% y la de jóvenes en 20,7% (DANE, 2022).

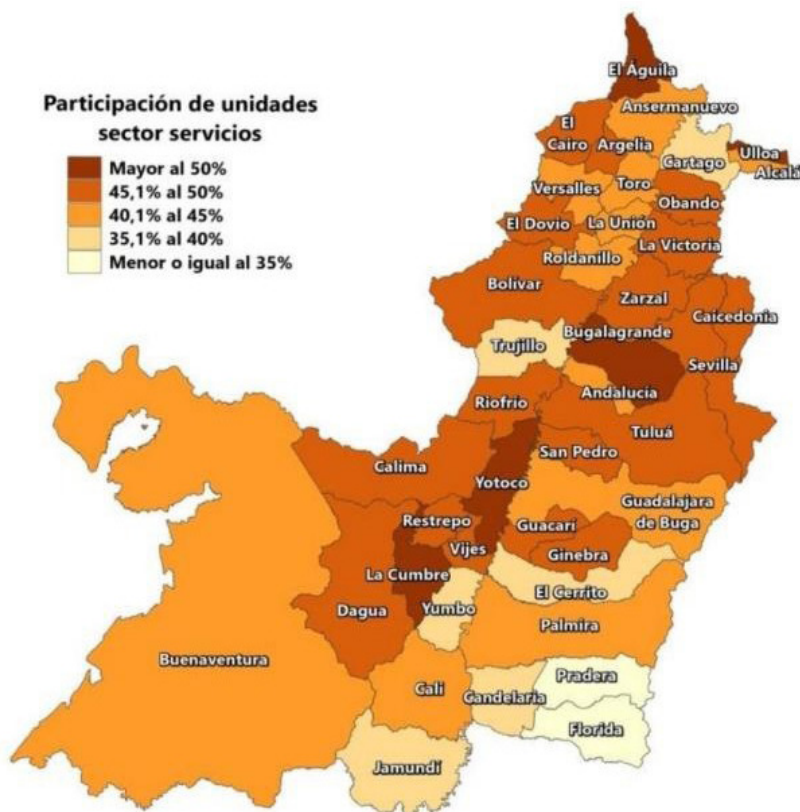
Sin embargo, las cifras de desempleo se mantienen altas y afectan de manera diferenciada por género, pues la tasa de desempleo para hombres en el Valle del Cauca fue del 12,8% y para las mujeres de 21,1% en el año 2022. El desempleo en jóvenes en ese mismo año fue de 25,6%, 23,1% para hombres jóvenes y 28,4% para mujeres jóvenes (DANE, 2022). Esto, como se ha identificado en la primera fase de la investigación es alarmante si se toma en cuenta que son las mujeres jóvenes las que egresan en mayor medida de Trabajo Social.

De igual forma, como lo ha estudiado Plazas (2021) en Colombia, las cifras de desempleo en la profesión de Trabajo Social deben analizarse desde el sector servicios que es donde se registran los datos económicos del mercado laboral de la intervención social, por lo cual es importante destacar que la cifra de ingresos por sector servicios en el Valle del Cauca en el 2022 fue de 30%, mientras que en el comercio fue de 51%, en agricultura 10% y en la industria manufacturera 9% (DANE, 2022). Por lo tanto, el Valle del Cauca en la actualidad ha perdido su mercado industrial que destacó a mediados y en la segunda mitad del siglo XX y cada vez más se centra en los sectores de servicios y comercio.

El sector servicios incluye dentro de sus actividades económicas las de la construcción, transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, información y comunicaciones, actividades inmobiliarias, profesionales y servicios administrativos, educación, actividades de atención a la salud humana y de asistencia social, y actividades artísticas, de entretenimiento, de recreación y otras actividades de servicios. Es decir que es un sector amplio en el que se recogen las actividades de los profesionales sociales, lo que hace más complejo medir con criterios macroeconómicos la actividad del Trabajo Social, y de ahí la pertinencia de los datos primarios que se han recogido en las presentes investigaciones.

Figura 1.

Mapa del Departamento del Valle del Cauca y el porcentaje de participación de unidades del sector de servicios

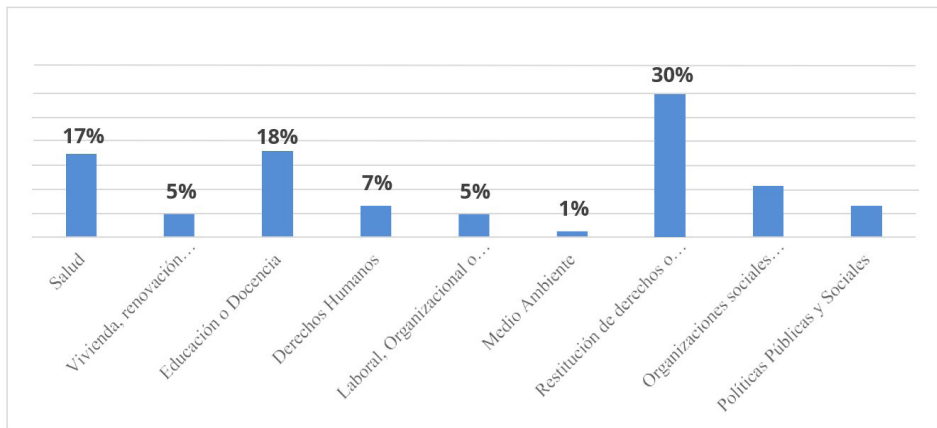


Fuente: Tomado de DANE 2022

Por la naturaleza del Trabajo Social, la mayoría de los profesionales se ubican en lo que se podría denominar “servicios sociales”. Así, en la encuesta realizada a 150 profesionales del Trabajo Social en el Valle del Cauca, se evidencia que la mayoría de las personas trabajan en entidades que tienen relación con la restitución de derechos.

Figura 2.

Áreas de intervención de quienes trabajan en el Valle del Cauca



Fuente: elaboración propia

Un primer aspecto que vale la pena mencionar sobre este asunto es que, si comparamos las acciones que realizamos las y los profesionales de Trabajo Social con las dinámicas económicas del Valle del Cauca, podemos considerar algunas cosas:

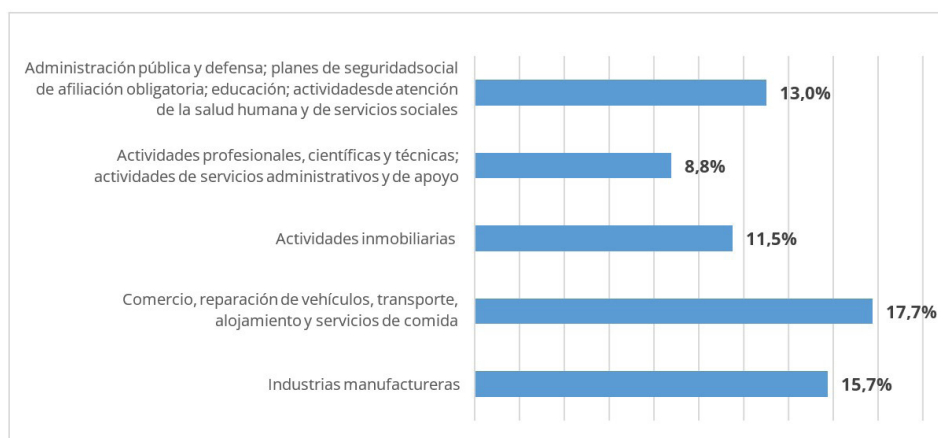
- Por una parte, las dos actividades que mayor aporte generan a la riqueza departamental (comercio e industria manufacturera), no son las actividades más relevantes para el empleo de trabajadores y trabajadoras sociales, pues apenas el 5 % de la muestra encuestada trabaja en actividades que se relacionan con la empleabilidad en el sector privado.
- Casi todas las actividades mencionadas por los encuestados se pueden ubicar en el sector denominado por el DANE como “Adminis-

Panorama Laboral de la Intervención Social en el Valle del Cauca: Campos y Empleadores del Trabajo Social

tración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales”. Esta actividad es la tercera de importancia para el departamento, que ha tenido un crecimiento progresivo desde el 2007.

Figura 3.

Cinco principales sectores económicos y su aporte al PIB del Valle del Cauca, 2021. Construcción propia a partir de los datos de PIB departamental, DANE 2023

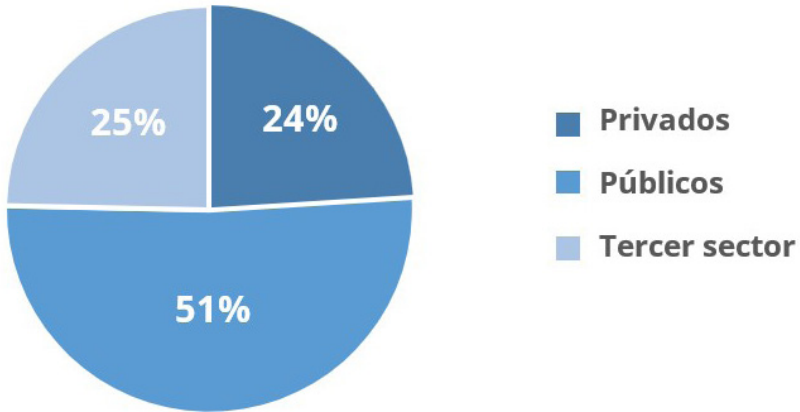


Fuente: elaboración propia

También es evidente la enorme participación del sector público en la empleabilidad de profesionales de Trabajo Social en el departamento. Esto mediante la financiación de las actividades que desarrollan, las cuales, independientemente de la naturaleza de la organización que ejecuta, es el Estado quien es protagónico en la financiación de la acción social, como lo podemos notar a continuación:

Figura 4.

Porcentaje de los recursos con los que se financia la organización con la que trabaja



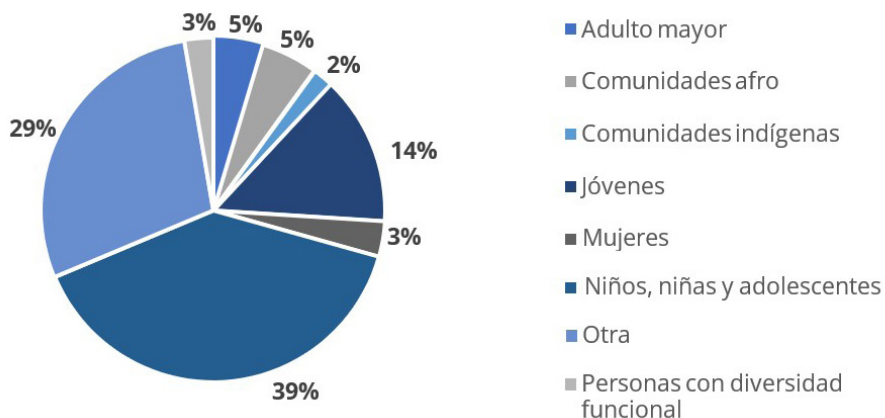
Fuente: elaboración propia

De igual forma, es nuevamente notoria la baja participación del sector privado como empleador de trabajadores y trabajadoras sociales, y como financiadores de las actividades de intervención social en el departamento.

En el marco de los procesos de focalización de la política social que enmarca la acción del Estado neoliberal, es importante llamar la atención sobre el tipo de población sobre la cual se focaliza en el Valle del Cauca la acción social. Es bastante notorio el énfasis que las actividades de intervención social realizadas en el departamento hacen sobre la niñez, la adolescencia y la juventud.

Figura 5.

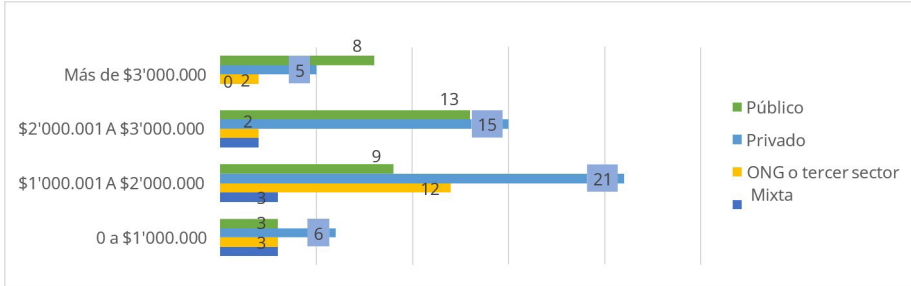
Porcentaje de la población a la cual se atiende en la institución y el programa con el que trabaja



Fuente: elaboración propia

En cuanto a remuneración salarial, la mayoría de las y los trabajadores sociales que respondieron la encuesta, ganan entre uno y dos salarios mínimos (1 y 2 millones de pesos). Sobre este punto, vale la pena observar que la mayoría de quienes manifiestan trabajar en el tercer sector están ubicados en este rango salarial, al igual que quienes manifiestan trabajar en empresas privadas. Sin embargo, quienes trabajan para organizaciones financiadas por el sector público, la mayoría tienen un rango salarial un poco más alto (entre 2 y 3 salarios mínimos). La tendencia en la que se ubican los extremos salariales (los más bajos y los más altos) también son llamativos: es más probable encontrarse trabajadores y trabajadoras sociales con salarios por debajo del salario mínimo en organizaciones mixtas u organizaciones del tercer sector, mientras que es más probable encontrarse personas con salarios por encima de los tres millones de pesos (3 salarios mínimos) en entidades públicas o en organizaciones privadas.

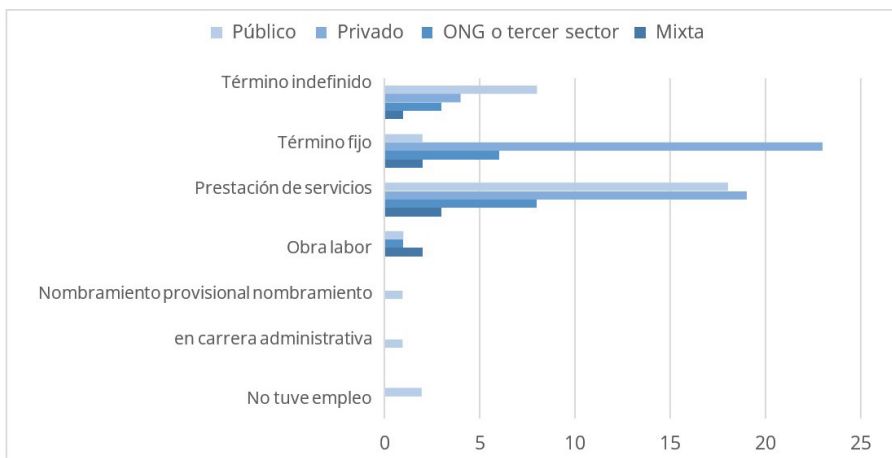
Figura 6.
Rango salarial de las y los encuestados de acuerdo con la entidad que los contrata



Fuente: elaboración propia

La mayoría de los profesionales de Trabajo Social que contestaron la encuesta tienen una vinculación laboral mediante contratos por prestación de servicios. Esta modalidad de contratación es especialmente significativa entre quienes son financiados con recursos del sector público y del sector privado, por lo que se podría decir que, si bien aquí se ubican salarios más altos que en los otros sectores, muchos de esos salarios son probablemente de esta modalidad contractual.

Figura 7.
Modalidad contractual de acuerdo con la entidad que contrata



Fuente: elaboración propia

Análisis

Los resultados de la investigación permiten evidenciar que tal y como ocurre en otros países donde existe el Servicio Social y como lo vienen presentando investigaciones en Colombia, la precarización de las profesiones que intervienen en lo social tiene una conexión con el mercado y, por ende, con la estructura socioeconómica. Esto a su vez permite problematizar la precarización laboral no como una cuestión endógena del Trabajo Social, sino como un producto del sistema de producción y el deterioro del sector servicios con la entrada en vigor del neoliberalismo.

Tal y como lo plantea Sierra (2019), esta conexión con el capital hace que el escenario profesional reciba las consecuencias de la crisis económica que cada vez se profundiza y es más seguida en sus ciclos, que simultáneamente está conectado con la crisis del Estado burgués del sistema económico, donde a pesar de la ampliación de la clase trabajadora entre el siglo XX y XXI, sufren con mayor fuerza la precarización. Por ende, “continuará profundizándose la crisis social, ampliándose la miseria, el hambre, la muerte; continuará profundizándose la crisis ambiental, destruyendo cada vez más la naturaleza, lo que destruye a la humanidad misma con los supuestos desastres naturales” (Sierra, 2019, p. 46).

Esto se traduce en los ya conocidos efectos de las políticas sociales reducidas y el recorte al gasto social para que se convierta en focalización, cerrando cada vez más la brecha de acceso a derechos y colocando en una contracción constante a las profesiones que como el Trabajo Social, trabajan por el bienestar y calidad de vida de los/as ciudadanos/as. Esto también lo plantea Sierra (2019) al recordar que los efectos sociales radican en la reducción de las funciones del Estado que terceriza la cuestión social y lleva a la privatización de las políticas, sus programas sociales, reduciendo más la población beneficiaria y llevando al mínimo de subsidios la intervención estatal, al punto que retornan prácticas neofilántrópicas que antes que resolver las contradicciones de la cuestión social, normalizan la explotación y naturalizan la pobreza.

Esto a su vez está asociado a “la tercerización, la informalidad y el desempleo; desmontando el Estado, restringiendo la ya limitada democra-

cia (burguesa)” (Sierra, 2019, p. 43), pues estas condiciones de marginalidad no permiten el desarrollo pleno de los ciudadanos en sus facultades de vida digna, necesidades mínimas satisfechas y con esto participar en los escenarios de discusión y decisión de la vida social, de las políticas, ejerciendo su papel de sujetos políticos. Es así como las condiciones de desempleo, flexibilización y tercerización afectan la vida cotidiana de los sujetos, sus esferas individuales que son indispensables para el desarrollo de las facultades públicas.

Por ende, la profesión sigue siendo el resultado de un Estado mediado por el mercado en el que la intervención social fragmenta el bienestar y naturaliza la pobreza con políticas asistenciales que no buscan revertir el orden socioeconómico y de esta forma sostiene un sistema de desigualdad. Por eso, Montaña (2005) habla de una nueva configuración de la cuestión social como estrategia del discurso neoliberal que, en nombre de la crisis y la escasez, justifica la desresponsabilización del Estado y la necesidad de que los ciudadanos se hagan cargo.

Sin embargo, aunque existan nuevas manifestaciones de lo social que intentan buscar novedosas formas de intervención ligada al control del mercado, se sostiene la misma base de desigualdad que es la contradicción entre el capital-trabajo que sostiene el desequilibrio en la distribución de la riqueza. Parece entonces un eufemismo hablar de nuevos problemas sociales cuando persiste la vieja cuestión social, pero justamente ese es el indicador de cómo el mercado a través del tercer sector encuentra la manera de ajustar las profesiones a la flexibilización y precarización necesaria para el triunfo del capital financiero sobre la vida cotidiana.

Esa fragmentación del mercado laboral se conecta con la segmentación de las respuestas sociales, campos de intervención diferenciados entre la salud, la educación, la recreación y deporte, la atención a población priorizada como adultos mayores, mujeres, niños, entre otros, que a su vez se dividen en los sectores que los atienden desde lo privado, lo público y lo tercerizado, logrando una modalidad polimórfica de la cuestión social como lo denomina Montaña (2005), donde las políticas sociales y los servicios responden a las necesidades individuales de los ciudadanos que ahora son clientes en el Estado neoliberal y acceden a sus derechos como servicios que se pagan de acuerdo a su capacidad adquisitiva. Así,

El proyecto neoliberal, que elabora esa nueva modalidad de respuesta a “la cuestión social”, quiere acabar con la condición de derecho de las políticas sociales y asistenciales, con su carácter universalista, con la igualdad en el acceso, con la base de solidaridad y responsabilidad social y diferencial (todos contribuyen con el financiamiento y a partir de las capacidades económicas de cada uno). (Montaño, 2005, p. 242)

Los resultados de la investigación evidencian que la consolidación del tercer sector es un hecho en el neoliberalismo y que la reducción del Estado era una estrategia para fortalecer la responsabilidad en los mismos ciudadanos y en el sector privado para dar respuesta a los derechos sociales, no una respuesta efectiva ante las necesidades, sino que es una respuesta que focaliza los sectores más vulnerables y desmoviliza a la sociedad civil como actor crucial en la defensa de los derechos, reduciendo cada vez más las posibilidades de un cambio social.

Todo lo anterior evidenciado en la prominencia del sector privado y mixto en la financiación de programas sociales, pero que a pesar de existir contratos con el sector privado en cerca de la mitad del porcentaje de financiación, es en ese sector donde prevalecen los contratos por obra y labor en donde los sueldos integrales pueden estar entre los 2 a 3 millones de pesos, pero cada que se vence el contrato fijo los profesionales quedan de nuevo en la precaria incertidumbre de si serán contratados, sin contar con beneficios salariales como la liquidación, prima de servicios, pago de vacaciones, etc.

Conclusiones

El Trabajo Social en el Valle del Cauca surgió como una apuesta de la empresa privada y la iglesia a inicios del siglo XX como respuesta a la cuestión social de ese momento. Sin embargo, en el desarrollo del siglo XX el Valle ya no es una potencia industrial y son los sectores como el de servicios y el de comercio los que emplean a la mayor cantidad de población, donde también entran los profesionales de la intervención social.

El sector servicios está además atravesado por las lógicas de la gobernanza que instaló el neoliberalismo en las constituciones democráticas

para América Latina desde los años 80, por lo que la entrada del tercer sector donde se recogen los actores privados, las ONG y la ciudadanía en general hacen parte de la realidad de los campos de intervención en el Valle del Cauca; de ahí que abunde la vinculación a sectores privados, operadores mixtos de lo público y cooperación internacional, que por su naturaleza requiere de una reducción del Estado que se ha traducido en las últimas tres décadas en la precarización laboral y la reducción de los derechos de los trabajadores.

La prominencia de la tercerización laboral a partir de un mercado laboral donde se difumina lo que alguna vez fue la financiación universal del Estado de Bienestar en otras economías del mundo, hace parte de la cotidianidad de los egresados de Trabajo Social al igual que el contrato por prestación de servicios, la poca duración de los empleos y los bajos salarios. Situación a la que cada vez más se adecuan los profesionales y por ende van perdiendo las particularidades de la intervención en lo social para lo que surgieron, y más bien entran en competencia con otros técnicos de los servicios sociales para gestionar el mercado de la asistencia social focalizada.

Esta investigación concluye con un panorama laboral similar al que han hallado los estudios sobre condiciones laborales en otras regiones del país y a nivel nacional con las recientes encuestas aplicadas por los organismos gremiales, llamando la atención sobre la creciente precarización de la profesión y la necesidad inaplazable de discutir sobre los efectos en la vida de los profesionales y poner en la agenda pública la mejora de derechos laborales para las profesionales sociales. Panorama que ya se divide en los países latinoamericanos y de los cuales Colombia viene tomando el impulso para articular la academia a las reivindicaciones del Trabajo Social.

Referencias bibliográficas

Cardematori, F. (2022). Empleo estatal, procesos de trabajo y reproducción del capital. Trabajo Social en tiempo de precarización laboral. Puka editores. Tandil.

DANE (2023). Boletín técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2022. Bogotá D.C. 5 de abril de 2023.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_dep-to/Boletin_dep_22.pdf DANE (2022). Perspectivas económicas y sociales del Valle del Cauca.

Fernández, A. y Rozas, M. (1988). Políticas sociales y trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires.

Guerra, Y. (2003). Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social. En: Borgiaanni, Guerra, Montaña (orgs.) Servicio social crítico: hacia la construcción del nuevo proyecto ético - político profesional. San Pablo: Cortés editora.

Guevara, N y Beltrán, M (2018). Trabajo Social en Colombia: contexto histórico y surgimiento. Ponencia presentada en el XXII Seminario Latinoamericano y del Caribe de Escuelas de Trabajo Social, Bogotá-Colombia.

Netto, J (2009). La concretización de derechos en tiempos de barbarie. En: Borgiaanni, E y Montaña, C (orgs) (2009). Coyuntura actual, latinoamericana y mundial: Tendencias y movimientos. São Paulo, Brasil: Editora Cortez.

Plazas, R. (2021). Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad. Revista Eleuthera, 23 (1), 217-240. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.12>

Perspectiva crítica del Trabajo Social. Una nueva mirada a la realidad social: Montaña, C. (2003) “Hacia la construcción del Proyecto Ético-Político Profesional Crítico”. Pp. 16-26.

Quintero, S. (2021). La reconceptualización en Cali. En: La reconceptualización del Trabajo Social en Colombia. Editorial Universidad de Caldas.

Sierra, J. P. (2019). Elementos para pensar Nuestra América en la contemporaneidad. En: Luchas sociales, sujetos colectivos y Trabajo Social en América Latina.

Zurbriggen, C. (2011). Gobernanza: una mirada desde América Latina. Revista perfiles latinoamericanos, N. 38. Pp. 39 – 64.

Ziccardi, A. (2001). Las ciudades y la cuestión social. En: Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina. CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101029064541/7verdera.pdf>



Capítulo 2

Empleabilidad: Inserción, Condiciones Laborales y Empleadores de los Profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del Cauca en los últimos 10 años

Employability: Insertion, Working Conditions and Employers of Social Work Professionals in Cali and the Valle del Cauca in the last 10 years

Lorena Porras Bravo¹²

Universidad del Valle, Colombia, Cali

© <https://orcid.org/0000-0002-8969-0938>

✉ lorena.porras@correounivalle.edu.co

Resumen. El presente capítulo tiene como fin evidenciar, analizar y reflexionar, acerca de los cambios y aspectos sostenidos referentes a las entidades empleadoras de trabajadoras y trabajadores sociales en Cali y el Valle del Cauca, oferta salarial, facilidad de acceso al primer empleo, condiciones de contratación y demás garantías de ley durante la última década. Dentro de los temas desarrollados en el capítulo se halla la dificultad presentada a los graduados en los últimos cinco años de ubicarse laboralmente de manera rápida y fácil en comparación con los graduados en el lustro anterior, debido a varios factores que se abordan más adelante. En cuanto a la empleabilidad predominante

¹² Trabajadora social de la Universidad del Valle, Magíster en Psicoterapia sistémica de la Universidad del Aconcagua (Mendoza-Argentina). Docente de la Universidad del Valle en el programa de Trabajo Social.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Porras Bravo, L. (2024). Empleabilidad: Inserción, Condiciones Laborales y Empleadores de los Profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del Cauca en los últimos 10 años. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 45-67). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.2>

durante los últimos diez años, se destacan las instituciones del tercer sector (entidades sin ánimo de lucro: fundaciones, ONG, entre otras) como las principales proveedoras de empleo, otros factores de la empleabilidad, son la falta de garantías de estabilidad y cumplimiento de derechos laborales ocasionadas por la tendencia de la contratación a término fijo y prestación de servicio establecidos en Colombia, la precarización de la oferta salarial que aunque se evidencia de manera general en todas y todos los profesionales, se agudiza más en los recién egresados. Dentro de los cambios más relevantes a resaltar están los observados frente a proveedores de empleo relacionados con el sector privado que cada vez se posiciona más como alternativa de empleabilidad para los profesionales en Trabajo Social, gracias a los procesos sociales que encabezan, estos a su vez motivados por las demandas comunitarias y ambientales y a los alivios tributarios del gobierno a estas entidades empresariales.

Palabras clave: inserción laboral, empleadores, condiciones laborales, áreas de intervención.

Abstract. The purpose of this chapter is to demonstrate, analyze and reflect on the changes and sustained aspects regarding the employer entities of social workers in Cali and Valle del Cauca, salary offer, ease of access to the first job, contracting conditions and other legal guarantees during the last decade. Among the topics developed in the chapter is the difficulty presented by graduates of the last 5 years in finding a job position quickly and easily compared to graduates in the previous five years, due to various factors that are discussed later. Regarding the predominant employability during the last 10 years, the institutions of the third sector (non-profit entities: foundations, NGOs, among others) stand out as the main providers of employment, other employability factors are the lack of guarantees of stability and compliance with labor rights caused by the trend of fixed-term hiring and service provision established in Colombia, the precariousness of the salary offer that, although it is generally evident in all professionals, is more acute in the recent graduates. Among the most relevant changes to highlight, are those observed in relation to employment providers related to the private sector, which is increasingly positioned as an employability alternative for Social Work professionals, thanks to the social processes that they lead, these at their time motivated by community and environmental demands and government tax relief to these business entities.

Keywords: labor insertion, employers, working conditions, areas of intervention.

Introducción

Las diferentes profesiones tienen sus propias historias frente a las condiciones laborales en términos de las prestaciones contractuales de ley y en términos de las dinámicas de los ambientes laborales, también tienen sus particularidades frente a la participación en el mercado laboral y las posibilidades reales de sus profesionales de obtener empleo y sostenerse en él, haciendo seguimiento sobre las demandas sociales, institucionales y empresariales hacia tal profesión que determina las características de sus empleadores, de tal manera que les permita por un lado velar por las garantías de contratación y empleo de sus egresados, pero por otro, para pensarse la formación académica conforme a dichas demandas sobre desempeño de sus profesionales, de tal forma que desde estos aspectos, la agremiación tenga claridad de cuáles son sus fortalezas y luchas en lo concerniente a la empleabilidad y condiciones laborales.

Los profesionales de Trabajo Social en su historia, no son ajenos a estas situaciones en las condiciones laborales y de empleabilidad, con sus propias particularidades, el Trabajo Social en Colombia, específicamente en la ciudad de Cali y el Valle del Cauca, a lo largo del tiempo, viene presentando ciertas características en lo relacionado con la facilidad en la empleabilidad o acceso al trabajo, las condiciones de contratación y las garantías de los derechos laborales y del ejercicio profesional dentro de los parámetros éticos y de dignificación humana.

Por esta razón, en este capítulo se pretende exponer el tema de la empleabilidad de los y las trabajadoras sociales, específicamente en lo que respecta a la inserción laboral u obtención del primer empleo, las entidades empleadoras y las condiciones de contratación. Se realiza una comparación entre la empleabilidad de quienes egresaron en el 2010 y quienes lo hicieron entre el 2019 y 2020. Una vez presentados los resultados de la investigación sobre estos aspectos, la intención es generar un análisis reflexivo sobre los cambios en las garantías laborales para los profesionales del Trabajo Social en los últimos diez años.

En un primer momento, se hablará sobre las características de los empleadores de diez años atrás y sobre los principales empleadores para los trabajadores y trabajadoras sociales en la actualidad. En un segundo momento, se abordará el tema de la primera inserción laboral o la obten-

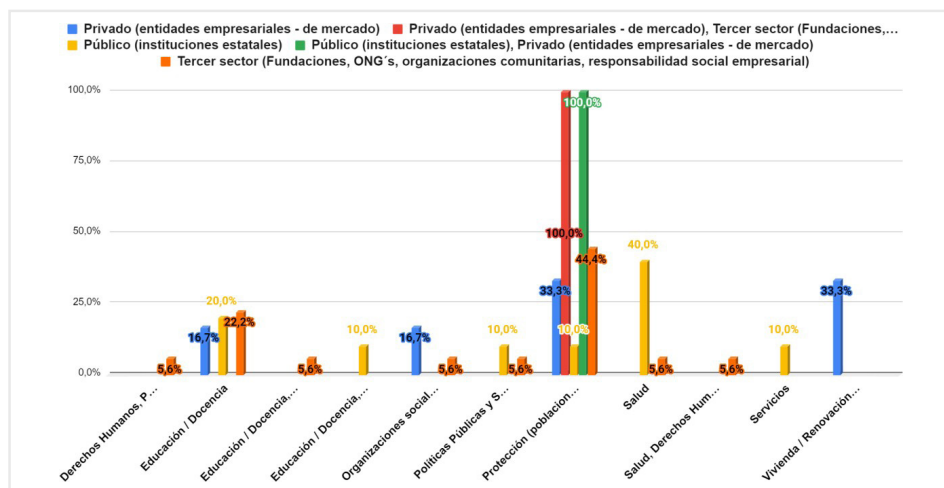
ción del primer empleo, contemplando la facilidad para acceder a este y el tiempo que se llevó en conseguir un contrato laboral, haciendo el paralelo entre las diferentes cohortes de la última década, y en un tercer momento se mencionará aquellos cambios o aspectos sostenidos en las garantías laborales para el gremio del Trabajo Social en la ciudad de Cali; para desarrollar finalmente unas conclusiones y reflexiones en las que se lleve a discusión las condiciones laborales para estos profesionales dentro de una región determinada y dentro de un tiempo específico.

Entidades empleadoras de los profesionales en Trabajo Social de la ciudad de Cali en los últimos 10 años¹³

En primer lugar, se presentan las gráficas que muestran cuáles fueron los principales empleadores de quienes se graduaron entre el 2010 y 2015, y de aquellos que se graduaron entre el 2016 y 2022.

Figura 1.

Empleadores de trabajadores sociales entre el 2010 y 2015



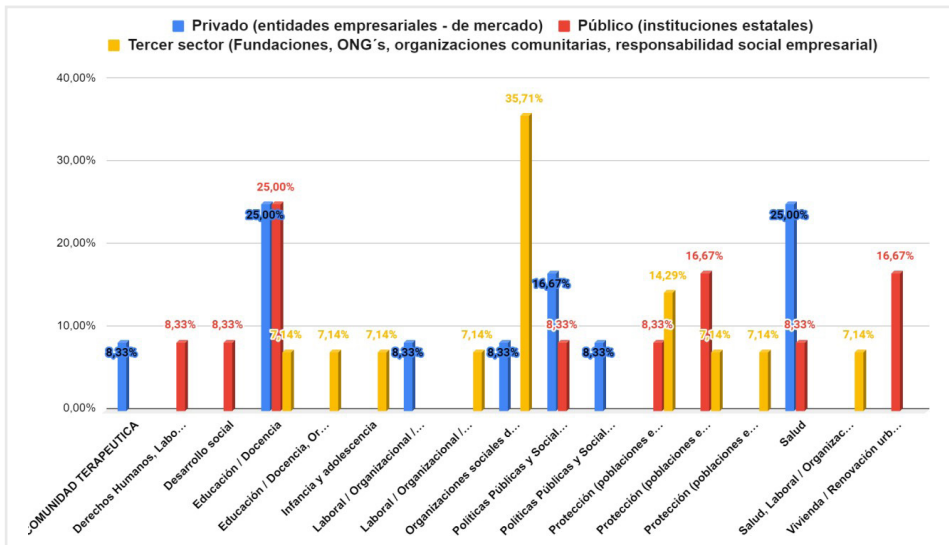
Fuente: elaboración propia

¹³ Los datos cualitativos y cuantitativos expuestos en este capítulo, en los cuales se basa el análisis y las reflexiones planteadas, se derivan de los resultados del proyecto de investigación: *Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020*, investigación mixta realizada en dos fases entre el 2020 y 2021 en cooperación entre la Universidad Santiago de Cali, la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium y la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca (Atsovalle).

Según esta gráfica derivada de la investigación, entre el 2010 y el 2015, los principales empleadores fueron las entidades del tercer sector (fundaciones, ONG, organizaciones comunitarias sin ánimo de lucro) que en su mayoría funcionan con recursos financieros mixtos o públicos, obtenidos a través de las licitaciones y, en segundo lugar como principales proveedoras de empleo aparecen las entidades públicas con el 40 %, seguidas en menor proporción por entidades como el sector de la vivienda con un 33%, el sector de la educación y docencia con el 22%, el sector privado que alcanza un 16% y por último se ubican los sectores de derechos humanos, organizaciones sociales y salud, con alrededor de un 5% respectivamente.

Figura 2.

Empleadores de trabajadores/as sociales entre el 2016 y 2022



Fuente: elaboración propia

Dentro de los empleadores de los trabajadores y trabajadoras sociales entre el 2016 y 2022, el tercer sector (fundaciones, ONG's, organizaciones comunitarias sin ánimo de lucro) con el 35,71 %, sigue siendo el principal contratante de estos profesionales, sin embargo, a diferencia del anterior lustro, el sector privado ha jugado un mayor papel en términos de la contratación tanto de trabajadores y trabajadoras sociales recién egresados, como de profesionales con más trayectoria, debido a que pasó del

16% al 25% como una de las principales fuentes de contratación y también se observan cambios sustanciales en cuanto al sector público y el de vivienda que pasaron a un porcentaje del 16,67%, mientras que el sector de la salud pasó del 5% al 8% al igual que los sectores de derechos humanos y organizaciones sociales; por último, el sector de la educación solo tuvo aumento del 3%, pasando del 22% al 25% entre los sectores que ofrecen más posibilidades de empleabilidad a los y las trabajadoras sociales.

Según la gráfica recién vista, la mayoría de los empleadores de los y las profesionales en Trabajo Social se han caracterizado por pertenecer al ámbito institucional que funcionan con recursos públicos o privados (donaciones caritativas). Para el contexto de Cali y el Valle, dichas entidades, en el caso de su funcionamiento con recursos públicos, licitan por recursos financieros bajo la promesa de ocuparse de las problemáticas sociales que el Estado no aborda por el motivo que sea; se puede ver cómo esta tendencia se ha sostenido al menos en la última década como la mejor opción para que los y las trabajadoras sociales se empleen. Por supuesto, el sector público, representado por entidades gubernamentales creadas para atender algunas demandas sociales, también continúa siendo una de las principales fuentes de contratación laboral, pero llama la atención que en los últimos cinco años el sector privado se ha posicionado como una posibilidad importante al momento de lograr una ubicación laboral.

Esto último mencionado, puede deberse al incremento de la inversión social por parte del capital privado, en este caso del sector empresarial, a través de los programas de responsabilidad social empresarial, programas de bienestar social y programas de desarrollo sostenible, que, al tener un componente altamente comunitario y ambiental, ha generado la demanda de los profesionales del Trabajo Social para liderar dichos procesos emprendidos por parte de este sector; lo anterior se corrobora desde lo expuesto por Gil Niebles (2022) en su artículo “Empresas han aumentado capital de inversión para obras sociales por \$7,7 billones” publicado en el Diario la República, en donde se esboza los estudios realizados por la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), mostrando cómo la empresa privada invirtió durante el 2020 cerca de \$4 billones y \$3.7 billones en el 2021, destinados a programas dirigidos a los empleados y/o sus familiares, obras de beneficencia, responsabilidad

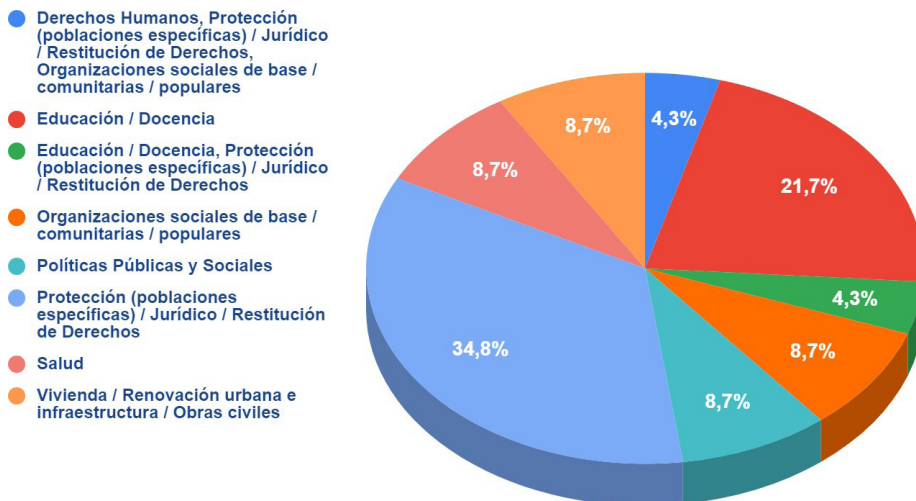
social empresarial, voluntariado sociales y nuevos negocios de impacto social positivo, resaltando al Valle del Cauca como uno de los Departamentos en los que más se ha enfocado este tipo de inversiones sociales con el 22%, junto con Antioquia con el 31%, Bogotá con el 30% y Atlántico con el 18%.

En el recorrido histórico como profesión del Trabajo Social Netto (1992), esboza la relación entre el Trabajo Social y las instituciones privadas dedicadas a la atención de las cuestiones sociales, la manera en la que dicha relación impulsó la profesionalización de los agentes que encabezaban la intervención social y que no solo pasaron a refuncionalizar y reproducir las prácticas ya existentes en las instituciones, sino a tener una vinculación asalariada con estas. Siendo así como, desde la investigación, se evidencia la forma en la que la relación Trabajo Social-Instituciones se sostiene de manera significativa hasta estos tiempos en temas de la empleabilidad, pues las instituciones privadas del tercer sector que llevan a cabo procesos sociales, siguen siendo las principales proveedoras de empleo y ello se ha sostenido en los últimos diez años en Cali y en el Valle, debido a que en el sector público, aunque también es una fuente importante para la empleabilidad, no todos ni todas las profesionales logran conseguir un nombramiento; es decir, ser empleado de planta con contrato a término indefinido; o en otro caso, ubicarse en un cargo provisional y en el sector privado (empresa), a pesar del aumento de la participación en procesos comunitarios y ambientales que abren nuevas fuentes de empleo para los y las trabajadoras sociales, no logran igualar a las instituciones del tercer sector, también conocidas como entidades sin ánimo de lucro, como principales fuentes de empleo.

Es necesario mirar la manera en la que no solo se han sostenido los proveedores de empleo para los y las profesionales del Trabajo Social en los últimos diez años, sino también, las áreas de intervención para las que son contratados.

Figura 3.

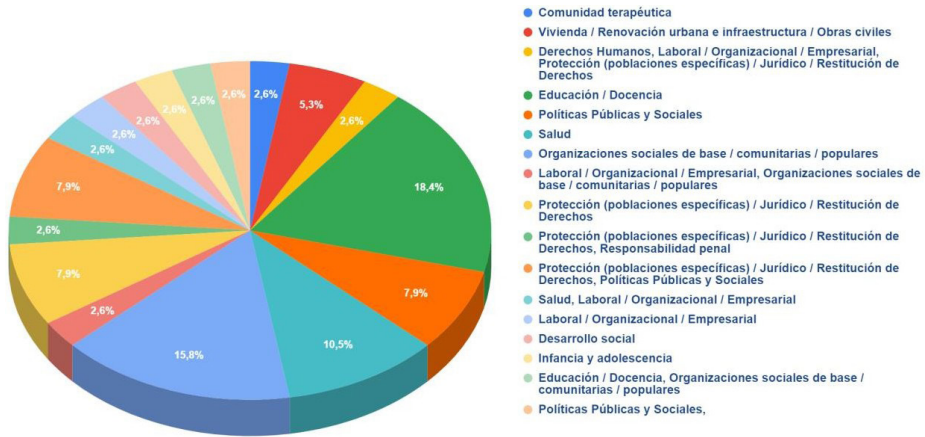
Áreas de intervención de los empleadores entre el 2010 y 2015



Fuente: elaboración propia

Las áreas de intervención para las cuales fueron contratados los y las profesionales del Trabajo Social entre el 2010 y 2015 se concentran mayoritariamente en la protección a población en situación de vulnerabilidad con el 34,8% y en la educación y docencia con el 21,7%, les siguen las áreas de salud, organizaciones sociales, políticas públicas y vivienda con el 8,7% cada una, y por último, se ubican las áreas de derechos humanos con el 4,3% y el área de la educación, docencia y protección con el 4,3%.

Figura 4.
Áreas de intervención de empleadores entre el 2015 y 2022



Fuente: elaboración propia

Mientras que, para el segundo lustro de la década, aunque las principales áreas de intervención en el ámbito laboral siguen resaltando las áreas relacionadas con la protección y restitución de derechos que juntas suman alrededor del 21 % y el de educación-docencia con el 18,4 %, otras áreas como salud con el 10,8 %, organizaciones comunitarias con el 15 % y políticas públicas con el 10,5 % cobraron relevancia como áreas de intervención donde se requirió contratar a trabajadores y trabajadoras sociales.

En cuanto a las áreas de empleabilidad de los y las profesionales en Trabajo Social, históricamente han sido contratados en áreas relacionadas con la protección, la infancia y la familia. Esto se debe a que las principales instituciones proveedoras de empleo se dedican en su mayoría a estas cuestiones sociales; de hecho, muchas de ellas son operadoras del ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y otras pocas funcionan con la financiación de la cooperación internacional. Esta tendencia se ha mantenido en la última década en Cali y el Valle del Cauca. Sin embargo, recientemente la labor de los profesionales en escenarios sociales distintos a los tradicionales ha generado que sean apetecidos laboralmente para áreas que tienen que ver con la prevención y promoción en la salud, la elaboración e implementación de políticas públicas,

el acompañamiento a organizaciones comunitarias y de derechos humanos e incluso para el área organizacional o laboral, la cual siempre ha sido un área presente en el Trabajo Social, pero poco ocupada por los y las profesionales en términos de lo laboral. No obstante, según los resultados de la investigación, está retomando fuerza como un área potencial de empleabilidad.

Desde estos datos mostrados, es importante decir que los y las profesionales del Trabajo Social han venido ganando espacios en diferentes áreas de intervención social sirviendo esto para aumentar las alternativas de empleabilidad y, también, para visibilizar y posicionar a la profesión ante el mercado laboral en donde se compite por las vacantes con otras profesiones de las ciencias sociales y de la salud.

Evidentemente, las instituciones están siendo entendidas desde lo postulado por Tobón et al. (1986) como aquellas entidades que materializan y accionan las intenciones y decisiones del Estado para responder a las demandas sociales y que sus alcances dependen de las disposiciones gubernamentales para financiar e implementar las políticas públicas a través de las planeaciones de las instituciones; permite comprender por qué este ámbito continúa siendo el principal empleador de los profesionales en Trabajo Social, en la medida en la que las instituciones requieren de profesionales formados tanto para hacer lecturas y comprensión de las complejidades sociales, como también los requieran para la operación de las acciones direccionadas a responder ante problemáticas dispuestas a resolver, y las instituciones públicas, privadas y mixtas sigan siendo las intermediarias de la inversión y el accionar social por parte del Estado; la tendencia entonces, como principales proveedoras de empleo para el Trabajo Social, se continuará sosteniendo.

Primera inserción laboral de los profesionales del Trabajo Social en Cali durante la última década

Hasta hace un poco más de una década en Cali y en el Valle del Cauca, la única Universidad que ofrecía formación superior en Trabajo Social era la Universidad del Valle en algunas de sus sedes; sin embargo, ese panorama cambió con la apertura de unidades académicas en diferentes

universidades privadas tanto en Cali como en el Valle del Cauca, que a diferencia de la Universidad del Valle, abrían inscripciones semestral y no anualmente y también ofrecían posibilidad de estudiar en la jornada nocturna y a distancia; lo anterior dejó como resultado el aumento de profesionales en Trabajo Social graduados cada año y ello trajo sus efectos en las posibilidades de una primera inserción laboral.

De los resultados de la investigación a resaltar sobre este aspecto, se evidencia cómo las cohortes graduadas entre el 2010 y 2015, tuvieron la primera inserción laboral más rápidamente, inclusive, muchos de ellos ya contaban con su primer empleo antes de titularse, pero esto, comienza a cambiar para las cohortes egresadas a partir del 2018, quienes esperaron tiempos más largos para poderse emplear, entre 6 meses a 1 año en promedio, incluso, hay algunos y algunas colegas que hasta el 2020, no han logrado ejercerse la profesión, debido a sus dificultades para la obtención del primer empleo.

Entre los factores que han incidido en los tiempos prolongados para la primera inserción laboral no solo se encuentra el aumento de egresados y egresadas en Trabajo Social por la apertura de programas en varias universidades privadas, sino también, con otros factores del mismo mercado laboral que desde años atrás se han venido precarizando en Colombia como lo plantea Hawkins (2014) al hablar de la pauperización laboral en el país en lo corrido del siglo XXI, que aunque la economía colombiana muestra leve crecimiento y, también, ha habido una pequeña disminución del desempleo para los años 2013 y 2014, lo cual es un aspecto positivo, dista del mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados quienes difícilmente pueden acceder al empleo con garantías prestacionales y estables debido a la tercerización en la contratación, a la corta temporalidad de los mismos y a los altos índices de informalidad; esto último, según el DANE (2023) para mayo del año 2023 alcanzó el 56,7 % entre la población en edad laboralmente productiva.

“Yo creo que una de las más grandes debilidades es el mismo quehacer profesional, todavía hay mucho desconocimiento del quehacer del trabajador social en la realidad, si bien hay mucha norma y el trabajador social, pues se ha acentuado mucho en las instituciones, yo siento que se desconoce todavía

mucho su rol y todavía sigo con esa misma sensación a pesar de algunos añitos de experiencia para mí esa es una debilidad muy grande el desconocimiento” (Entrevistada 3, comunicación verbal, 2022/2023).

Una de las limitaciones que se están encontrando los profesionales recientemente titulados es que la disminución de la oferta laboral tiene que ver con el desconocimiento de la sociedad acerca de la profesión, su relevancia y sus aportes desde su quehacer, cuestión que se pone en evidencia desde la primera fase de esta investigación¹⁴, donde las personas entrevistadas consideraban que el trabajador o trabajadora social, pueden ser fácilmente sustituidos por cualquier otro profesional de las ciencias sociales y humanas las cuales posiblemente cuenten con más visibilidad social, haciéndoles tener más ventajas sobre los recién egresados de Trabajo Social a la hora de obtener un empleo. Además, es de tener en cuenta que también ha habido un aumento de graduados de las otras carreras de las ciencias sociales y humanas por las dinámicas de la mercantilización de la educación, por lo que, a aparte de enfrentarse al desconocimiento social sobre el Trabajo Social, también se deben enfrentar a los numerosos egresados de las otras profesiones que compiten por las vacantes que tienen que ver con la intervención social. En este caso, como se pudo ver en la entrevista, la trabajadora social llevaba más de un año tratando de ubicarse laboralmente, encontrándose con esta barrera para su empleabilidad.

“Bueno, yo estudié cinco años, pero para el mercado esto no es relevante, porque al final para ellos es lo máximo pagar un millón quinientos o un poquito más del salario mínimo, porque yo estoy adquiriendo experiencia laboral, entonces ha sido como de las cosas más complejas y, pues sin desconocer el tema que, pues antes, solamente en la región la Universidad del Valle tenía Trabajo Social, pero ahorita el mercado se ha ido como ampliando, se ha ido saturando un poco por decirlo de alguna manera” (Entrevistada 17, comunicación verbal, 2022/2023).

Lo comentado por el trabajador social en la entrevista deja en evidencia un asunto que ya se ha venido mencionando, y es una de las limitaciones para la obtención del primer empleo que se relaciona con el aumento de egresados en Trabajo Social en Cali y el Valle del Cauca que

¹⁴ En esta primera fase se hizo énfasis en los egresados de Trabajo Social en la ciudad de Cali.

no corresponde al aumento de ofertas laborales para los mismos. Desde la percepción del profesional se está presentado un desequilibrio entre oferta y demanda debido a la sobreoferta de trabajadores y trabajadoras sociales en el mercado laboral, por lo cual, a diferencia de sus colegas que se titularon seis o diez años atrás quienes lograron ubicarse más rápidamente o inclusive tener empleo antes de la graduación como tal, en vista de que había menos oferta de profesionales en Trabajo Social, por ende, las demandas sobre estos era mayor y facilitaba la inserción laboral rápidamente.

Si bien no se debe determinar tajantemente que la causa absoluta de las dificultades para la obtención del primer empleo es el número de trabajadores sociales egresados en los últimos años de esta década, sí es un factor influyente, no solo en el competir con más colegas por una vacante, sino, en el comportamiento del mercado laboral que al haber sobreoferta de egresados de una determinada profesión, precarizan las condiciones laborales y salariales para estos, sacando provecho de las necesidades de empleabilidad y adquisición de experiencia por parte de los recién titulados o de los que llevan mucho tiempo sin poder ubicarse laboralmente.

“Yo creo que la limitación más grande es que a uno siempre le piden experiencia laboral. Entonces se vuelve paradójico y sumado a eso cuando uno ya tiene esos primeros doce meses de experiencia laboral, también ya viene el tema de que se necesita la experiencia específica, entonces si tú te has movido en operadores de ICBF, difícilmente vas a saltar, por ejemplo, a la parte educativa [...] ¿no? Que ya luego no es solamente doce meses de experiencia mínima, sino que ya vienen siendo relacionadas, a veces también se vuelve muy frustrante el tema del pago, del salario [...]” (Entrevistada 17, comunicación verbal, 2022/2023).

Otro impedimento que dificulta la primera inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras sociales es la exigencia de experiencia laboral previa con la cual no cuentan. Si bien este requisito ha sido de siempre en los procesos de selección de personal en cualquier contexto laboral y teniendo en cuenta la alta oferta de profesionales y pocas vacantes disponibles en el mercado laboral para el Trabajo Social que se evidencia en estos últimos años, la exigencia de contar con experiencia previa para aspirar a un cargo, se convierte en una estrategia de filtro en el proceso de selección y por supuesto una barrera más para que los recién egresados no accedan

fácilmente a su primer empleo, teniendo que esperar meses a que un empleador decida darles la oportunidad; de hecho, en el caso del trabajador social entrevistado, jugó a su favor el contar con experiencia, no precisamente en el ejercicio profesional; pero sí con funciones relacionadas de algún modo con la profesión, como el trabajo con grupos de adolescentes, acompañante en procesos de rehabilitación por sustitución de consumo de sustancias psicoactivas, acompañante en la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad psicosocial, entre otras labores de este tipo que le brindaron experiencia empírica cercana al ejercicio profesional de Trabajo Social, de lo contrario, si el profesional entrevistado no hubiera tenido estos acercamientos empíricos previos, posiblemente su espera por el primer empleo hubiera sido más larga.

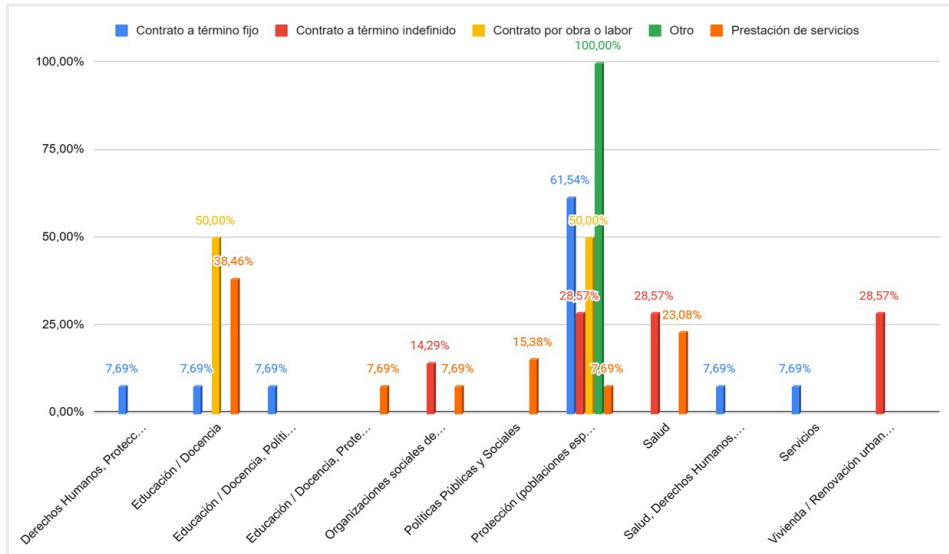
Desde la percepción de quienes se graduaron hace seis a diez años, contar con experiencia previa no era una limitante significativa, debido a que en el mercado laboral había una considerable oferta de empleo y, por ende, la demanda de profesionales era mayor que ahora, lo que incrementaba las posibilidades de tener un primer empleo desde antes de graduarse y sin contar con experiencia previa. Sin embargo, este ya no es el mismo panorama para quienes, diez años después, andan en la búsqueda de lograr una contratación laboral. Aunque, si algo tienen en común todos y todas las que se han graduado en esta década es que, para acceder al primer empleo y empezar a adquirir la experiencia necesaria que les posibilite, a futuro, aspirar a un empleo digno, es que han tenido que aceptar trabajos con baja oferta salarial y contratos sin garantías plenas de los derechos laborales.

Condiciones y garantías laborales para los y las trabajadoras sociales en la ciudad de Cali y el Valle del Cauca

Las condiciones y garantías de los profesionales en Trabajo Social han venido presentando ciertas características en lo recorrido de esta última década, tales características tienen que ver con la precariedad salarial, la falta de garantías de estabilidad y de las garantías de ley, y tanto los graduados hace diez años, como los que se graduaron hace poco, han sido ajenos a estas situaciones. Los siguientes gráficos dejan constancia de ello.

Figura 5.

Tipos de contratación más recurrentes durante el 2010 - 2022



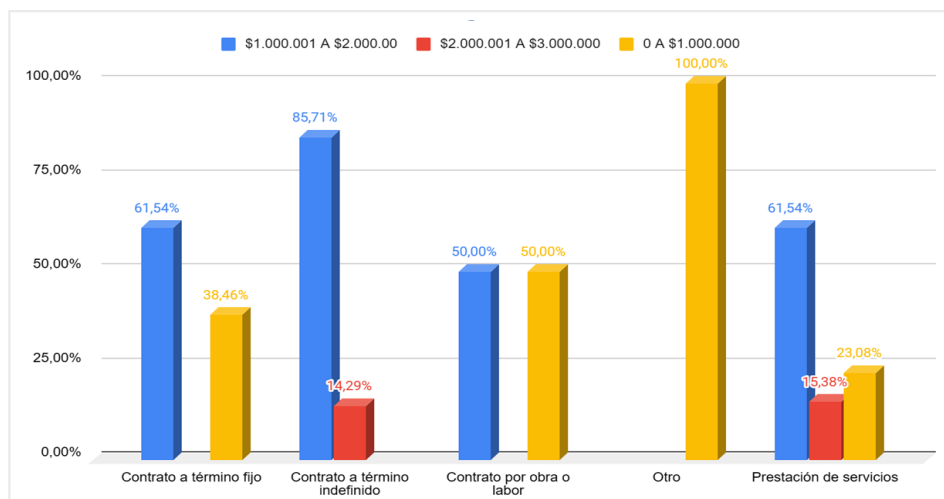
Fuente: elaboración propia

Como se puede ver el tipo de contratación más frecuente es la vinculación por contrato por obra o labor con el 50%, seguido de la prestación de servicios con el 38,46%, si bien el contrato por obra o labor sí reconoce las prestaciones de ley a diferencia de la prestación de servicios, ninguno garantiza estabilidad laboral a largo plazo; puesto que, por las características de estos contratos, el empleador podrá prescindir en cualquier momento de la labor de los profesionales sin derecho a una indemnización como sí lo exige el contrato a término indefinido, cuando el despido es sin justa causa. En lo que tiene que ver con los contratos a término indefinido solo se aprecian en sectores vivienda y protección con un 28% respectivamente; esto, posiblemente se relacione con algunas constructoras, de corte privado, que realizan estos contratos. En lo que tiene que ver con la protección se puede hablar de aquellos profesionales que han logrado nombramientos en las instituciones públicas dedicadas a la atención y protección de poblaciones en situaciones vulnerables. Es de aclarar que, a excepción de las organizaciones sociales en las que también se observa la contratación de un 14% a término indefinido; en los demás

sectores, este tipo de contratos es casi inexistente, mientras que los contratos a término fijo, en todos los sectores se mantiene por el rango del 7,69 %, en el sector de la protección alcanza hasta el 61%.

Figura 6.

Rango salarial durante el 2010-2022



Fuente: elaboración propia

Los rangos salariales más comunes entre los profesionales de Trabajo Social oscilan entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes, con un 61,54% en la modalidad de contrato a término fijo, un 85,71% en contratos a término indefinido, un 50% en los contratos por obra o labor y un 61,54% en contratos por prestación de servicio. Solo un grupo pequeño de trabajadores y trabajadoras sociales han logrado salarios superiores a estos, posiblemente gracias a su trayectoria laboral, su nombramiento en algún cargo público o a contactos en sus redes de apoyo que les han ayudado a ubicarse con buena remuneración económica.

Lo anterior deja claro que los trabajadores y trabajadoras sociales han estado expuestos a condiciones laborales enmarcadas por la incertidumbre, bajos salarios y falta de garantías de sus derechos laborales, porque en muchos casos, los que tienen un contrato por prestación de servicio, sostie-

nen relaciones de subordinación en sus trabajos y cumplen horarios, los cuales, estarían por fuera de lo que dice la ley. Esto también responde a las dinámicas del mercado laboral en Colombia, en donde algunos empleadores, se valen de estrategias para contratar bajo figuras en las que asumen las mínimas responsabilidades con sus empleados, pero que implique poder exigirles como si les ofreciera todas las garantías de leyes laborales.

También es necesario revisar cómo son las garantías y condiciones laborales no solo en lo salarial y términos de contratación, sino también las que permiten a los profesionales ejercer su trabajo de manera óptima, oportuna y digna.

“A pesar de que era prestación y de igual forma como te digo, cuando había auditorías siempre sí o sí tocaba quedarnos hasta las 10 de la noche, tocaba ayudar, por ejemplo, que hay revisión de ICBF, entonces tocaba revisar cuarto por cuarto de los chicos que tuvieran sus medias, sus zapatos, su ropa, no sé qué, todo eso nos tocaba apoyar. Era como supuestamente sentido de pertenencia, pero realmente no era la labor de uno, pero pues uno lo hacía”. (Entrevistada 15, comunicación verbal, 2022/2023).

“Puede que en muchas partes digan que los mejores empleadores de trabajadores sociales son el ICBF, pero son los más explotadores y los que más te censuran la capacidad de decidir tus metodologías o lo que puedes hacer porque se concentran más en revisar un montón de formularios y formatos que hay que llenar que la atención que tú le estás prestando a la población, a un niño, entonces ellos no llegan a verificar si el niño ha crecido si su desarrollo psicoemocional se está dando, no, ellos no llegan a verificar eso, ellos llegan a verificar que el formato esté hecho”. (Entrevistado 18, comunicación verbal, 2022/2023)

Estos relatos de los profesionales entrevistados reflejan que también hay una precarización en las garantías y en la vulneración de sus derechos laborales en lo que tiene que ver con el respeto de su espacio y tiempo personal, obligándoles a cumplir con sus funciones fuera del horario establecido, pero además, también viéndose obligados a interrumpir sus rutas de trabajo de manera abrupta por priorizar trámites administrativos que a la final lo que hace es acortar los tiempos para cumplir con todas sus obligaciones, teniendo que depositar parte de su tiempo personal para terminar con lo que no alcanzaron en el horario laboral por la sobrecarga en sus funciones.

A esto se suma la voz de aquellos trabajadores y trabajadoras sociales que se desempeñan en instituciones dedicadas a la protección de la infancia y adolescencia, en donde por requerimientos de la entidad pública encargada de esta cuestión social, para el caso de Colombia, Cali y el Valle, es el ICBF, los procesos administrativos representados en informes y reportes cada vez son más exhaustivos, lo que agudiza la posibilidad de hacer procesos de intervención y trabajos de campo que atiendan las necesidades, realidades, de la población, lo que suele ser frustrante para algunos profesionales al pensar que serían contratados para intervenir, pero que realmente sus principales funciones tienen que ver más con un escritorio.

Otro aspecto a tener en cuenta sobre las condiciones y garantías laborales, es que como es bien conocido, los profesionales del Trabajo Social hacen su labor en la mayoría de ocasiones con poblaciones habitantes en sectores complejos, exponiendo así la seguridad y la integridad del profesional cuando las instituciones los mandan a estas zonas sin ningún tipo de protección o seguridad, aunque puedan contar con el aseguramiento a riesgos laborales, las instituciones deben velar por unos mínimos de seguridad cuando el trabajador o trabajadora social se deba desplazar para estas zonas, pues también ocurre que en ocasiones ni siquiera hay garantías de transportes y estos deben ser asumidos del propio dinero del profesional al igual que los materiales para realizar algún abordaje.

Conclusiones y reflexiones sobre los empleadores, la inserción laboral y las condiciones de trabajo durante el periodo 2010 al 2022

Como se pudo ver en el desarrollo del capítulo, las condiciones y la inserción laboral de los profesionales del Trabajo Social en la ciudad de Cali y en el Valle del Cauca han fluctuado en algunos aspectos, pero en otros se han sostenido durante esta última década. Dentro de los aspectos que han variado son indiscutiblemente las dificultades de los recién egresados para acceder al primer empleo relacionado con el incremento de la oferta de trabajadores y trabajadoras sociales generado por la apertura del programa en varias universidades privadas de la ciudad y del depar-

tamento, pero a ello se suma, las situaciones que vienen ocurriendo de tiempo atrás y que la sobre oferta de profesionales solo agudizó estas situaciones, pero ya se venían presentando desde a hace años, dichas situaciones tienen que ver la exigencia de experiencia laboral previa, el competir por las vacantes con otras profesiones de las ciencias sociales, humanas y de la salud y el desconocimiento sobre el Trabajo Social.

Por lo tanto, a los nuevos profesionales les está costando ubicarse laboralmente de manera rápida y esto contribuye a sostener algo que también ya venía ocurriendo, los recién egresados se ven en la obligación de aceptar trabajos con salarios precarios y tipos de contratación donde no se les garantizan sus derechos laborales, pero se someten a estas condiciones con tal de empezar a adquirir la experiencia para después aspirar a un trabajo con mejores condiciones.

Esta realidad encontrada referente a las posibilidades de empleabilidad de los recién titulados en Trabajo Social en la que se evidencia un deterioro en comparación de quienes se graduaron hace seis o diez años, no es ajena a las dinámicas del mercado laboral permeadas por las políticas neoliberales del país, como lo expresa Plazas (2021), el valor monetario de la fuerza del trabajo, se convierte en un medio de dominación de la burguesía para someter a la clase obrera a sus condiciones de contratación, condiciones que buscará estén a su favor, viéndose el obrero sin alternativas si quiere él y su familia subsistir en la sociedad, siendo así, como en las realidades del mercado para el Trabajo Social, se privilegia las ganancias de los privados a costa de la vulneración de los derechos laborales de los empleados, es decir, es inevitable que lo que sucede en el contexto macrosocial afecte las condiciones laborales tanto para los graduados recientemente como para los profesionales con más trayectoria, por lo que generar cambios no solo depende de la organización y la protesta gremial, sino también, de reformas estructurales de la empleabilidad desde las instancias gubernamentales y legislativas.

Dentro de los aspectos que se han sostenido en la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la última década, se puede destacar el tema de los empleadores y áreas de intervención. Los profesionales se siguen contratando en su mayoría por instituciones del tercer sector privadas que funcionan con recursos públicos gracias a las licitaciones

que hacen con entes gubernamentales a nivel nacional y local y con el ICBF, lo que significa que el quehacer del trabajador/a social continúa siendo considerablemente pautado por las dinámicas asumidas en estas instituciones y en algunas ocasiones dichas dinámicas van en contra de las posturas éticas del profesional y de sus expectativas sobre su desempeño laboral, como por ejemplo, los excesivos informes que dificultan el trabajo de campo y limitando su labor a lo administrativo sentados en un escritorio, entre otras situaciones, como el caso de la trabajadora social que manifestaba su inconformidad por el carácter netamente administrativo de su labor en vez de tener un carácter más social y vivencial.

Aunque otros empleadores como la empresa privada y las entidades de salud han venido cobrando más fuerza como posibles fuentes de trabajo para los profesionales, gracias a los discursos sociales promulgados sobre la responsabilidad social de las empresas y la importancia de la salud mental y comunitaria. De esta manera, los cambios sociales y la consolidación de componente humano en este tipo de escenarios han abierto más opciones para los y las trabajadoras sociales de ser contratados en entidades distintas a las instituciones del tercer sector.

Lo que también se sigue conservando son las áreas de intervención para las que son contratados los y las trabajadoras sociales, las cuales tiene que ver con la protección y la atención a la infancia y adolescencia; sin embargo, en los últimos cinco años de esta década, otras áreas también se han consolidado dentro de las posibilidades de contratación de los profesionales como por ejemplo, la elaboración e implementación de las políticas públicas, acompañamiento a organizaciones comunitarias, procesos de derechos humanos y la educación y docencia, permitiendo esto reflexionar que, como agremiación de Cali y el Valle del Cauca, se sigue en la lucha por una reestructuración donde se deje de concebir al Trabajo Social como aquella profesión asistencial dirigida a los “pobres, a los huérfanos y a las viudas”, sino como la profesión que contribuye a las transformaciones sociales de fondo a través del acompañamiento y empoderamiento de los sujetos pertenecientes a esos contextos donde se ejerce la labor, pero también desde la participación en entidades gubernamentales, ya sea como funcionarios o ejecutando un cargo público de elección popular.

En cuanto a las formas de contratación, prevalecieron durante toda la década, la contratación a término fijo y la contratación por prestación de servicios, pero nuevamente, son tipos de vinculación laboral dominantes en el territorio colombiano debido a las facilidades que les ofrece a los empleadores para no asumir mayores responsabilidades con sus empleados en términos de la estabilidad laboral y en el caso de la prestación de servicios, frente a las garantías de las prestaciones sociales de ley. Al ser el Trabajo Social una profesión desconocida y desvalorizada socialmente, desde la perspectiva de muchos de sus titulados, contribuye de manera significativa a que se sostenga la tendencia de ser vinculados laboralmente bajo estas formas de contratación y que sean pocos los que tengan realmente la posibilidad de acceder a un contrato a término indefinido con todas las prestaciones de ley.

Por último, en lo concerniente al pago salarial, este se sostuvo durante los últimos diez años, pero con la característica histórica de ser precario, la mayoría de los profesionales participantes de la investigación, no ganaban más de dos salarios mínimos, lo cual es un valor que no compensa la inversión financiera, intelectual y de tiempo durante la formación académica, provocando frustración entre los profesionales al ser sus salarios insuficientes para acceder a una vida digna e, inclusive, para continuar con la educación posgradual. Partiendo también que dentro de las garantías laborales vulneradas se encuentra la invasión de lo laboral en la vida personal debido a la sobrecarga de funciones, que los lleva por ende a condiciones de explotación laboral.

De esta manera, la agremiación de Trabajo Social en el Valle del Cauca, tiene el importante desafío de continuar las luchas por la mejora de las condiciones y garantías de trabajo y empleabilidad de sus profesionales que cada vez tienden a desmejorar con el tiempo, y de sostener las batallas ganadas en estos ámbitos para que a la profesión que promueve y acompaña las transformaciones de las cuestiones sociales a favor de la vida digna y la justicia social, también se le haga justicia en su precarización laboral y en las dificultades de sus titulados en mejorar sus condiciones de vida a causa de dicha precarización.

Referencias bibliográficas

- Brusaca, H. (2013). Una mirada a la realidad profesional de los trabajadores sociales “terciarios”. Condiciones laborales y de empleo. Ponencia de resultados parciales de investigación. Universidad Nacional de Villa María. Córdoba, Argentina.
- 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. La Plata, Argentina.
- Cademartori, F; Erimbaue, F.; Mansilla, D.; Pereira, S. y Montoya, C. (2015). Las condiciones laborales en el ámbito del Trabajo Social. Estudio preliminar sobre la incidencia en el ejercicio profesional en la provincia de Tucumán - Año 2015. Grupo de investigación “Estado, Políticas Sociales y Condiciones Laborales”. Colegio de Profesionales en Servicio o Trabajo Social Tucumán. Tucumán, Argentina.
- DANE (2023). Boletín técnico, empleo informal y seguridad social. Bogotá D.C. 11 de julio de 2023.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Septiembre 2020. Página Web. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_20.pdf
- Ferrere, M. (2009). Las condiciones laborales de los trabajadores sociales y su influencia en la intervención profesional. Tesis de pregrado. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021). Surgimiento del trabajo social en Colombia: análisis histórico-crítico de 1920 a 1950. Revista Eleuthera, 23(1), 99-118. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.6>
- Gil Niegles, M.C. (2022, octubre 26). Empresas han aumentado capital de inversión para obras sociales por \$7,7 billones. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/empresas-han-aumentado-capital-de-inversion-para-obras-sociales-por-7-7-billones3477088#:~:text=Industria,Empresas%20han%20aumenta>

- do%20capital%20de%20inversi%C3%B3n,sociales%20por%20%247%2C7%20billones&text=El%20sector%20privado%20cada%20vez,479%20empresas%20afiliadas%20al%20gremio.
- Hawkins, D. (2014). La precariedad laboral en Colombia, Crónicas y reportajes. Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México D.F.
- Iamamoto, M. V. (2001). Servicio Social y División del Trabajo. Un análisis crítico de sus fundamentos. Cortez Editora.
- Letelier, C. (2011). Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores sociales. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Netto, J. (1992). “El surgimiento del Servicio Social como profesión” En: Capitalismo Monopolista y Servicio Social. Editora Cortez, Sau Paul
- Plazas, R. (2018). Trabajo Social como trabajo asalariado en el capitalismo contemporáneo en Colombia. Tesis de maestría. Universidad Federal de Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Plazas, R. (2021). Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad. Revista Eleuthera, 23 (1), 217- 240. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.12>
- Salazar, Z. et al. (2015). Condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en el modelo neoliberal colombiano. Tesis de pregrado. Universidad De La Salle. Bogotá.
- Rodríguez, A. N. y Carvajal, A. (1999). Guía para la elaboración de proyectos de Investigación Social. Serie de documentos de trabajo n. 2. 3ra edición. Universidad del Valle.
- Tobón, M. C., Rottier, N. & Manrique, A. (1986). La práctica profesional del trabajador social: guía de análisis. Lima: Humanitas - CELATS



Capítulo 3

La Dignidad Laboral de los/as Profesionales de Trabajo Social en Externados del ICBF

*The Labor Dignity of Social Work Professionals
on ICBF External Workers*

Valentina Bobb Martínez

Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali

© <https://orcid.org/0009-0006-7556-5286>

✉ valentina.bobb00@usc.edu.co

Pablo Esteban Marín Valencia

Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali

© <https://orcid.org/0000-0002-3299-2919>

✉ pablo.marin01@usc.edu.co

Resumen. Este capítulo tiene como objetivo analizar y comprender la dignidad laboral de los/as trabajadores/as sociales del sector protección en externados del ICBF en la ciudad de Cali durante la cuarentena del año 2020 y las implicaciones que esta tuvo en las condiciones laborales y en la precarización de su trabajo. Esta investigación se abordó desde una perspectiva crítico-social debido a que permitió profundizar en los aspectos estructurales y su relación con los sujetos sociales. La manera de obtener los datos de la investigación fue a través de revisión y análisis documental sobre teóricos que abordan el tema de las relaciones laborales y el concepto de trabajo bajo el sistema neoliberal, a su vez se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres trabajadoras sociales de externados del ICBF de la ciudad de Cali. Así

Cita este capítulo / Cite this chapter

Bobb Martínez, V. y Marín Valencia, P. E. (2024). La Dignidad Laboral de los/as Profesionales de Trabajo Social en Externados del ICBF. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 69-97). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.3>

mismo, se lograron evidenciar algunos hallazgos que denotan fuertes impactos de carácter económico, político y social que trajo consigo la pandemia y las propias dinámicas neoliberales en la dignidad y las condiciones laborales de los/as Trabajadoras Sociales. Finalmente, se ilustra cómo los factores externos que influyen en las condiciones laborales como la institución en la que trabajan y las complejas condiciones de empleabilidad juegan un rol determinante en cuanto a la dignidad laboral de los profesionales de Trabajo Social, además de aspectos sociolaborales, y económicos. Se concluye gracias a las entrevistas realizadas que, si bien las condiciones laborales de los/as profesionales de Trabajo Social se han visto afectadas por el modelo neoliberal actual, la pandemia empeoró esta problemática.

Palabras clave: dignidad laboral, sector protección social, pandemia, condiciones laborales.

Abstract. This chapter aims to analyze and understand the labor dignity of social workers in the protection sector in ICBF externships in the city of Cali during the 2020 quarantine and the implications that this had on working conditions and in the precariousness of their work. This research was approached from a critical-social perspective because it allowed us to delve into the structural aspects and their relationship with social subjects. The research is of a qualitative nature and its methodology is interpretative, descriptive and exploratory. The way to obtain the research data was through a review and documentary analysis of theorists who address the issue of labor relations and the concept of work under the neoliberal system, in turn, semi-structured interviews were conducted with 3 social workers from ICBF externships in the city of Cali. Likewise, it was possible to demonstrate some findings that denote strong economic, political and social impacts that the pandemic brought with it and the neoliberal dynamics themselves on the dignity and working conditions of Social Workers. Finally, it illustrates how the external factors that influence working conditions such as the institution in which they work and the complex employability conditions play a determining role in terms of the labor dignity of social work professionals, in addition to socio-labour aspects, and economic. Finally, it is concluded thanks to the interviews carried out that, although the working conditions of Social Work professionals have been affected by the current neoliberal model, the pandemic worsened this problem.

Keywords: labor dignity, social protection sector, pandemic, labor conditions.

Introducción

Desde su nacimiento durante la revolución industrial, en medio del auge del capitalismo y las problemáticas que trajo consigo dentro de la cuestión social, el Trabajo Social se ha convertido en una de las bases para el relacionamiento, seguimiento y atención de diferentes situaciones y problemáticas sociales. Sin embargo, dentro de la misma profesión también se han venido evidenciando problemas relacionados con la empleabilidad, las condiciones laborales y las funciones dentro de las diferentes instituciones y sectores donde es contratado.

El análisis desarrollado en este capítulo surge de un proyecto de investigación titulado “Condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en externados del ICBF¹⁵ durante la cuarentena del 2020 en la ciudad de Cali”, el cual se ha venido desarrollando desde el 2021 para conocer y analizar las condiciones laborales de los/as profesionales de Trabajo Social en el sector protección durante la cuarentena, dicho proyecto plantea como objetivo principal indagar en el concepto de dignidad laboral y cómo esta va relacionada con el desarrollo del quehacer de los/as profesionales de Trabajo Social.

A su vez, este capítulo hizo parte de un macroproyecto de investigación denominado “Condiciones Laborales de los/as profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020”, en el cual, se tuvo la oportunidad de participar desde dos roles, como formación de recurso humano y como auxiliares de investigación¹⁶.

El abordaje de este capítulo va dirigido al cuestionamiento sobre el concepto de dignidad laboral a través de la experiencia laboral de tres trabajadoras sociales, que trabajan en tres externados del ICBF, para poder analizar las implicaciones que tuvo la pandemia sobre sus condiciones laborales y conocer si su trabajo fue digno o no durante este periodo. Los criterios de inclusión para entrevistar a las profesionales fueron: que tuvieran más de cinco años

¹⁵ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

¹⁶ Según MINCIENCIAS, la formación de recurso humano se da cuando los estudiantes de pregrado se vinculan a un proyecto de investigación docente y sobre esa participación pueden llevar a cabo su trabajo de grado. Los auxiliares de investigación tienen unas tareas más específicas dentro del proyecto de investigación a la cual acompañan como estudiantes, pudiendo tener participación activa dentro de todo el proceso investigativo y las tareas llevadas a cabo son definidas por el líder del proyecto.

de experiencia ejerciendo, que hayan trabajado durante la cuarentena y lo continuaran haciendo en la actualidad. La razón que impulsó esta investigación era conocer datos sobre cómo se vieron afectadas las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales en el sector protección, y la manera en cómo la pandemia repercutió en la dignidad laboral de los/as profesionales; esto debido a la escasez de trabajos investigativos que traten las condiciones laborales del sector protección y en menor medida en los externados. El estudio es de carácter interpretativo y descriptivo, ya que se pretendió investigar las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales en la ciudad de Cali, porque si bien, se han realizado estudios en países latinoamericanos sobre este fenómeno, apenas se están realizando abordajes sobre este tema en Colombia y en la ciudad de Cali. También es descriptivo ya que se especificaron las características más sobresalientes de un flagelo social, en este caso, del ámbito laboral del Trabajo Social procurando la comprensión de las condiciones laborales de los/as profesionales en la ciudad de Cali.

Así mismo, la investigación se llevó a cabo a partir de un método cualitativo. En este sentido, se utilizaron técnicas cualitativas como entrevistas semiestructuradas y revisiones documentales que permitieron recopilar información de diferentes fuentes primarias y secundarias para contrastar los actores y las dimensiones implicadas en la realidad social de las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales.

A nivel práctico, la investigación que se llevó a cabo sobre la dignidad laboral de los/as trabajadores/as sociales, buscará problematizar las condiciones de los/as profesionales en el contexto mundial globalizado y promover que quienes ejercen el Trabajo Social puedan adquirir conocimiento de esta realidad sociolaboral para incentivar la creación de estrategias que permitan orientar la profesión a un empoderamiento en torno a las condiciones laborales y a la dignidad laboral, entendiendo esta como la integridad de los/as profesionales para el desarrollo e identidad que poseen frente a su profesión y, a su vez, realizar esta comparación en el contexto de la cuarentena para lograr indagar en la relación que esta tuvo en torno a sus condiciones. Los resultados de esta investigación proponen discutir y reflexionar sobre las ideas de trabajo en la actualidad, condiciones laborales y dignidad laboral.

Abordaje Contextual del Sector Protección

El sector protección social es una de las tantas ramas de acción en las que se desarrolla la labor del Trabajo Social. Se trata de un entramado de acciones en las cuales se realizan intervenciones con el fin de reducir el riesgo y la vulnerabilidad de tipo económico y social, así como contribuir a la disminución de los niveles de pobreza extrema en la población.

Los sistemas de protección social tienen un efecto preventivo y sostenible, fortaleciendo la resiliencia de los sujetos, las familias y las comunidades, mejorando así, la capacidad de reaccionar a los riesgos y propiciando garantías que trabajen con las problemáticas sociales existentes que recaen en ellos. La protección social contribuye a mejorar la calidad de vida de las poblaciones vulnerables que viven en situaciones precarias debido a la poca disponibilidad de los recursos en la sociedad actual, esto con el fin de sostenerse a través de las crisis que puedan encontrar en el trayecto de su vida. En tales casos, la protección social brinda seguridad y los medios para hacer frente a las necesidades urgentes de los sujetos.

La entidad encargada de la implementación de estas medidas para proteger al menor es el ICBF, que es una institución del Estado creada por la ley 75 de 1968 encargada de velar por la protección y el bienestar de los NNA (niños, niñas y adolescentes) y sus familias en Colombia. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de los derechos de la primera infancia, la niñez y la juventud por medio de diversos programas, estrategias y servicios de atención localizados en 33 sedes regionales y 215 centros zonales en todo el territorio nacional. Los centros zonales son puntos de servicio para atender a la población de todos los municipios de Colombia (ICBF, 2021).

Dentro de los externados, las familias reciben el apoyo adecuado para que los NNA puedan superar los factores de vulnerabilidad y, a su vez, brindar las herramientas necesarias que permitan el fortalecimiento de las capacidades parentales y prevenir situaciones de mayor vulneración. Por lo tanto, los externados son una modalidad que tiene el ICBF con el propósito de atender NNA que tengan algún tipo de vulneración, riesgo o amenaza en sus derechos. El propósito es que ellos tengan un espacio en el que puedan desarrollar sus capacidades personales, su

proyecto de vida y, paralelamente, las familias también reciban un acompañamiento y una intervención que les permita ser un entorno protector y garante de derechos de estos NNA.

Intervención del Trabajo Social en la modalidad Externado

La intencionalidad del Trabajo Social dentro de esta modalidad es buscar la transformación y el mejoramiento de la calidad de vida de los sujetos con los cuales realiza los procesos de intervención. Por esta razón, el/la trabajador/a social es un/a profesional esencial que se encarga de realizar un acompañamiento inmediato con las familias y los NNA que se encuentren vinculados en los programas que pertenecen a los externados. Su función es identificar esas problemáticas que resultan ser una amenaza para la vulneración de los derechos de los NNA, reconociendo esos recursos con los que cuentan las familias para utilizarlos a su favor y guiarlos en la búsqueda de una reorganización familiar que permita convertir las dificultades en oportunidades de mejora para lograr el bienestar familiar.

De igual forma, el/la profesional de Trabajo Social se encarga de realizar un estudio y reconocimiento amplio a nivel contextual y sociofamiliar para orientar correctamente a las familias, permitiendo que a partir del trabajo pedagógico que se realiza con sus integrantes se puedan constituir elementos positivos para el/la menor de edad; continuando así con esa labor corresponsable que les permita ser un ambiente protector y garante de los derechos de los NNA. También, el/la trabajador/a social se encarga de brindar herramientas que fortalezcan los vínculos relacionales de las familias con el fin de potencializar las dinámicas de protección y cuidado de los padres. A su vez, realiza el seguimiento de sus intervenciones para conocer la situación de las familias hasta finalizado el acompañamiento y elabora informes que hacen parte del protocolo.

Abordaje Teórico

Desde las ideas de Marx, el trabajo para el hombre representa un valor en sí mismo, y a su vez, es una relación que tiene con la naturaleza, es decir que se plantea como una relación del sujeto y el objeto, que en pri-

mera instancia debería dignificar la condición humana, pues el trabajo al poseer un valor, supone también dentro de las lógicas marxistas, una dimensión en donde los recursos extraídos de la naturaleza (o medios de producción) hacen parte del metabolismo constituido entre los sujetos y su entorno (Marx, 1945).

Existen diversas y complejas concepciones acerca del trabajo, pero para lograr brindar un desarrollo y una comprensión de lo que aquí se debate, se usará la anterior definición de Marx para hacer concreta la idea: El trabajo es la manera en la cual los sujetos ejercen ciertas tareas que conciben en su conciencia producto de su necesidad nativa del quehacer y que generan como resultado la obtención de recursos y servicios necesarios para subsistir, los cuales a su vez varían según el contexto socio-histórico determinado, así como también varían las “condiciones laborales” dentro de determinado contexto.

Por otro lado, el concepto de dignidad fue designado en el siglo XV por Pico della Mirandola, pensador y filósofo italiano, quien sostuvo que el hombre era digno por el solo hecho de existir. Es decir, la dignidad es un concepto que surge desde los cimientos mismos de los sujetos como humanos (Pico della Mirandola, 2006).

Con lo mencionado anteriormente, es necesario plantear que, en la actualidad, la profesión de Trabajo Social se institucionaliza como profesión cuando el Estado interviene directamente en las relaciones entre patrones y trabajadores, mediante las políticas sociales con la constitución de servicios, razón por la cual el Trabajo Social se especializa en el proceso de la división social del trabajo, en la implementación de medidas diseñadas desde las políticas sociales (Iamamoto, 1997).

Con esta idea de Trabajo Social y lo mencionado antes sobre dignidad y el trabajo como dimensión dignificadora del quehacer humano podríamos interpretar que la dignificación laboral del Trabajo Social podría definirse desde el cumplimiento de su función a través de los servicios sociales y/o modelos de intervención en las diversas problemáticas de la sociedad bajo lineamientos que permitan el cumplimiento de sus funciones como profesionales a través de condiciones laborales adecuadas.

Condiciones Laborales

Hay que partir de la premisa que sustenta que las condiciones laborales son aquellas circunstancias que afectan la forma en la que trabajamos y que incluyen una variedad de temas, como horas, ubicación, salario, beneficios, higiene, seguridad, bienestar, calidad del ambiente, salud en el trabajo y otros. Son los beneficios y obligaciones que se establecen en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. Como se mencionó anteriormente, dichas condiciones se efectúan de acuerdo con una relación entre el trabajador asalariado (quien según el tipo de contrato recibe ciertas prestaciones sociales las cuales paga la empresa) y el empleado.

Siguiendo esta idea es apropiado mencionar que el ejercicio profesional de los/as profesionales de Trabajo Social se ajusta a las dinámicas sociales, económicas y políticas del contexto socio-histórico del país y la región. En este orden de ideas, es posible identificar de qué manera las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales se ven afectadas por causa de contrataciones ligadas con el Estado, con las entidades privadas y con el tercer sector, así como por circunstancias globales como lo fue la pandemia.

En el año 2020, la pandemia del COVID-19 impactó a toda la población mundial, ya que fue un problema de salud pública que afectó a nivel social, político y económico, golpeó a varios sectores sociales, entre ellos, el sector laboral. Debido a esta pandemia, que llegó sin aviso, el mundo se paralizó y los efectos socioeconómicos no dieron espera. El Covid-19 se instaló afectando de manera directa las dinámicas del sistema capitalista neoliberal, así como procesos comerciales en todos los países, generando una crisis económica y social preocupante a nivel mundial.

Por consiguiente, el desempleo fue uno de los indicadores más sobresalientes producto de esta crisis sanitaria, afectando no solo a los sujetos sino también al entorno familiar. La Cámara de Comercio de Cali presentó un informe en el cual se evidenció que, durante el primer semestre del 2020, el desempleo en Cali subió 7,8 puntos porcentuales en comparación con otras regiones. Con esta trayectoria, la tasa de desempleo de la ciudad se ubicó en 20,9 % en el primer semestre de 2020 (Mercado Laboral Urbano – Primer Semestre Cali, 2020). Y para quienes estaban

laborando en muchos casos se tuvo que trasladar a modalidad virtual o trabajo remoto desde los hogares.

En la ciudad de Cali hasta el 2021 el DANE registró que el número de cañones desocupados al cierre del año 2020 fue de 265.000, en tanto que en todo el territorio colombiano fue de 2.444.000, fue tal su impacto que inclusive en el 2021 su impacto afectó este sector. En cuestión de estadísticas en el Valle del Cauca, el informe del DANE del 2022 arrojó que la tasa de desempleo en Cali durante el 2021 fue del 16,1 de desempleabilidad mientras que en el 2022 fue del 13,4 solo en el área metropolitana (DANE,2022).

En un informe de la IFSW¹⁷ sobre dilemas éticos y Trabajo Social durante la COVID-19, se reconoce el difícil escenario que enfrentan las personas que ejercen la profesión, quienes han debido tomar decisiones de intervención en situaciones sumamente difíciles e inesperadas, por ejemplo, evaluaciones sociales sin un encuentro cara a cara y otros asuntos donde la orientación de los gobiernos o administradores es inexistente o confusa. Se debió inventar y encontrar nuevas formas de ayuda, sobre la marcha, desplegando recursos de apoyo emocional y material en condiciones de distanciamiento social, confinamiento y teletrabajo (Sepulveda, 2021, como se citó en Banks et al., 2020a). No obstante, a pesar de la situación de pandemia, existen ciertos aspectos a criticar desde el quehacer profesional y desde una resignificación de la importancia de la labor del Trabajo Social desde su base epistemológica en la actualidad laboral.

Precarización Laboral en los Externados

En los países latinoamericanos se evidencia que la estrategia neoliberal ha aumentado la desigualdad social y continúa desmantelando los derechos de la clase trabajadora con sus políticas de libre mercado, lo cual se evidencia con el crecimiento del desempleo estructural, la precarización y tercerización de la vinculación laboral, largas jornadas laborales sin la retribución económica correspondiente, aumento de contratos por cortos periodos de tiempo, horas extras no pagas, acceso precario a la

¹⁷ La Federación Internacional de los/as Trabajadores/as Sociales (FITS, también conocida como IFSW por sus siglas en inglés).

seguridad social, debilitamiento y privatización del sistema de salud, aumento en la edad de pensión, entre otros.

Retomando un poco lo mencionado sobre la concepción que se tiene de trabajo, si trabajar hace parte de la conciencia humana y se ejerce de acuerdo al contexto y las necesidades de quienes emplean, siempre necesitamos trabajar, pero, así mismo, nuestro trabajo debe permitir el desarrollo de nuestra voluntad del quehacer para sentirnos identificados con lo que hacemos, este es uno de los principales hallazgos y coincidencias entre la investigación de “Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020 (segunda fase)” y la investigación de este capítulo.

Sin embargo, si bajo las condiciones que se nos depara no existe un abordaje para el proyecto de vida o desarrollo de capacidades profesionales humanas, entonces no es posible hablar de un trabajo que proporcione dignidad laboral.

Si bien es cierto que existe un cumplimiento ligado a la responsabilidad de los empleadores con los/as profesionales de Trabajo Social, los lineamientos de ICBF han afectado enormemente el desarrollo de la profesión y su quehacer, pues muchos de los/as profesionales que se desenvuelven en este sector, padecen de aspectos como:

1. Sobrecarga laboral debido a la atención que se le debe brindar a los/as usuarios/as y a sus familias, añadido a los formatos de información que se deben diligenciar como evidencia del cumplimiento de su labor.
2. Inestabilidad laboral. Los contratos mayormente establecidos para el profesional de Trabajo Social en el ICBF son contratos a término fijo, muchos de ellos por un lapso de solo 6 meses, tiempo que puede influir de manera compleja en el desarrollo del profesional y que deja a la deriva sobre si se solicitarán sus servicios nuevamente.
3. Delimitación de la intervención profesional como pilar de la profesión de Trabajo Social. Ligado a lo mencionado anteriormente, al deber organizacional de diligenciar formularios y formatos de ICBF

para verificar el cumplimiento de su labor (y a través de este recibir su remuneración) la intervención a familias, comunidades o sujetos se ve enormemente afectada de manera negativa, puesto que existen procesos metodológicos fracturados, la intervención se ejerce desde un ángulo “requerido” más no necesario o fundamental para el entendimiento de la problemática y termina repercutiendo no solo en el quehacer poco efectivo del profesional sino también en la ética y dignificación de su profesión.

4. Y así mismo, repercute en su desarrollo personal, pues la remuneración que se les brinda a los/as trabajadores/as sociales no es propiamente la más alentadora para proyectos de vida a largo plazo. Retomando un poco lo mencionado sobre la concepción que se tiene de trabajo, si trabajar hace parte de la conciencia humana y se ejerce de acuerdo al contexto y las necesidades de quienes emplean, siempre necesitamos trabajar, pero así mismo, nuestro trabajo debe permitir el desarrollo de nuestra voluntad del quehacer para sentirnos identificados con lo que hacemos, pero si bajo las condiciones que se nos depara no existe un abordaje para proyecto de vida o desarrollo de capacidades profesionales humanas, entonces no es posible hablar de un trabajo que proporcione dignidad laboral.

Colombia se ha visto particularmente afectada por el avance del neoliberalismo en el aumento de los niveles de pobreza y de desempleo. Por ejemplo, encontramos que actualmente el índice de desempleo llegó al 15,8 % en septiembre de 2020, “lo que significó un aumento de 5,6 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,2 %)” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020). En las últimas décadas, también a nivel legislativo es posible analizar que varias normas en relación con las condiciones laborales y el mercado de trabajo han tendido a precarizar la situación de la clase trabajadora en Colombia.

Debido a las crecientes dinámicas del capitalismo y su inducción hacia el consumismo, Antunes (2018) expresa que el trabajo si bien ya es explotador, también es una condición que ha generado una “cultura del consumismo” y que debido a las necesidades de adquisición de los sujetos como individuos de reproducción de relaciones sociales, actúan acorde a su relación con el capital, lo cual impide que se visualice el trabajo más

allá de la ejecución de acciones sin cuestión y solo el seguimiento de directrices burocratizadas.

En la actualidad, las condiciones laborales carecen de una propuesta crítica del quehacer humano, no evidencian una dignificación de esta realidad laboral y, por el contrario, el trabajo no constituye una autorrealización en el proceso de desarrollo de proyectos de vida, sino que, por el contrario, se ha impregnado en un discurso acerca de productividad, subsistencia y consumismo, no se trabaja para emancipar, se trabaja para sobrevivir en el sistema capitalista en donde se pierde la concepción del quehacer profesional y el sentido de la existencia del trabajo, lo cual limita a que exista una dignificación del quehacer de los profesionales de Trabajo Social.

Los/as profesionales de Trabajo Social se encuentran inmersos desde antes, durante y después de la pandemia en una precarización de sus condiciones laborales y de su ejercicio profesional en específico, esto debido a manifestaciones que están asociadas con inestabilidad laboral, ya que algunas ofertas laborales están en curso por un periodo de tiempo en meses, lo que no asegura un empleo estable por los precarios tipos de contratación; sobrecarga laboral, donde se ve limitada la intervención por trabajo de carácter burocrático que impide una interacción en profundidad con los usuarios y esto conlleva una exigencia en el cumplimiento de horarios que muchas veces sobrepasa el horario establecido dentro del contrato, lo que obliga al profesional a laborar horas extras dependiendo de la cantidad de trabajo; bajos salarios, en relación a las funciones que se realizan dentro del escenario laboral y, por último, falta de incentivos laborales que motiven al trabajador y pocas oportunidades de ascenso y crecimiento laboral que demuestran la complejidad existente en el mercado laboral actual.

Análisis y resultados

El objetivo de este análisis es evidenciar la forma en cómo, durante la pandemia, se vieron afectadas las condiciones laborales y la dignidad laboral de las trabajadoras sociales entrevistadas, entendiendo que es una problemática que se viene generando por el modelo neoliberal actual y

que fue empeorada por la crisis del COVID-19 que precarizó la forma de trabajo de las profesionales. La siguiente tabla pretende caracterizar el perfil de las entrevistadas para determinar aspectos demográficos. Con respecto a los principios éticos de la investigación y como forma de proteger el anonimato de las entrevistadas, se optó por nombrarlas como entrevistadas A, B y C, para su identificación dentro del análisis.

Es pertinente mencionar que, al momento de plasmar el análisis y presentar los resultados, fue necesario elaborar una tabla con el perfil de las entrevistadas para determinar cuáles serían aquellos aspectos que tendríamos en cuenta para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas y que sirvieron como criterios de inclusión para la misma. (Ver Tabla 1)

Tabla 1.
Perfil de las entrevistadas

Aspectos Demográficos/ Nombre	Edad	Universidad de la que egresó	Año en el que egresó	Posgrado	Ocupación Actual y lugar de Trabajo	Tiempo que llevan trabajando en el externado
Entrevistada A.	33 años	Universidad del Valle/Cali	2013	No posee	Gestora de Casos	5 años
Entrevistada B.	28 años	Universidad del Valle/Zarzal	2018	No posee	Trabajadora Social	5 años
Entrevistada C.	29 años	Universidad Del Valle/Cali	2017	No posee	Coordinadora del externado	7 años

Fuente: elaboración propia

Para determinar los resultados, fue pertinente delimitar la experiencia laboral de las entrevistadas a cinco años de experiencia para hacer el corte desde la pandemia, anterior y posterior a ella para verificar cuánto fue el nivel de impacto y si hubo modificaciones contractuales y laborales en este aspecto. Así mismo, en los resultados, se pretendió establecer una relación entre los aspectos salariales y contractuales frente al contexto previo y posterior a la pandemia, así como funciones, estudios del pro-

fesional, proyecto de vida, salud mental, etc., con el fin de establecer un patrón respecto a las condiciones laborales, la dignidad laboral y el contexto en el cual se desarrollan las profesionales y el rol que cumplen las instituciones contratistas en estos condicionantes.

Las categorías de análisis de dignidad laboral que decidimos en la investigación se encuentran: Estabilidad laboral, Bienestar interpersonal, Proyecto de vida y Salario¹⁸. Estos aspectos nacen del análisis documental realizado desde el entendimiento de condiciones laborales, dignidad laboral y el sector protección en los externados.

Al indagar el concepto que tienen acerca de la dignidad laboral, las trabajadoras sociales entrevistadas mencionaron lo siguiente:

“Para mí, la dignidad laboral es un salario justo, una carga laboral justa, un trato humanizado y unas condiciones para trabajar que te permitan desarrollar la actividad que debes desarrollar de la mejor manera, además de que sea un lugar donde te reconozcan y valoren el trabajo, y que a partir de que te brinden esas condiciones, ya te están dignificando también [...]” (Entrevistada A, comunicación oral, 2023).

Con base en esta afirmación, se mencionó que cuando las condiciones laborales son adecuadas y garantes de valor por parte de los empleadores, es cuando hay una reconocida dignidad laboral; además, complementa con las ideas de dignidad de Marx, cuando postula, que al desarrollar su labor bajo condiciones laborales adecuadas es posible reconocer que existe una dignificación del trabajo humano.

Por otra parte, también manifestaron que la dignidad laboral debería recobrar ese sentido de “dignidad humana” del cual se habló anteriormente:

“La dignidad es reconocer el valor que cada uno de nosotros tiene por ser un ser de vida y un ser humano y es la forma en la cual se brindan garantías mínimas para que el trabajador pueda hacer su labor dentro de lo mínimo, reconociéndose como un ser humano que también puede presentar repercusiones y que se debe cuidar.” (Entrevistada C, comunicación oral, 2023).

¹⁸ En este aspecto queremos hacer referencia únicamente al sueldo y la opinión que tiene la trabajadora social sobre este, es necesario aclarar que solo se hace referencia a este aspecto y no a sus ingresos generales como prestaciones sociales.

Esta opinión incorpora más la hipótesis planteada en esta investigación sobre las bases de la dignidad, partiendo de que en sí mismo, antes de ser sujetos que trabajan, también los sujetos sociales son parte de una especie que por estar viva ya es merecedora de ser valorada y esa dignidad en el trabajo se asienta cuando se ofrecen garantías mínimas para el desarrollo profesional.

No obstante, hubo una opinión, la cual no se había tenido en cuenta desde el marco conceptual planteado en la investigación, la cual menciona que la dignidad puede también provenir de la estabilidad en las relaciones sociales.

“La dignidad laboral es donde yo pueda sentirme cómoda con mis compañeros de trabajo y pueda sentirme tranquila también por eso que me están reconociendo a mí por mi labor que es lo económico, donde yo pueda pagar mis cosas, pueda estar bien y tenga excelentes condiciones en todo.” (Entrevistada B, comunicación oral, 2023).

La Entrevistada B también hizo énfasis en el factor económico y el reconocimiento de una remuneración adecuada. En comparación con las primeras entrevistadas, esta última manifiesta más explícitamente la importancia de las relaciones laborales en torno a la dignidad. Sin embargo, las tres mencionan un reconocimiento del trabajo en particular, es decir, que la dignidad debe provenir desde la institución de la cual se trabaja y sus parámetros debe concederla al profesional desde la seguridad laboral y una remuneración adecuada.

Afirmamos que para los/las profesionales de Trabajo Social no existía una relación de dignidad en cuanto a su profesión, por ende, les preguntamos en primera instancia si sentían que sus condiciones laborales eran dignas.

“No, porque, aunque el salario ya está normalizado para mí ese salario no debería ser normal, por otro lado, tenemos que estar mandando una carta al ICBF para que nos permitan tener computadores y diferentes cosas que necesitamos porque igual ICBF en sus contratos solo exige que haya un solo computador, ya los operadores por su voluntad propia son los que se encargan de dotar los espacios, pero de resto, ellos no exigen esa parte, entonces, desde ahí, ya empieza esa precariedad”. (Entrevistada A, comunicación oral, 2023).

La entrevistada no percibió que exista dignidad en su desarrollo laboral. Así mismo, la Entrevistada A manifiesta que el ICBF como empleador no garantiza la correcta ejecución del trabajo porque no ofrece la infraestructura, el salario ni los implementos adecuados para desarrollar las funciones correctamente lo que hace evidente una pauperización en la forma en cómo se desarrolla el trabajo en los externados.

“Pienso que Bienestar Familiar termina siendo un malestar para los trabajadores en el sentido en el que existe mucha burocracia, entonces, terminan exigiendo al trabajador mucho papeleo y se reduce la intervención, pero igual se debe realizar, igual se tiene que responder y evidenciar que esa familia está viniendo, entonces, eso repercute de una manera significativa en el quehacer de cada uno de los profesionales que aquí convergen, eso es un tema bastante difícil que yo pensaría que el ICBF se tiene que revisar y mejorar las maneras en las cuales estamos dando cuenta de la atención con el fin de que se creen intervenciones de más calidad y que de verdad favorezcan los procesos de los NNA”. (Entrevistada C, comunicación oral, 2023).

Por otro lado, la Entrevistada C expresó que cuando se burocratiza la labor del profesional y se cohibe la capacidad de llevar a cabo una intervención social adecuada, repercute en la ética y el quehacer profesional. No hay dignidad laboral cuando en el quehacer propio de la profesión se ven limitantes estructurales.

Sin embargo, no todas las opiniones consistieron en demeritar a su institución.

“Sí, aquí siento que mis condiciones laborales son dignas, de hecho, este es uno de los operadores que mejor paga” (Entrevistada B, comunicación oral, 2023).

A través de esta última afirmación se puede comparar un poco con lo mencionado por Antunes (2018) sobre el consumismo y la globalización como promoción de ejercer el trabajo para subsistir y suplantar “necesidades” creadas a partir del propio sistema. Ante esta perspectiva, se ve cómo la dignidad en este caso corresponde a una remuneración adecuada para la entrevistada. Es curioso debido a que, a pesar de que la Entrevistada B menciona que se siente dignificada en su trabajo actual de acuerdo con las demás entrevistadas y en base a lo analizado sobre digni-

dad, nace una contradicción en cuanto a si su trabajo le permite generar o avanzar en su proyecto de vida.

“No, de hecho, me permitió comprar mi casa. Sin embargo, se me dificultaría un poco si yo en este momento quisiera realizar un posgrado por la carga laboral que tengo y mis horarios”. (Entrevistada B, comunicación oral, 2023).

En este aspecto, manifestó que a pesar de que su trabajo la ha absuelto de algunos gastos, si quisiera mejorar su calidad académica y estudiar una especialización, su trabajo no lo permitiría por el mismo salario que ostenta, que a su vez considera digno. Además de eso, en la institución en la cual ejerce, manifiesta que no le es posible desarrollarse en otros cargos, además del cual ejerce actualmente, es decir, en su trabajo no hay posibilidad alguna de ascender desde su puesto actual a otro cargo con mejores condiciones.

“En este externado, siendo de los que mejor paga, uno de los aspectos que digamos es más complejo es que uno ingresa para un puesto y ahí se queda, tú verás aquí gente que lleva 10 años en el mismo cargo y tampoco es que haya intención de hacerlo porque son puestos públicos de personas ya conocidas y les ha dado para sobrevivir con eso y pues ahí se quedan” (Entrevistada B, comunicación oral, 2023).

En cuanto al desarrollo del proyecto de vida para las demás entrevistadas, la Entrevistada A manifestó lo siguiente:

“Pues digamos que en estos trabajos hay mucha inestabilidad y más en este, por ejemplo, uno no se puede meter en proyectos grandes digámoslo así porque cómo puede estar el contrato puede que después ya no esté, entonces hay posibilidad de que puedan cerrar el externado o que encuentren que hay muy poquitos cupos entonces hay posibilidad de que cierren y en este tipo de empleos uno no tiene la estabilidad que uno necesitaría para meterse en grandes proyectos. Por ejemplo, en un proyecto de vivienda no te prestarán dinero por el sueldo que acá devengo, entonces digamos que, a mi cuenta, hay muchos proyectos que no podría hacer. Si yo quisiera estudiar una maestría y yo estoy sola con ese gasto, tampoco podría confiarme porque no sé si el contrato siga”. (Entrevistada A, comunicación oral, 2023)

En este punto se evidenció cómo es de compleja la posibilidad de plantearse o encaminarse hacia un mejoramiento de proyectos, inclusive de carácter personal, como lo sería un hogar o un posgrado académico, esto podría afirmar que es poca la posibilidad de autorrealización que permiten los externados a nivel académico y personal.

“No, porque la carga laboral como tal es bastante, entonces no me da tiempo para pensar en eso, ya que se llega muy agotado y cansado a casa, limitando de cierta manera que uno como profesional pueda proyectarse. Por ejemplo, por el tema salarial también es imposible, ya que alcanza para cubrir necesidades básicas, pero no para realizar una maestría o pensar en estudiar más”. (Entrevistada C, comunicación oral, 2023)

Finalmente, la Entrevistada C ilustró que ni siquiera le es posible plantearse un proyecto de vida con la sobrecarga laboral que genera la institución de la cual hace parte.

Si bien se notó que hubo una opinión en específico que abordó también el clima laboral, la entrevistada manifiesta que su institución le brinda una buena remuneración y es puntual con los pagos, pero esto evidencia también cómo la postura de la profesional se establece de acuerdo con los mismos lineamientos institucionales. Lo que lleva a plantear que la dignidad laboral a pesar de ser algo intrínseco en los seres humanos como sujetos sociales que inevitablemente trabajan, se ejerce desde las instituciones y repercute en el desarrollo del quehacer profesional, su bienestar personal y sus planes de vida.

Adentrándonos en la pandemia de COVID-19 durante el año 2020, podríamos afirmar que la intervención del Trabajo Social se vio fuertemente limitada debido a las medidas de distanciamiento social, ya que estas no permitieron que se realizará una interacción presencial para la atención de casos dentro de los externados, tampoco para el desarrollo de actividades planificadas para atender los casos individuales de los NNA; así mismo, se evidenciaron notorios cambios en sus ingresos.

“En la cuarentena cambió todo porque empezamos a trabajar de manera virtual. De hecho, durante la cuarentena fue un momento muy crítico porque como bajaron tanto los cupos porque si antes no nos llegaban, en cuarentena menos porque no había colegios, las personas no salían, entonces teníamos

muy poquitos adolescentes, entonces por esa razón nos tuvieron que bajar el sueldo. En ese entonces estábamos ganando de medio tiempo 950.000 pesos y nos bajaron a 650.000 pesos, entonces fue una situación bien fuerte. Nos tocaba de forma virtual y me correspondía realizar llamadas y esas llamadas tocaba hacerlas desde el teléfono de uno, entonces, siempre fue complejo” (Entrevistada A, comunicación Oral, 2023),

Además de lo expuesto, es necesario hacer énfasis en que la intervención del profesional durante la cuarentena rozó con la privacidad de las entrevistadas, pues se habían vuelto, como trabajadoras sociales, foco de auxilio para las familias.

Sin embargo, el trabajo se adaptó forzosamente al uso de las tecnologías y a los medios virtuales para la realización del quehacer profesional. Por ejemplo, la intervención se dificultó debido a la virtualidad, ya que los encuentros no podían ser presenciales, por ende, era necesario el uso de diversas plataformas de videoconferencia para tal fin; sin embargo, la tele-intervención era compleja, ya que algunas familias no contaban con servicio de internet o no poseían las herramientas necesarias como un computador, para conectarse. Incluso, hubo familias que no sabían utilizar los medios digitales como las videoconferencias para la realización de la intervención, lo que impidió el quehacer profesional del trabajador/a social para el conocimiento de la realidad de sus usuarios.

Otro aspecto importante que logramos identificar a partir de las entrevistas es la labor del Trabajo Social dentro de estas instituciones, ya que se vio empañada por la alta carga laboral que poseen las profesionales, haciendo ineficiente la intervención para con las familias y los NNA, ya que la elaboración constante de informes y evidencias, más el alto número de beneficiarios a atender comparado con el número de profesionales que realizan la intervención supone una saturación de las funciones a desarrollar por parte de las profesionales de Trabajo Social. Por otro lado, se aumentó aún más la carga laboral en los externados debido a los nuevos lineamientos del ICBF que exigen atender todo tipo de problemáticas en los NNA, ya que antes, los externados contaban con un énfasis específico para la atención. Actualmente, se atienden todo tipo de problemáticas lo que aumenta más la sobrecarga laboral y exige otro tipo de intervención, ya que todas las problemáticas no se atienden de la misma manera. Respecto a lo anterior, la Entrevistada C expresó esta situación:

“En cuanto a la intervención, supone el tiempo que se tiene y la cantidad de intervenciones que toca realizar, entonces cómo afecta eso al trabajador porque si bien nosotros tenemos unos tiempos estipulados para presentar una cantidad de informes, pues el trabajador o la trabajadora social sabe que debe de sustentar lo que está escribiendo con su intervención, entonces le toca hacer igual las intervenciones y esto va a generar que siempre trabaje por fuera del espacio laboral, entonces por eso uno ve que los trabajadores de medio tiempo tienen 50 niños, se vienen a veces hasta tiempo completo cuando tienen asignación salarial totalmente distinta, a cumplir un tiempo completo con 50 niños, ahora imagínese los que tienen 100 niños con 100 cosas totalmente distintas y tener que intervenir en todas 100 porque igual te van a pedir cada 3 meses informes de cierta cantidad de niños y que no solo son los informes que hay que enviar al ICBF sino los que tienen que reposar en el anexo y que deben dar cuenta de tu intervención como profesional. Entonces son situaciones que generan un malestar en el trabajador en cuanto a lo burocrático, la intervención y el acompañamiento que se dan dentro de esa intervención generan que el profesional de alguna manera tenga que jugar con los tiempos, acomodarse y realizar trabajo en casa”. (Entrevistada C, comunicación oral, 2023).

Así mismo, desde el control de ICBF, no es posible llevar a cabo una intervención concreta con los/as usuarios/as, puesto que la reducción abrupta del salario que padecieron los trabajadores sociales durante la cuarentena del año 2020 pauperizó más las condiciones en las que ya se ejercía como la precariedad de equipos, problemas de infraestructura en la cual solo se cuenta con el mínimo para laborar, agregando el exceso de trabajo que se obtuvo gracias al aumento de problemáticas dentro de las familias. También, se pudo denotar que durante la cuarentena se dificultó mucho la realización de la intervención con las familias, las problemáticas familiares aumentaron por toda la crisis que se estaba viviendo durante la pandemia, agregando más funciones por fuera de las horas estipuladas de trabajo.

Por lo tanto, esto demandó más tiempo, ya que se debía fortalecer y acompañar asiduamente a las familias y las condiciones en ese momento no eran las mejores debido a la virtualidad, ya que muchas familias no contaban con los implementos necesarios para conectarse y en algunos casos, las intervenciones se realizaban por llamada telefónica lo que dificulta más el trabajo del equipo psicosocial.

Por otro lado, la incapacidad de los/as profesionales de poder desarrollarse profesionalmente debido a los bajos salarios y las altas exigencias en cuanto a sus labores, precarizan aún más esas condiciones laborales impidiendo el bienestar y el desarrollo personal y laboral de los/as trabajadores/as sociales dentro de esta modalidad. No obstante, el impedimento de que el externado no sea un trabajo en el cual se garantice el desarrollo personal y profesional de quienes laboran en él, genera que exista un estancamiento laboral que repercute en la dignidad de los trabajadores sociales, aspecto que se profundizará más adelante.

En este caso, mediante las entrevistas realizadas a las tres trabajadoras sociales en externados del ICBF se pudo denotar que la pandemia y la sobrecarga de trabajo y las demandas que exigían las problemáticas atendidas generaron un desgaste emocional, psicológico y laboral como consecuencia de la modificación de sus dinámicas laborales y personales debido a la adaptación en la forma de intervención con las familias y el aumento de dificultades y preocupaciones que se presentaron en estas, repercutiendo en sus salarios, contratos a término fijo por cortos periodos de tiempo, contratación en la modalidad de prestación de servicios o por horas y la poca creación e intención participativa de organizaciones sindicales o de exigencia de derechos. Según la Entrevistada C, esto nos comentó respecto a la afectación que tuvo su área emocional debido a la pandemia:

“Mi área emocional se vio afectada debido a que tocaba estar encerrada, cuando yo trabajaba presencialmente, mis padres eran los que cuidaban a mi hijo en las tardes, entonces tenía esa facilidad, en cuarentena nadie podía ayudarme, no podíamos ir a ninguna parte a llevar a mi hijo, entonces sí había mucha carga emocional, También al recibir tanta información, tantas familias con dificultades, necesidades y ser el sostén de las familias repercutió en mi parte emocional. Mi sostén como tal eran mis compañeros de trabajo además de los agentes externos que lo recibían a uno en ese momento, pero sí, eso afecta porque hasta donde el rol de uno puede llegar porque no hay mayor herramienta y además estás trabajando con las uñas porque aparte de ser un aliado del ICBF somos una fundación y hay recursos que también nos toca conseguir a nosotros por aparte para de alguna manera poder contribuir al bienestar de los niños y las familias.” (Entrevistada C, comunicación oral, 2023).

Según lo mencionado anteriormente, la Entrevistada A manifiesta cómo se vieron afectadas sus condiciones laborales debido a la pandemia y así

mismo, la manera en cómo esto influyó en su área emocional. Por otro lado, se indagó sobre cómo eran las condiciones laborales antes de la pandemia y durante este fenómeno social; la Entrevistada A relató su testimonio sobre este paralelo:

“Antes de la cuarentena trabajábamos medio tiempo de cuatro horas, teníamos todo asignado en cuanto a espacios y cuando seguimos en cuarentena fue más exhaustivo a nivel de desgaste mental y emocional porque tocaba hacer más seguimiento a las familias dado que ya no los teníamos acá en la atención, entonces teníamos que realizar muchas llamadas, pero en cuanto a funciones restaron varias también porque ya no tocaba hacer los espacios grupales, o sea, se hacían, pero ya de manera virtual, entonces digamos que muchas cosas que demandan mucho tiempo en lo físico, en lo virtual era mucho más rápido, pero sí tocaba tener su equipo. Entonces podría decirse que la cuarentena sí afectó de cierta manera nuestras condiciones laborales en cuanto al impacto de nuestra intervención y el salario, ya que hubo mucha precariedad económica debido a que disminuyeron los cupos entonces bajaron los ingresos” (Entrevistada A, comunicación oral, 2023).

La entrevistada manifiesta que sus condiciones laborales antes de la cuarentena, si bien eran el resultante de una sobrecarga laboral, durante la cuarentena estas condiciones se amplificaron debido al cambio de los nuevos lineamientos del ICBF, el cambio de formatos y las nuevas directrices y funciones a cumplir de los externados hicieron que en primera instancia como consecuencia de la reducción del salario y a la sobrecarga laboral, las condiciones se hicieran cada vez más pesadas. A pesar de que la entrevistada trabaja media jornada, sigue opinando que su salario no es el adecuado de acuerdo con su enorme demanda de funciones, además de que el Trabajo Social no es un oficio que se debe hacer bajo esas condiciones en este caso, la intervención social no se lleva a cabo de la manera más eficaz profesionalmente. La entrevistada manifiesta que, desde el control de ICBF, no es posible llevar a cabo una intervención concreta con los usuarios, asimismo, la reducción abrupta del salario solo pauperiza más las condiciones en las que ya se ejerce como la precariedad de equipos, problemas de infraestructura en la cual solo se cuenta con el mínimo para laborar y el exceso de trabajo que ni siendo jornada completa se lograba controlar.

También, podemos denotar que durante la cuarentena se dificultó mucho la realización de la intervención con las familias, las problemáticas

familiares aumentaron por toda la crisis que se estaba viviendo durante la pandemia, sumando a esto la situación que estaban teniendo las familias con sus hijos/as por el periodo de abstinencia al que se estaban enfrentando. Por lo tanto, demandó más tiempo, debido a que se debía fortalecer y acompañar asiduamente a las familias y las condiciones en ese momento no eran las mejores debido a la virtualidad, ya que muchas familias no contaban con los implementos necesarios para conectarse y en algunos casos, las intervenciones se realizaban por llamada telefónica lo que dificulta más el trabajo del equipo psicosocial. Ante esto, la Entrevistada A nos comentó lo siguiente:

“En cuarentena hubo mucha carga emocional, ya que tocaba arrastrar con toda la demanda emocional que tenían las familias porque estas tuvieron un incremento altísimo en sus situaciones y conflictos porque eran chicos que consumían, entonces entraron en un periodo de abstinencia y esto se volvió un conflicto bien fuerte donde los padres sufrían, lloraban entonces ellos tenían más demanda y nosotros éramos los que teníamos que atenderlos y acompañarlos para brindarles fortaleza en esos momentos, entonces eso se volvió bastante desgastante. La intervención nos tocaba realizarla de manera virtual y correspondía hacer llamadas y esas llamadas tocaba hacerlas desde nuestro teléfono, entonces siempre fue complejo el desarrollo de la intervención y la efectividad de esta. De hecho, nosotros en ese tiempo iniciamos un espacio, entre todos, virtual para desahogarnos de toda esa carga emocional que teníamos una vez a la semana” (Entrevistada A, comunicación oral, 2023).

Un hallazgo importante que se pudo evidenciar en las entrevistas con las trabajadoras sociales, es que para ellas un trabajo es digno siempre y cuando ofrezca un bienestar mental y emocional, ya que esto contribuye en parte a la forma en cómo se desarrollen las tareas y las intervenciones con las familias y con los NNA, ya que la salud mental y el equilibrio emocional están ligados directamente con el compromiso y la productividad de las profesionales, es decir, a partir del bienestar emocional se alcanza una mayor humanización del trabajo en el cual se logra un estado de satisfacción en el ejercicio de las funciones, siendo el resultado un ambiente laboral sano y seguro donde se valora el trabajo y, por ende, se dignifica el mismo.

Ya se ha mencionado anteriormente cuál es la funcionalidad y el mecanismo con el cual se rige el ICBF y los externados, así mismo, las fun-

ciones del Trabajo Social y algunas características particulares de estas estructuras. Sin embargo, partiendo desde una perspectiva crítica, los operadores de ICBF también podrían considerarse una estructura que puede caer en generar empleo bajo leyes, normativas o reglas meramente organizacionales que puede en ocasiones perjudicar el desarrollo de los/as profesionales de Trabajo Social. Para abordar esto de manera más específica en las entrevistas que se realizaron para esta investigación, se pudieron evidenciar algunos comentarios respecto a los lineamientos más recientes de esta institución. Cabe aclarar que previamente algunos/as profesionales ya manifestaban ciertas incomodidades frente a su labor relacionándolas con sus funciones en la institución, pero recientemente ICBF partió de unos lineamientos que perjudicaron a cierta parte de los/as profesionales de Trabajo Social. En este caso, el testimonio de la Entrevistada A relata cómo los lineamientos fueron más impactantes que la cuarentena misma:

“ICBF impuso nuevos lineamientos los cuales modificaron casi que todo nuestro trabajo hasta el momento, hubo una rebaja salarial enorme en donde pasamos de estar ganando el doble a ganar menos de lo que ganábamos antes de la pandemia, además hubo cambios en los formatos de seguimiento y de talleres, entonces teníamos que aguantarnos los cambios de golpe, sin nada, sin asesoría, improvisando como dicen, y además cargar con el hecho de que teníamos un salario precario” (Entrevistada A, comunicación oral, 2023)

La Entrevistada A expresa que efectivamente durante la pandemia hubo enormes cambios a nivel laboral en cuanto a la modalidad de intervención y de seguimiento e incluso el mismo trabajo tuvo que cambiar todo de manera remota y en este caso, Trabajo Social no fue la única profesión que funcionó bajo ese parámetro. No obstante, no hubo cambios salariales durante esta, sino posteriormente bajo los lineamientos que venían haciendo resoluciones desde antes de 2019.

La Entrevistada A también manifestó que los lineamientos incluyeron que la funcionalidad de los externados cambiará de usuarios de atención y con ello también trajo nuevos retos de improviso para los profesionales:

“Nosotros desde hace aproximadamente dos años éramos un externado media jornada especializado en consumo de sustancias psicoactivas porque antes en los lineamientos se establecía que los diferentes externados tenían un tipo de es-

pecialidad como por ejemplo situación de calle, inmigrantes, violencia sexual y consumo de sustancias, pero después de esos lineamientos, cambio todo, y uno de esos cambios fue que ya en todos los externados atendemos todo tipo de población, ya el perfil es que tengan algún tipo de riesgo, vulneración o amenaza en sus derechos, pero no tiene ninguna especificación, entonces nosotros ya no somos solo consumo. Obviamente, sí seguimos atendiendo casos de chicos que tienen algún tipo de consumo, pero el consumo lo maneja exclusivamente los CAPS¹⁹. Eso de cierta manera ha sido un obstáculo y una afectación para nosotros porque a nosotros nos han reconocido durante muchos años como consumo entonces los defensores cuando no hay consumo no envían casos, pero cuando hay consumo los envían a la EPS entonces ha sido una dificultad y por eso en este momento tenemos pocos cupos para recibir más niños, niñas y adolescentes, ya que el ICBF asigna una cantidad de cupos a cada operador. En este caso, nosotros tenemos habilitados 50 cupos.” (Entrevistada A, comunicación oral, 2023)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, esta investigación parte de la hipótesis de que, ICBF es consciente de la importancia de los/as profesionales de Trabajo Social, pero no del valor de sus profesionales como sujetos merecedores de dignificarse en su quehacer, en este caso, se denota que hubo un cambio que implicó modificaciones en la estructura y modalidad de trabajo incluso posterior a una pandemia, lo que quiere decir que de por sí el ICBF rige como una estructura que desde esta perspectiva sabe qué funciones realiza el profesional de Trabajo Social, pero parece escasa la sensibilización por esas condiciones en las cuales ejerce.

Se puede entender entonces que resulta difícil hallar una oportunidad de crecimiento en la vida profesional y personal, pues agregado a la sobreexplotación de trabajo y condiciones ya mencionadas, las entrevistadas no perciben en su trabajo una oportunidad de desarrollo personal y laboral, así como tampoco ve comprensión por parte de los empleadores de ICBF para el cumplimiento adecuado de su desarrollo profesional, lo que genera que exista un inconformismo en su empleabilidad.

Si bien la pandemia no es responsable de la precarización de las condiciones laborales y la dignidad laboral de los/as profesionales de Trabajo Social, sí empeoró estas cuestiones, las cuales ya estaban regidas por una estructura neoliberal imperante que repercute notablemente ante estas

¹⁹ Centros de Atención Primaria en Salud.

dinámicas en el trabajo y que condiciona no solo el quehacer profesional en la esfera de lo público, sino también en las subjetividades de los/as profesionales, quienes normalizan esta cuestión al estar inmersos en una dinámica de mercado y producción que forma parte del sistema económico actual. Según Antunes (2005),

La crisis experimentada por el capital, así como sus respuestas, de las cuales son expresiones el neoliberalismo y la reestructuración productiva de la era de la acumulación flexible, trajeron aparejadas, entre tantas otras consecuencias, profundas mutaciones en el interior del mundo del trabajo. Entre ellas podemos mencionar, inicialmente, el enorme desempleo estructural, un creciente contingente de trabajadores en condiciones precarizadas, además de una degradación creciente en la relación metabólica entre hombre y naturaleza, conducida por la lógica social volcada prioritariamente a la producción de mercancías y a la valorización del capital (p. 23).

Conclusiones

Los externados del ICBF brindan cierta estabilidad temporal en términos laborales y sirven como empleadores claves de profesionales de Trabajo Social. No obstante, se evidencia un desconocimiento acerca de los tiempos, formatos y fuerza laboral ejercida por parte de estos profesionales, lo cual termina afectando su desempeño laboral al generar procesos normativos que suceden sin previo aviso a sus empleados. Así mismo, en las afectaciones laborales se desconoce la importancia de la intervención del profesional de Trabajo Social, razón por la cual se dificulta conocer si verdaderamente el proceso de intervención y seguimiento es el adecuado para atender a los usuarios del externado.

Al ser este un programa de protección social bajo los estándares que propone el Estado colombiano no es apropiado dirigir toda la responsabilidad de esta situación a ICBF, pues este problema abordado desde los autores ya mencionados y bajo una perspectiva crítico social, permite verificar que este es un problema de carácter estructural. Las condiciones laborales y su precarización actual dentro de la profesión de Trabajo Social son una problemática que debe abordarse desde la construcción que se ha hecho (y que se ha construido) a partir del asistencialismo y la burocracia que sugiere que es más valiosa la intervención de 50 fami-

lias, 50 usuarios, 50 informes en un periodo de media jornada, que un proceso de intervención que permita conectar al Trabajador/a social con su profesión, pero en lugar de eso, son intervenciones que institucionalmente no deberían pasar de los 15 minutos.

Gracias a las entrevistas realizadas, se denotó que la precarización de las condiciones laborales no fue un asunto propagado por la pandemia, sino que es el resultante de una cuestión que ya se venía efectuando desde antes de aparecer esta, ya que las entrevistadas manifestaron que se les dificultaba el desarrollo de su quehacer profesional, puesto que su trabajo no garantiza las condiciones óptimas en temas como infraestructura y la falta de equipos e insumos para llevar a cabo sus funciones. Por otro lado, coinciden en que la carga laboral y el trabajo extra que realizaban por fuera de su lugar laboral no se ve compensado con la asignación salarial que reciben lo que precariza aún más estas condiciones que empeoraron durante pandemia. Así mismo, aseguran que su empleo no les permite un desarrollo personal y profesional por los tipos de contratación que manejan los externados, y el tema salarial expresado anteriormente, que impide puedan proyectarse y posibilitar la realización de un posgrado o la materialización de un sueño personal por nombrar un ejemplo. Uno de los grandes hallazgos encontrado en esta investigación fue la asociación que tienen las entrevistadas sobre la salud mental y emocional vs. la dignidad laboral, ya que, para ellas, un ambiente laboral es digno cuando se garantiza un bienestar emocional y psicológico.

Dentro de lo que hemos estipulado como dignidad laboral, solo nos queda brindar un punto de reflexión para quienes lean este capítulo: como seres humanos, todos tenemos un valor por el solo hecho de existir, del mismo modo, a lo largo de este escrito se buscó contemplar la esencia del trabajo en una acción que es innata de los sujetos sociales, no aislar nuestra vida del trabajo, pero sería mejor preguntarnos “¿por qué trabajamos?”, si el trabajo compensa nuestra necesidad de quehacer y dignifica nuestra acción: “¿son estas las condiciones en las cuales me quiero desempeñar”? A través de proponer estas preguntas para concluir, quizás sea posible dirigir a la profesión de Trabajo Social del sector protección de los externados hacia una deconstrucción, por lo menos conceptual de lo que se hace y de lo que se debería hacer regido desde los/as mismos/as profesionales de Trabajo Social.

Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.
- Antunes., R. (2018). O privilégio da servidão 1° Edición, Brazil, Boitempo.
- Arendt, H. (2003). La condición Humana, 1° Edición, Buenos Aires, Paidós.
- Decreto 1137 de 1999 - Gestor Normativo (2015) Inicio - Función Pública. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9753>
- Departamento Nacional de Planeación DNP (2020). Informe de Mercado Laboral Urbano - Tercer trimestre Cali: 2020. Recuperado de Informe Mercado Laboral Urbano 2020.pdf (dnp.gov.co)
- Echegaray, A. H. (2017). La precarización laboral como factor de la desprofesionalización del trabajo social análisis y propuestas desde la perspectiva experta. Revista de acción social y trabajo social, 117-139.
- Educatina. (1 de septiembre de 2021). Obtenido de #EducaciónCívica: <http://www.educatina.com> El Instituto. (2021). Portal ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. <https://www.icbf.gov.co/instituto>
- González, Quijada, E. (2021). Actuaciones del trabajo social ante el covid-19. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.
- Hegel, G. (1987). La Fenomenología del Espíritu. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lozano Chaguay, S., Robledo Galeas, R., & Lozano Chaguay, L. A. (2020, octubre 04). Desempleo en tiempos de covid-19: Efectos socioeconómicos en el entorno familiar. Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, Vol. 5(Nº. 4), 187-197. ISSN 2528- 8083
- Marx, Karl (1945). Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía (Wenceslao Roces, trad.). México: Fondo de Cultura Económica.
- OIT. Informe sobre la protección social mundial 2014-2015. Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, OIT, 2014.

- Organización Internacional del Trabajo. (2021, enero 25). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición Estimaciones actualizadas y análisis. ILO. Recuperado octubre 1, 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/cms_767045.pdf
- Pico Della Mirandola, G. (2006). Discurso sobre la Dignidad del Hombre. Ensayos para Pensar. Colombia: Editorial Pi.
- Perea Benítez, R y Rubiano, A. (2013). Intervención del trabajo social en programas de protección infantil del ICBF - Modalidad externado. Universidad del Valle.
- Pinilla, N. R. (2014). Premisas históricas de la creación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. *Memoria y Sociedad*, 3(6), 125-133. Recuperado a partir de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/memoysoiedad/article/view/7655>
- Sepúlveda Hernández, E. (2021, enero 01). Sentipensar la pandemia COVID-19 desde la sistematización de la experiencia en Trabajo Social: Reflexiones del profesor Oscar Jara. *Holliday. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (No. 31), 131-150. doi: 10.25100/prts.v0i31.10653. ILO. Recuperado octubre 1, 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcodcomm/documents/briefingnote/cms_767045.pdf
- Sistema Estadístico Nacional - SEN DANE - Sistema Estadístico Nacional (SEN).
- Vélez, O. L. (2003). Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires: Espacio Editorial.



Capítulo 4

Feminización Laboral en las Profesionales de Trabajo Social

Labor Feminization in Social Work Professionals

Laura Sofía Chacón Gironza²⁰

Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali

© <https://orcid.org/0000-0001-6860-8328>

✉ laura.chacon02@usc.edu.co

Natalia Ramírez Moncada²¹

La asociación de trabajadoras y trabajadores sociales

del Valle del Cauca-ATSOVALLE, Colombia

© <https://orcid.org/0000-0001-6795-080X>

✉ natalia.moncadats@gmail.com

Resumen. El siguiente capítulo tiene como propósito analizar la feminización laboral en las profesionales de Trabajo Social a partir de las categorías de análisis de doble carga laboral, el aspecto físico como reproductor de los roles de género y la influencia de la carga laboral en la salud mental. Para cumplir con dicho objetivo, se tuvo en cuenta tanto la información obtenida en las encuestas como en las entrevistas realizadas y de la revisión documen-

²⁰ Trabajadora Social, Magíster en Políticas Públicas, docente de la Universidad Santiago de Cali de tiempo completo. Líder del proyecto de investigación “Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020 (segunda fase)”.

²¹ Trabajadora Social, profesional de Capital Social en Constructora Bolívar, Cali.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Chacón Gironza, L. S. y Ramírez Moncada, N. (2024). Feminización Laboral en las Profesionales de Trabajo Social. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 99-124). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.4>

tal que va enfocada a explicar el término feminización laboral, Trabajo Social como profesión feminizada y la salud mental. Se destaca como parte de los hallazgos, que las mujeres tienden a recibir más carga laboral por cuenta de su género, pues no solo se hacen cargo de sus responsabilidades contractuales sino también de las del hogar, siendo estas últimas no remuneradas. Igualmente, las mujeres deben cumplir con unos estándares de belleza no solo para el proceso selectivo cuando opta por un cargo, sino ya vinculada laboralmente, además, es discriminada por ser mujer para desempeñar algunas funciones. Y por último, se encuentra que las demandas de la sociedad hacia las mujeres, por cumplir unas determinadas funciones, afectan su salud mental, aumentando las dificultades para llevar a cabo las labores que le han sido encomendadas.

Palabras clave: feminización laboral, Trabajo Social, doble carga laboral, roles de género, salud mental.

Abstract. The purpose of the following chapter is to analyze labor feminization in Social Work professionals based on the analysis categories of double workload, the physical aspect as a reproducer of gender roles, and the influence of workload on mental health. To meet this objective, both the information obtained in the surveys and in the interviews carried out and in the documentary review that is focused on explaining the term labor feminization, Social Work as a feminized profession and mental health were taken into account. It stands out as part of the findings that women tend to receive more workload because of their gender, since they not only take charge of their contractual responsibilities but also those of the home, the latter being unpaid. Likewise, women must meet certain beauty standards not only for the selection process when they opt for a position, but also when they are linked to a job, in addition, they are discriminated against for being a woman to perform some functions. And finally, it is found that the demands of society towards women, for fulfilling certain functions, affect their mental health, increasing the difficulties to carry out the tasks that have been entrusted to them.

Key words: labor feminization, Social Work, double workload, gender roles, mental health.

Introducción

A finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX pudimos ser testigos/as, como menciona Antunes (2001), de la metamorfosis del mundo del trabajo, no solo por los cambios acontecidos por la disminución del trabajo obrero tradicional dando paso a una sobrepoblación de personas asalariadas, sino, por los cambios en las lógicas de contratación, vinculación, tipos de empresas, características de los/as asalariados/as, entre otros, buscando mantenerse dentro del sistema económico capitalista como la forma de producción (explotadora) única y valedera a nivel mundial.

Así pues, en ese tránsito, vimos el ingreso de las mujeres en el mercado laboral y salida de niños y niñas vinculados al trabajo, la expansión de la tecnología y la robótica instalándose en la producción industrial, la introducción del neoliberalismo como respuesta a la crisis del capitalismo manifestándose en el traslado de puestos de trabajo al sector de servicios y el sobredimensionamiento de vinculación tercerizada caracterizada por el trabajo precario, subcontrato y temporario.

Aludiendo al tema de las mujeres, que es la razón principal de este capítulo, su ingreso al modo de producción capitalista a través de su figura como asalariadas, no representó la igualdad de género, por el contrario, incrementó las brechas sociales del género, pues fueron víctimas de mayor desigualdad e inequidad por cuenta de su género, recibiendo bajos salarios en comparación con sus compañeros hombres que realizaban las mismas actividades, teniendo explotación laboral por trabajar más tiempo de lo establecido y desarrollar más actividades de las indicadas al demostrar un buen desempeño frente a sus compañeros, doble carga laboral al ingresar a la vida pública sin abandonar sus deberes de la vida privada (el cuidado de los/as hijos/as, cumplir con los quehaceres del hogar, encargarse de las personas enfermas, etc.), ser víctimas de abuso del poder por parte de sus jefes, ser víctimas de acoso y abuso sexual por parte de compañeros y el no reconocimiento por la labor realizada.

La profesión de Trabajo Social, carrera en la cual la mayoría de las personas vinculadas son del género femenino, ha experimentado una transformación significativa en el ámbito laboral. Si bien en sus inicios, podemos mencionar que el Servicio Social (como se conocía anteriormente)

estaba vinculado al Estado como parte de su estrategia de control social sobre la clase obrera, cuando esta empieza a manifestarse por las consecuencias del modo de producción capitalista (cuestión social); en esa medida, las profesionales de Servicio Social al ser parte del Estado, podían acceder con mayor facilidad a los beneficios de un contrato laboral estable; la verdad es que, actualmente, no quedan vestigios de ser esa carrera que recibe los beneficios contractuales del Estado.

Primero, encontramos que la mayoría de los/as profesionales de Trabajo Social se vinculan laboralmente a través de la modalidad de prestación de servicios, modalidad en la cual no tienen derecho a recibir seguridad social²², se vinculan con contratos a término fijo, muchos de ellos con menos de un año laboral, por lo tanto, no tienen estabilidad laboral, por lo cual, les es difícil visualizar el futuro y crear un proyecto de vida acorde con sus necesidades. Trabajan más tiempo de lo estipulado en su contrato de trabajo, sin recibir remuneración por las horas extras, desempeñan más funciones que las determinadas en el contrato, además que se encargan de acciones que no corresponden con el quehacer profesional. Reciben bajos salarios al ser una profesión que no se reconoce ni valora en el ámbito laboral ni formativo.

Adicionalmente, el Trabajo Social, al ser una carrera feminizada en la que la mayoría de sus profesionales son mujeres, enfrenta vulneraciones de sus derechos laborales basadas en el género. Por ejemplo, se vinculan en menor proporción en cargos directivos en las áreas en las cuales se desempeñan, reciben menor salario que sus compañeros de género masculino; en algunas ocasiones, realizan más actividades en su lugar de trabajo que el resto de sus compañeros cuando se reconocida su labor de buenas trabajadoras; tienen doble carga laboral al ser mujeres asalariadas y mujeres que se encargan de la administración del hogar; se les encasilla para la realización de ciertas actividades solo por el hecho de ser mujeres y en varias ocasiones son las mayormente afectadas en las tasas de desempleo y a quienes más se les dificulta encontrar empleo, muchas veces por cuenta de su responsabilidad en el hogar y con sus hijos/as.

Ante este panorama sobre las condiciones laborales de las mujeres profesionales de Trabajo Social se decidió, con un grupo de profesionales inves-

²² Recibir cesantías, pagos extras como las primas, pago de las vacaciones, subsidios para educación, vivienda y recreación.

tigadores, llevar a cabo un estudio que diera respuestas sobre este panorama e inquietudes que surgieron al respecto. Junto con la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales del Valle – Atsovalle y en asocio con la Unicatónica y la Universidad Santiago de Cali, se realizó una investigación sobre las condiciones laborales de los/as profesionales de Trabajo Social en la ciudad de Cali en una primera fase, luego se le dio continuidad a la investigación desarrollando una segunda fase dirigida sobre los/as profesional de Trabajo Social a nivel del Valle del Cauca. Esta segunda fase tuvo como categorías de análisis, el proceso de inserción laboral, las características de los empleadores y finalmente, la feminización laboral en Trabajo Social²³.

En este sentido, este capítulo tiene como propósito analizar la feminización laboral en las profesionales de Trabajo Social a partir de la identificación de tres aspectos, la doble jornada laboral, la reproducción de los roles establecidos socialmente para los géneros y la salud mental de las profesionales en Trabajo Social evidenciados en la investigación.

Feminización Laboral

Según los autores Hardt y Negri (2011) uno de los elementos clave de la transformación del trabajo tal y como lo conocemos hoy en día ha sido la feminización del trabajo. Esta hace referencia a tres aspectos principalmente: una, el ingreso masivo de las mujeres al ámbito laboral; dos, la introducción de la flexibilidad laboral, pues aquella jornada de ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio y ocho horas de sueño, conseguida en algún momento por la clase obrera en la consecución de sus derechos, fue eliminada, transitando al empleo informal, parcial, con horarios irregulares y variados, y tres, las cualidades que socialmente se habían vinculado a las personas del género femenino se trasladaron al ámbito laboral.

La feminización del trabajo indica cómo las cualidades que tradicionalmente han estado asociadas al “trabajo de las mujeres”, tales como las tareas afectivas, emocionales y relacionales, están volviéndose cada vez más centrales en todos los sectores del trabajo, aunque de formas diferentes en distintas partes del mundo (Hardt y Negri, 2011, p. 147).

²³ La información detallada sobre el proceso metodológico se puede encontrar en la introducción de este libro.

La dinámica del proceso de producción no va solo encaminada a la generación de capital y plusvalía, sino a impactar las relaciones sociales, las formas de vida y la cotidianidad. “A medida que la división temporal entre tiempo de trabajo y tiempo de vida se torna confusa, la potencia productiva del trabajo está transformándose en una potencia de generar vida social” (Hardt y Negri, 2011, p. 147).

En este sentido, no se puede confundir feminización del trabajo con igualdad de género en el ámbito laboral, de hecho, la vinculación de las mujeres al trabajo representó el sometimiento de estas a la reproducción de las fuerzas de trabajo y a la división sexual del trabajo, en el cual se dieron situaciones de desigualdad, vulneración de derechos, violaciones y maltratos, bajos salarios, trabajos extras sin remuneración, entre otros. Se reforzaron las diferencias entre la clase trabajadora, en donde las relaciones de poder construidas a partir del género, raza, edad, etc., potenciaron las jerarquías y la dominación de clase que encontramos en la dinámica laboral actualmente. Como mencionan Hardt y Negri (2011):

A las mujeres se les exige el trabajo afectivo de forma desproporcionada dentro y fuera del trabajo. De hecho, toda mujer que no esté dispuesta a realizar trabajo afectivo cuando le sea requerido - sonreír adecuadamente, atender al resquemor, tejer relaciones sociales y por regla general dar cuidado y crianza - es vista como una especie de monstruo. Además, a pesar de su entrada masiva en la fuerza de trabajo salarial, en muchos países del mundo las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y reproductivo no pagado, al mismo tiempo que soportan el mayor peso de los trabajos en el sector informal en las áreas tanto rurales como urbanas (pp. 147-148).

Dicho en otras palabras, la feminización laboral representa la participación de las mujeres en el mundo laboral, pero entran a suplir una necesidad en las empresas de cargos secundarios, en el cual se desarrollan actividades de cuidado, de atención, actividades que requieren trabajo liviano, como mencionan las autoras Ramacciotti, K. y Valobra, A. (2014) “[...] la virilidad se asocia al trabajo pesado, penoso, sucio, insalubre, a veces peligroso, que requiere coraje y determinación; la femineidad se liga al trabajo liviano, fácil, limpio, que exige paciencia y minuciosidad” (p. 1).

En esta medida, las diferencias de género, ya establecidas socialmente, se reforzaron y perpetuaron en el medio laboral, haciendo que la escogencia de la carrera, el acceso al empleo y las expectativas frente al mismo no fueran solo aspectos personales, sino, mediados por el contexto, pues vemos cómo las mujeres prefieren profesionalizarse en carreras del cuidado como Psicología, Trabajo Social, Enfermería y los hombres se vinculan a carreras como Ingeniería, Derecho y Medicina, guiados más por la representatividad que dan de un estatus social más elevado.

Trabajo Social, una profesión feminizada

Reconocer que el Trabajo Social es una profesión feminizada, requiere comprender la institucionalización del Servicio Social en Colombia, ya que esta estuvo liderada por mujeres bajo principios asociados al cuidado, la filantropía y el servicio (Ramírez, 2020). El carácter socio-histórico de la posibilidad de las mujeres por el ingreso a la educación superior reúne las fuerzas que pujaban desde la década de los veinte en el siglo XX por el derecho a acceder a la universidad, así como las corrientes de izquierda que consideran la educación como una forma revolucionaria de darle lugar más allá de ser un objeto sexual, además de la necesidad de generar fuerza de trabajo para el mercado laboral que emergía de la cuestión social bajo el sistema capitalista (Guevara y Beltrán, 2022).

La profesionalización del Trabajo Social estuvo mediada por el ingreso de las mujeres al mercado laboral junto con la carga social, cultural, de género y de clase que eso ha implicado hasta la actualidad, en un contexto histórico en el que el cuidado se institucionalizara ante las consecuencias del avance del capitalismo. Cabe resaltar que la institucionalización de este cuidado no ha implicado mejores condiciones de vida para las mujeres a nivel social ni salarial, ni para las clases sociales empobrecidas.

No se puede desconocer que la profesionalización del Trabajo Social fue un logro del movimiento político y social de las mujeres en la primera mitad del siglo XX en Colombia, en la búsqueda de superar las barreras de género que para la época ya se estaban evidenciando (Ramírez, 2020). Sin embargo, y relativo al momento histórico en que se dio, este tuvo como principio y dinámica valores religiosos y la reproducción de

roles de género, tal como lo muestran Guevara-Peña y Beltrán-Camargo (2021), al retomar las palabras de María Carulla Vergara, quién sería la mujer en dirigir la primera escuela de Servicio Social en el país: “cabe mencionar que Carulla, en algunos discursos o escritos, reproduce roles de género referenciados a lo ‘femenino’, alrededor de la posibilidad de amar, ser sensibles y sanar/ayudar a otros” (p. 104).

Esta Escuela de Servicio Social anexa al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario (1936- 1958), liderada por María Carulla, entre su plan de estudios contemplaba componentes higienistas propios del momento sociohistórico y de control de la clase trabajadora,

[...] estos focalizados en la mujer, ya que la puericultura, la enfermería, los primeros auxilios y la economía doméstica concernían principalmente a las funciones maternas y de administración del hogar; se trata de una formación hacia la orientación y la educación de las familias obreras (Ramírez, 2020, p. 43).

Haciendo un ejercicio de reflexividad sobre el rol profesional de la mujer en esta época de industrialización, estos procesos de intervención de las profesionales en Servicio Social también ya arrojaban luces sobre la condición precarizada de la mujer en los barrios obreros, identificando entre otros aspectos “(...) la doble jornada de las madres trabajadoras hasta la falta de acceso a los servicios públicos como el agua potable y la precariedad de las viviendas, se destaca, asimismo, el analfabetismo” (Ramírez, 2020, p.43; citando a Martínez, 2001, 2002).

Si bien, han transcurrido casi 90 años desde que se inauguró la primera escuela de enseñanza del Servicio Social en el país, en el cual ha habido cambios curriculares importantes en la educación en Trabajo Social, siguen siendo las mujeres las que principalmente ejercen esta profesión. El estudio más reciente del Consejo Nacional de Trabajo Social (2021) indica que a nivel nacional el 88,8% de los profesionales son mujeres, y el 11.2% hombres; en Cali para el 2021²⁴ el 84,2% de los profesionales que

²⁴ Según la investigación “Condiciones laborales y percepciones de profesionales egresados/as de Trabajo Social de La Universidad Católica Lumen Gentium, Universidad del Valle y Universidad Santiago de Cali. Un abordaje a los campos de intervención y las características de contratación entre los años 2019 y 2020”.

ejercen la profesión son mujeres, y de acuerdo con los resultados de este proyecto de investigación, en el Valle del Cauca y Norte del Cauca se tiene que el 89,3% son trabajadoras sociales, y solo 10,7% son hombres.

La mujer asalariada que es profesional en Trabajo Social en el país vive una doble condición frente a la feminización de la profesión, pues siguen siendo las mujeres quiénes principalmente asumen las profesiones en el sector servicios, salud y de cuidado²⁵²⁶, sin embargo, esto no ha implicado una mejora sustancial desde el siglo pasado en sus condiciones de vida y subsistencia, pues tal como indican los índices de pobreza multidimensional y monetaria siguen siendo las más afectadas por esta.

En este orden de ideas, según los resultados obtenidos en esta investigación, se evidencia que las mujeres profesionales en Trabajo Social viven la condición de asalariadas y su acceso al mercado laboral en una situación aún más precarizada que para el total de la clase trabajadora frente a los hombres; así mismo, esta condición no ha servido para que la mujer se desligue de la carga social y cultural de su rol de género, pues enfrenta además la doble jornada de trabajo, una de estas no remunerada, las exigencias y discriminación según su aspecto físico en los procesos de contratación y los ambientes laborales (teniendo acceso a unos trabajos y no a otros por las actividades que se realizan y que implican cierto rol según el sexo), y las consecuencias de las condiciones de contratación precarizadas, y las exigencias sobre su género afectando significativamente su salud mental. Lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar en el siguiente análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

²⁵ “Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social en la esfera pública, privada y tercer sector en el Valle del Cauca entre 2010 y 2020 (segunda fase)”.

²⁶ Durante el primer trimestre del año 2023, en los sectores “Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana; Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios; Alojamiento y servicios de comida y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos”, participaban de estas actividades 4915 mujeres, frente a 2962 hombres (DANE, 2023).

Resultados y Análisis

A continuación, se muestran algunos resultados de la encuesta y de las entrevistas realizadas frente a las subcategorías de doble carga laboral, aspecto físico como determinante del rol de género y la salud mental de las profesionales en Trabajo Social, y la discusión y reflexión sobre las mismas.

Doble jornada laboral

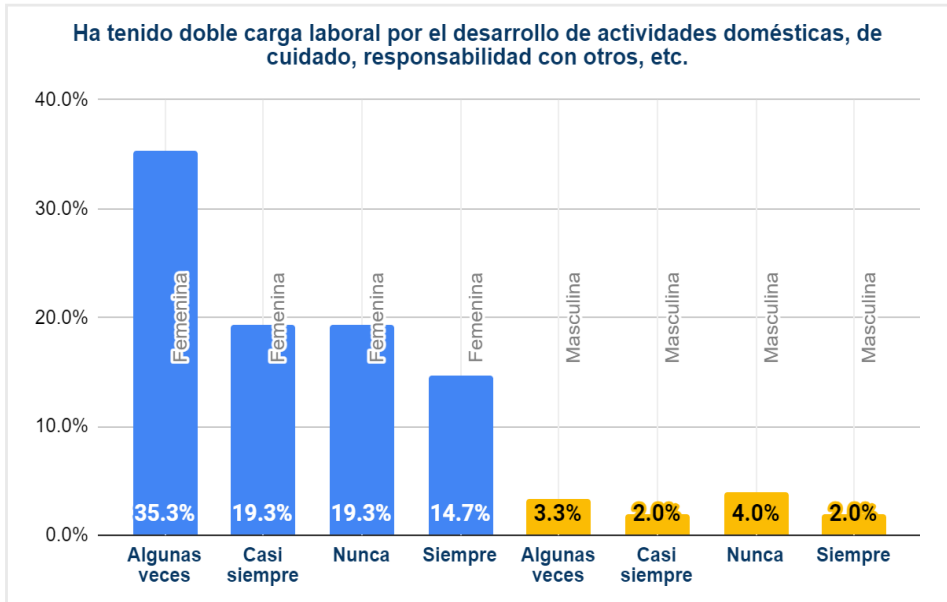
La doble jornada de trabajo de las mujeres es un obstáculo para acceder a un nivel de educación posgradual y un mayor acceso a mejores empleos y mejores pagos. Las transformaciones del trabajo con arreglo a algunas cualidades tradicionalmente asociadas con el trabajo femenino y la entrada creciente de mujeres en la fuerza de trabajo asalariada han tenido como resultado, en la mayoría de los casos, un empeoramiento de sus condiciones que a pesar de que también se evidencia el mismo detrimento para los hombres, se presenta en mayor proporción en mujeres.

En la investigación realizada, se obtuvo a través de la encuesta que 88,7% de las personas encuestadas se reconoce dentro del género femenino y el 11,3% dentro del género masculino, evidenciando que la carrera de Trabajo Social sigue presentando mayoría femenina.

Frente al tema de la carga laboral, se encontró que el género femenino manifiesta, en mayor medida, haber tenido que desarrollar actividades domésticas y de cuidado junto con sus actividades laborales, en comparación con las personas de género masculino, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 1.

Doble carga laboral. Comparación entre género masculino y femenino



Fuente: elaboración propia

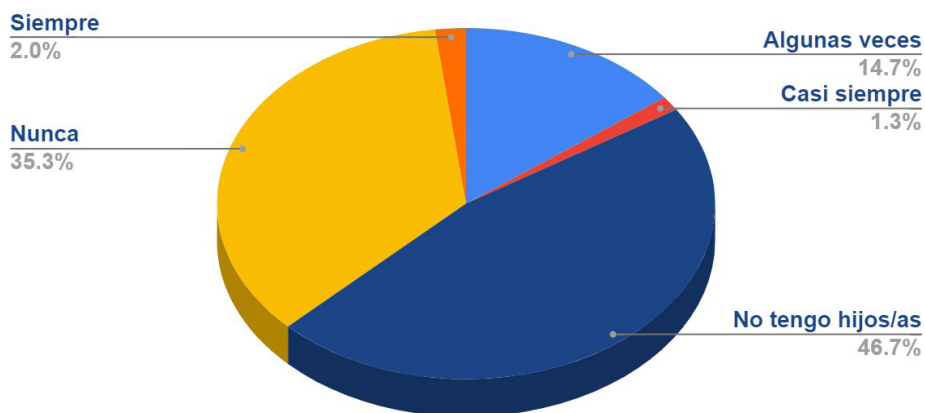
Se destaca la diferencia entre la opción de “Algunas veces” de un 35.3 % del género femenino, frente al 3.3 % del género masculino, que manifiestan que solo algunas veces han tenido doble carga laboral. Igualmente, se destaca que en la figura el porcentaje más alto frente a la doble carga laboral en el género masculino es la opción “Nunca” con un 4.0%.

Igualmente, algunas mujeres encuestadas mencionaron que tener hijos/as ha afectado en algún momento su desempeño en las labores de su trabajo en un 18 %. La mayoría, sin embargo, en un 46.7 % menciona no tener hijos/as, y aunque no vincularon ninguna razón sobre esta decisión, dentro de las entrevistas algunas manifestaron la discriminación que viven las mujeres al ser madres al momento de la búsqueda laboral.

Figura 2.

Porcentaje sobre la afectación en el desempeño laboral cuando se tiene hijos/as

¿Tener hijos/as ha afectado el desempeño de las labores en su trayectoria laboral?



Fuente: elaboración propia

Sobre este aspecto, mencionan las autoras Hardt y Negri (2011),

[...] a pesar de su entrada masiva en la fuerza de trabajo salarial, en muchos países del mundo las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y reproductivo no pagado, al mismo tiempo que soportan el mayor peso de los trabajos en el sector informal en las áreas tanto rurales como urbanas. La doble jornada de trabajo de las mujeres es un obstáculo poderoso para una mayor educación y un mayor acceso a trabajos mejores y mejor pagados (Hardt y Negri, 2011, pp. 147-148).

Lo anterior evidencia que el hecho de que las mujeres no continúen estudios posgraduales está directamente vinculado con la falta de una educación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de quien quiere estudiar, en este caso, de las mujeres madres.

Por otro lado, feminización laboral implica precarización laboral, quiere decir, una estrategia para potenciar una mayor explotación del trabajo,

Ese lado negativo, a su vez, es consecuencia de la forma por la cual el capital incorpora el trabajo femenino, cuyas características, como la polivalencia y la multiactividad, son derivadas de sus actividades en el espacio reproductivo, lo que las torna más apropiadas para las nuevas formas de explotación por el capital productivo. Se trata, por lo tanto, de un movimiento contradictorio, dado que la emancipación parcial, una consecuencia del ingreso del trabajo femenino en el universo productivo, es alterada de modo significativo, por una feminización del trabajo que implica simultáneamente una precarización social y un mayor grado de explotación del trabajo. (Mazzei, 2006, p. 5)

El sistema económico capitalista busca trabajadores/as asalariados/as que estén dispuestos/as a dar lo que esté a su alcance para cumplir con las metas y objetivos del empleador, con todo y que esto implique, explotación laboral, y qué mejor perfil que una mujer (en su mayoría con hijos/as), que busca estabilidad, para cumplir con este requisito. Aunque es bien sabido que la mujer por el hecho de ser madre también es discriminada para vincularse a un empleo, también es cierto que, al conseguirlo, lleva a cabo una doble jornada por cuenta de sus responsabilidades contractuales y sus responsabilidades como madre y cuidadora.

Y cuando me casé ambos trabajamos y eso era una pelea literal porque él no quería hacer nada y yo tenía que asumir todas las labores del hogar también y, aparte, salir a trabajar igual, entonces, sí fue una parte de negociación muy compleja inicialmente, ya después empezamos a negociar (Entrevistada 3, comunicación oral, 2022/2023).

En este sentido, podemos evidenciar que las trabajadoras sociales sufren doble carga laboral, pues en el ámbito privado a pesar de que puede presentar nuevos acuerdos con su pareja sobre las labores de cuidado, siguen cargándose más estas responsabilidades y son ellas las administradoras del hogar.

Federici y Cox (2013) escriben “lograr un segundo empleo nunca nos ha liberado del primero” (p. 31), ya que tal como ellas titulan en su libro este apartado, el trabajo invisibilizado es ese que responde a la necesidad, en cualquier estadio del capitalismo, de reproducir, cuidar y mantener la fuerza de trabajo, este sin remuneración alguna o consideración económica y/o simbólica dentro de las relaciones bajo el sistema capitalista.

Partiendo de nuestra situación como mujeres, sabemos que la jornada que efectuamos para el capital no se traduce necesariamente en un cheque, que no empieza y termina en las puertas de la fábrica, y así redescubrimos la naturaleza y la extensión del trabajo doméstico en sí mismo. Porque tan pronto como levantamos la mirada (...) de las comidas que preparamos, observamos que, aunque no se traduce en un salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo (Federici y Cox, 2013, p. 30).

Al respecto, según el DANE, ONU Mujeres y la CPEM (2022), en la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021 se indica que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) a diario en Colombia, 7 horas y 46 minutos, mientras que los hombres dedican 3 horas y 6 minutos; las mujeres dedican entonces 4 horas y 40 minutos más al TDCNR. De acuerdo con la misma encuesta, este tiempo aumentó para las mujeres respecto al período entre 2016-2017, 52 minutos y para los hombres disminuyó 18 minutos.

Para el 2021, el TDCNR aportó al PIB del país un valor económico por 230.338 millones de pesos, siendo esta una cifra superior a otras actividades representativas como el “comercio al por mayor y al por menor” (209.098 millones de pesos), “administración pública y defensa, educación y salud” (177.694 millones de pesos), “industrias manufactureras” (135.560 millones de pesos), y actividades inmobiliarias (99.202 millones de pesos) (DANE, 2022).

Aspecto físico como determinante del rol de género

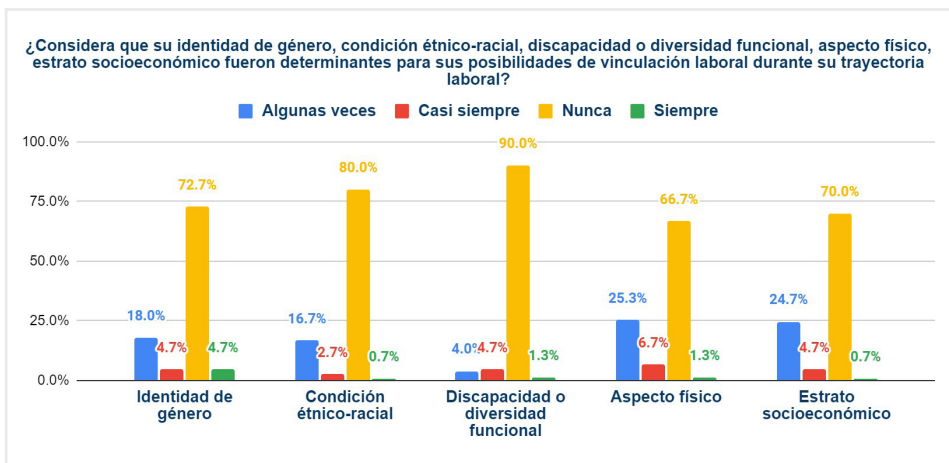
Al preguntar a las/os profesionales sobre si su condición de género, étnico-racial, discapacidad-diversidad funcional, aspecto físico o estrato socioeconómico influyeron en la vinculación laboral, manifestaron la mayoría que nunca han recibido este tipo de discriminación. Sin embargo, es de destacar las siguientes cifras.

En la opción de “Algunas veces” manifiestan que el 25.3 % ha sido discriminado/a por su aspecto físico, el 24.7 % por razones de su estrato socioeconómico y el 18.0 % por su identidad de género. En la opción “Casi

siempre” el 6.7% ha sido discriminado por su aspecto físico y en la opción “Siempre” el 4.7% las personas han sido discriminadas por su identidad de género. Lo anterior quiere decir que, de las 150 personas encuestadas, 34 sintieron que su identidad de género influyó en su vinculación laboral y 50 personas percibieron que su aspecto físico influyó en esta vinculación.

Figura 3.

Porcentaje de la frecuencia con la que su aspecto físico influyó en su vinculación laboral

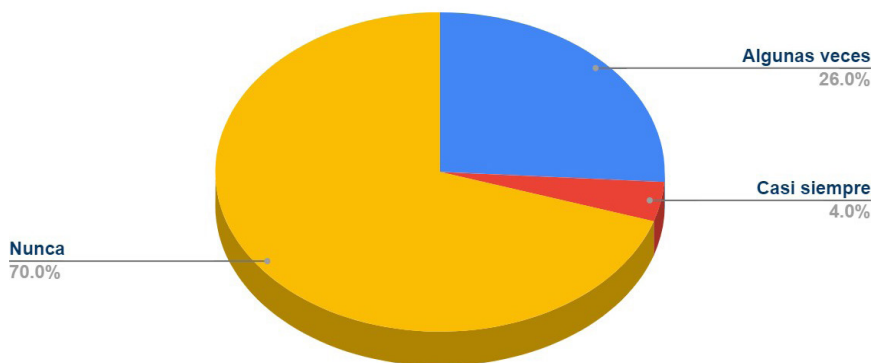


Fuente: elaboración propia

Frente al salario recibido, manifestaron que “Algunas veces” en un 26% las personas encuestadas sintieron que tuvieron diferencias salariales frente a sus compañeros hombres, viéndose ellos beneficiados, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 4.

Porcentaje de frecuencia en la que sintió diferencias salariales en beneficio del profesional hombre

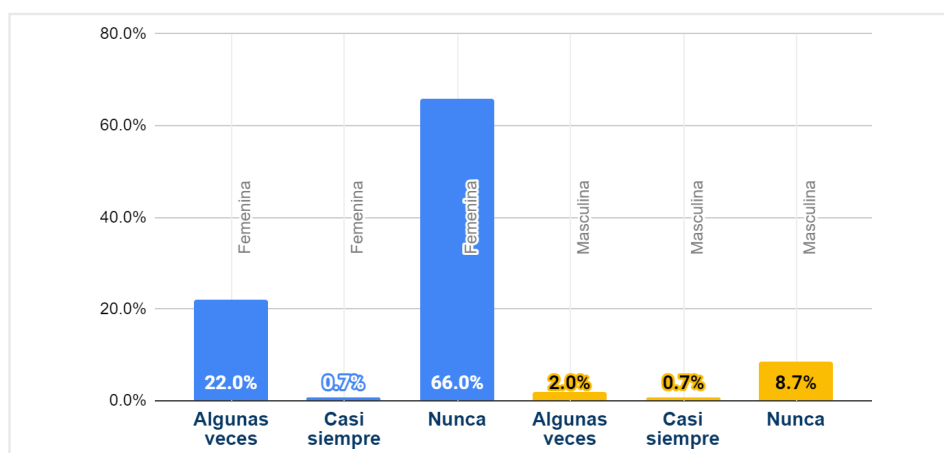


Fuente: elaboración propia

Igualmente, las personas encuestadas manifestaron que, durante el desarrollo de sus actividades en su trabajo, fueron discriminadas por su género, teniendo en cuenta que el 22 % fueron del género femenino y el 2 % del género masculino.

Figura 5.

Porcentaje de discriminación por género en las actividades laborales



Fuente: elaboración propia

Federici y Cox (2013) explican cómo la mujer también se ocupa de la reproducción de su propia fuerza de trabajo bajo los roles de género impuestos por la trama social, cultural y concreta de este sistema. Entonces, no es solo la posibilidad del ingreso al mercado de trabajo lo que duplica la jornada laboral de la mujer, sino también responder en ambas jornadas a los estándares y expectativas que sobre el rol de las mujeres se ha impuesto.

Además, una mujer que trabaje a tiempo completo en casa o fuera de ella, tanto si está casada como si está soltera, tiene que dedicar horas de trabajo para reproducir su propia fuerza de trabajo, y las mujeres conocen de sobra la tiranía de esta tarea, ya que un vestido bonito, o un buen corte de pelo son condiciones indispensables, ya sea en el mercado matrimonial o en el mercado del trabajo asalariado, para obtener ese empleo. (Federici y Cox, 2013, p. 31)

Justo por esto, no es gratuito que un 33.3 % de las mujeres hayan sentido en algún momento que su aspecto físico ha tenido influencia en algún proceso de vinculación laboral (ver figura 3). Tampoco lo es que, por el género, un 22.7 % de mujeres hayan sentido alguna acción discriminatoria durante el desarrollo de sus actividades laborales (ver figura 5). Cabe resaltar que estas son preguntas enfocadas a las condiciones de trabajo donde laboran o han laborado las mujeres encuestadas, y no incluye lo relacionado con el TDCNR. Frente al aspecto físico mencionan algunas entrevistadas, “Yo ahí fue donde sí sentí ese rechazo más, porque era una chica de 23 años recién egresada, como dicen, “que te ves muy niña” (Entrevistada 1, comunicación oral, 2022/2023).

Las mujeres reconocen que deben cumplir con unos estándares de belleza establecidos socialmente, en los cuales, reproducen la cosificación del cuerpo de la mujer, “[...] pues si la mujer de pronto ya tiene un poquito de experiencia y es bonita, pues tiene más ganancia, porque en el imaginario está que la mujer bonita es más manejable y es menos inteligente” (Entrevistada 3, comunicación oral, 2022/2023).

No es nuevo en el mundo contemporáneo el culto al cuerpo y la carga sobre el rol de género que esto tiene para las mujeres. Para el cruce de estas categorías con el trabajo asalariado, Solano y Ortiz (2015) hacen referencia a la “estetización del mercado laboral”. Al respecto, explican cómo la estética del cuerpo y los patrones hegemónicos toman un lugar cada vez

más relevante en el ingreso, permanencia y posicionamiento en el mundo laboral. Este es un proceso que termina profundizando las diferencias de género, raza y clase.

La relevancia del cuerpo como factor de inserción laboral no se limita a un asunto cultural, por el contrario, refleja la persistencia de desigualdades de clase, género y raza, a pesar de los avances en el reconocimiento de las diferencias étnico-raciales como fundamento del orden sociopolítico de las sociedades contemporáneas, la emergencia de la ciudadanía diferenciada y la constitución del Estado pluriétnico y multicultural (Solano y Ortiz, 2015, p. 18).

Otros estudios en Latinoamérica hacen referencia a este fenómeno, en países como Chile, Ecuador y Perú, y resaltan a nivel general el impacto de la estética o los estándares de belleza en el ingreso al mercado laboral o el nivel de ingresos. Galarza y Yamada (2012) identifican brechas en la etapa de reclutamiento del mercado laboral de Lima por la discriminación sexual, racial y de apariencia física. Indican además que la brecha por “belleza” es mayor que la racial y sexual. Sin embargo, este estudio no profundiza en el análisis desde una perspectiva de género.

En el caso de Ecuador, Botello y Guerrero-Rincón (2017) indican cómo ciertas características como la estatura o el peso están relacionados con ingresos económicos más altos en el mercado laboral. De nuevo, este estudio no profundiza en su análisis desde una perspectiva de género, aunque es evidente que el rango salarial es mayor para los hombres que para las mujeres.

Igualmente, se pueden encontrar brechas por el aspecto físico vinculado con el género, donde se establece en el lugar de trabajo ciertas funciones según el género al cual pertenezcas,

“En una empresa en la que fui me dijeron ‘a nosotros nos interesa contratarte a ti porque eres hombre y en cualquier caso disposición de movilidad en el paro (...) usted puede hacerlo mejor que una mujer sola porque le va a tocar estar solo”. (Entrevistado 2, comunicación oral, 2022/2023).

También menciona lo siguiente, “Para ciertos trabajos en los que he estado concursando con colegas mujeres he sido seleccionado porque soy hombre” (Entrevistado 2, comunicación oral, 2022/2023).

Lo anterior evidencia que existe discriminación en el ámbito laboral, desde la fase de selección, por cuenta del género y las tareas asignadas cultural y socialmente a este.

Salud Mental de las profesionales de Trabajo Social

No es intención de este apartado profundizar sobre el concepto, enfoques y sus variantes sobre salud mental, sin embargo, se quiere destacar algunos datos al respecto de la salud mental y su principal definición. En la ley 1616 de 2013, en Colombia, se define Salud Mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción” (Ley N°1616, 2013, p. 1), en la cual cada sujeto se interrelaciona con su medio y su entorno haciendo uso de sus recursos emocionales, cognitivos y mentales, buscando establecer vínculos significativos para su vida (Ley N°1616, 2013).

Las afectaciones sobre la salud mental pueden deberse por trastorno mental, discapacidad mental o problema psicosocial²⁷. Según el documento de la Política Nacional de Salud Mental (2018) a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Salud Mental en el 2015, menciona que la población mayor de 18 años, en un 4% ha tenido un trastorno mental en los últimos 12 meses; entre los más prevalentes se encuentra la depresión (de cualquier tipo) con un 1.9% y la ansiedad (de cualquier tipo) con un 2.1%.

En este sentido, a pesar de que en las entrevistas realizadas a los/as profesionales de Trabajo Social, no se profundizó sobre el tema de la salud mental, se hallaron resultados significativos que vale la pena mencionar.

En las entrevistas realizadas se evidencia que una de las razones por las cuales se ve afectada la salud mental, es por la carga laboral y el trato recibido por parte de los empleadores o jefes directos, buscando mayor productividad, como se muestra en el siguiente apartado:

[...] frente a eso, una vez y nos dijo (...) que si yo no era capaz, que renunciara; entonces para mí fue un golpe fuerte porque, pues era uno de los primeros años

²⁷ Para ampliar sobre este tema puede consultar la ley 1616 de 2013 en el siguiente enlace <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

laborales, se supone que uno también está aprendiendo o viene con un tema muy del método, de ser muchas de la planeación y justamente en campo laboral hay que improvisar entonces, pues ahí donde uno se frustra. [...] Digamos que depresión sí, un tema de llorar, pero sabía que no me quería devolver. (Entrevistada 1, comunicación oral, 2022/2023).

La Entrevistada 1 manifiesta que sufrió depresión, puesto que en su trabajo se le exigía mucho, y dice que no tenían en cuenta el tiempo del proceso de aprendizaje, para adaptarse a la dinámica laboral. A su vez, otra entrevistada, manifiesta que la cantidad de funciones y tareas delegadas en el lugar de trabajo incide directamente en la salud mental y, además, se genera una autoexplotación y autoexigencia que no tiene límites.

La Entrevistada 4, usó el término de “el síndrome del trabajador quemado” en el cual quien labora tiene tantas tareas por llevar a cabo que no sabe qué hacer, siente ansiedad y termina por no responder a las exigencias dadas.

Yo pienso que en la carga, uy, la carga, cuando le exigen mucho la salud mental se ve afectada porque no termina con el síndrome del trabajador quemado, porque uno tiene muchas cosas y llegan momentos en lo que tiene como episodios ansiosos, porque uno quiere hacer todo ya y que todo le quede bien, pero tiene una carga, una exigencia y uno se siente mucho recargado y eso a mí me pasó en el trabajo, el segundo empleo que tenía situaciones en las que me sentaba a llorar porque me sentía muy sobrecargada y me exigía y me exigían mucho y me sentía sobrecargada, entonces yo pienso que uno se vuelve como muy ansioso y más cuando uno quiere que todo quede 10 de 10 entonces si quedan 9 de 10 no, entonces uno como que se exige mucho y eso lo hace volver muy ansioso (Entrevistada 4, comunicación oral, 2022/2023).

Teniendo en cuenta parte de los resultados encontrados en las subcategorías mencionadas, a continuación, se ampliará la discusión, profundizando el análisis y las repercusiones de la feminización laboral en las profesionales de Trabajo Social.

Como ya se ha mencionado anteriormente, los/as profesionales entrevistados/as mencionan que la carga laboral influye en su estabilidad en la salud mental, pero no solo eso, también pueden sentir frustra-

ción por la cantidad de casos a abordar y el poco tiempo que tienen para la entrega de los informes sobre su intervención. También mencionan que los casos abordados en su proceso de intervención pueden generar afectaciones personales, lo que en psicoanálisis se conoce como contratransferencia²⁸.

Tenía mucha demanda laboral era demasiada carga de trabajo, mucho en ese momento; en comisaría totalmente, era mucho como te digo y uno no tiene vida, uno sabiendo que todos son casos de violencia, de maltrato, de negligencia al adulto mayor y usted, ¿a cuál le doy prioridad toda esta gente necesitando?, ¿y yo qué voy a hacer?, ¿a cuál atiendo?, ¿cuál se me va a vencer?, sí, se logra uno estresar también por los términos y los tiempos que uno tiene para responder a eso. (Entrevistada 3, comunicación oral, 2022/2023).

Igualmente, mencionan que, durante la pandemia de 2020, hubo cambios en sus funciones laborales, y muchos de ellos implicaron más carga de trabajo; además, hubo muchos cambios a nivel personal y familiar que tuvieron que implementarse para atender las demandas ante las nuevas exigencias por las restricciones por el aumento de casos de muertes por covid-19.

Ay no, eso sí, con la pandemia. Me afectaron horribles, pues tuve procesos de ansiedad, de depresión, no solo por no salir, sino porque, pues se me agudizaron más las actividades en la casa. Yo estaba acostumbrada a irme a trabajar, a mi hijo dejarlo en el jardín, después llegar solo en la noche a mis actividades y pues el haber tenido tanta carga (...) eso casi me mata. (Entrevistada 5, comunicación oral, 2022/2023).

Al preguntarles sobre su percepción sobre las condiciones laborales, muchas veces no logran identificar los abusos y nivel de explotación por parte del empleador, y, en cambio, asumen las dificultades, la depresión, ansiedad, etc., como una condición a nivel personal, como lo menciona la siguiente entrevistada, al preguntarle sobre si vivió en algún momento doble jornada laboral.

²⁸ Según Etchegoyen, referenciando a Freud, dice que Contratransferencia es “una respuesta emocional del analista ante los estímulos que provienen del paciente, como el resultado de la influencia del analizado sobre los sentimientos inconscientes del médico” (Etchegoyen, H. 2002, p.237).

Pues yo creo que eso es un tema personal, porque siempre he sido muy perfeccionista de querer entregar todo ya y, con esa experiencia, esos dos proyectos, pues, yo puse un “pare” creo que las que han afectado son aquellas experiencias de (...) y la primera experiencia sí me afectó mucho, porque era lunes a sábado, entonces, yo viajar el domingo por domingo, eso sí afectó. Porque, pues no me permitía viajar a ver a mi familia. (Entrevistada 1, comunicación oral, 2022/2023).

Según lo mencionado por las personas entrevistadas, se puede evidenciar que la carga laboral afecta directamente sobre la salud mental del/la profesional en Trabajo Social, pero esta carga laboral generalmente viene por parte del empleador, que le exige al/la profesional el cumplimiento de las metas y objetivos, con niveles altos de eficiencia y eficacia que, si bien pueden suplirse contratando más profesionales, buscan que un solo profesional se encargue de muchas tareas al tiempo y lo haga en un tiempo récord. Adicionalmente, si se tiene en cuenta que estas profesionales son mujeres y madres, el nivel de estrés aumenta, pues su carga tanto en el hogar como en el lugar de trabajo se incrementa.

Conclusiones

A través de las indagaciones realizadas en esta investigación se hace más que evidente que la profesión de Trabajo Social en Cali y en el Valle del Cauca es una carrera feminizada. Pues, a lo largo de la historia de la carrera se ha evidenciado vinculación de personas del género femenino a realizar las labores de Trabajo Social, influidas por un contexto social que delega roles de género a cada persona; en esa medida, se evidencia que quienes están llamadas a la labor de cuidado de niños, niñas y adolescentes, a la protección de derechos, de empatía con la comunidad, de solidaridad, entre otros, son las mujeres.

Es así como, al vincularse laboralmente, las mujeres quieren superar las brechas de género, asumiendo que tal actividad laboral hace parte de la igualdad que se quiere conseguir entre géneros y lo es, solo que el ámbito laboral también reproduce las diferencias por género y así estén cumpliendo su derecho a trabajar, son vulneradas por ser mujeres, pues las funciones, actividades y forma de relacionarse con las personas en el ambiente laboral, también las discrimina por su género.

Son generalmente mujeres que ganan un poco menos que los hombres teniendo las mismas labores, desempeñan actividades dentro del ámbito laboral, vinculadas al cuidado y la protección, no reciben reconocimiento por su trabajo y, por el contrario, reciben más carga laboral al identificar que son muy buenas en su labor. Son víctimas de situaciones de rechazo y abuso por cuenta de su género, obligándolas a vestir de determinada manera para cumplir con los estándares de belleza socialmente contruidos para la mujer.

Cuando son mujeres que también desempeñan el rol de madres o cuidadoras en su hogar, son mujeres que viven la doble carga laboral, atendiendo las necesidades del hogar y al tiempo las funciones laborales. Aunque muchas manifiestan que reciben ayuda por parte de su pareja u otros miembros de la familia, la mujer es más responsable por las tareas del hogar o de administrarlas. Y esta carga de acciones y actividades, repercute en su estabilidad emocional, afectando su salud mental, pero ellas mismas, muchas veces, no se dan cuenta de que es el mismo entorno y el sistema que les exige estos comportamientos y demandas; algunas de ellas se culpan a sí mismas por no poder dar más, tanto en su hogar como en el trabajo; lo cual pone en evidencia el discurso tan introyectado del sistema patriarcal, que como sabemos, coloca a la mujer en una posición de desventaja social, y del sistema económico capitalista, que exige un nivel de productividad tal, que no da tiempo ni siquiera de pensar o analizar las condiciones de explotación que se vive en el trabajo.

Para finalizar, podemos mencionar que es importante y necesario que los y las profesionales de Trabajo Social creen consciencia alrededor de la situación de la dinámica laboral que se vive en el gremio, principalmente, el papel de las mujeres en la profesión. En este sentido, no solo se apunta al avance teórico, técnico, metodológico y de intervención sobre las demandas de las poblaciones atendidas, sino que es necesario realizar procesos de formación, capacitación e investigación de situaciones que afectan directamente a los y las profesionales de Trabajo Social y colocar en el discurso la perspectiva de género como categoría transversal al análisis de nuestra situación laboral actual.

Referencias Bibliográficas

- Antunes. R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Brasil: Cortez Editora.
- Botello, H. A. y Guerrero-Rincón, I. (2017). Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012. *Semestre económico*, 20(42), 127 - 142. <https://doi.org/10.22395/seec.v20n42a5>
- Consejo Nacional de Trabajo Social y Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social - CONETS- (2021). Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia. Investigación realizada entre 2020 y 2021. <https://www.consejonacionaldetrabajoso-social.org.co/wp-content/uploads/noticias/Condiciones-laborales-de-las-y-los-TS-en-Colombia-v.10.pdf>
- DANE (2022). Boletín técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), 2021. Bogotá, 8 de julio de 2022. http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_TDCNR_Val_econ_2021.pdf
- DANE, ONU Mujeres y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) (2022). Resumen ejecutivo. *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Segunda edición. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo-2daEdicion.pdf>
- DANE (2023). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Enero - marzo 2023. Mercado laboral según sexo. 11 de mayo de 2023. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Etchegoyen, H. (2002). *Los Fundamentos de la técnica psicoanalítica*. Amorrortu Editores: España SL.
- Federici, S. y Cox, N. (2013). 1. Contraatacando desde la cocina. En: Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Galarza, F. y Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Documento de discusión. Centro de

- investigación de la Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/388>
- Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021). Surgimiento del trabajo social en Colombia: análisis histórico-crítico de 1920 a 1950. *Revista Eleuthera*, 23(1), 99-118. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.6>
- Hardt, M. y Negri, A. (2011). Tercera Parte. El Capital (y las luchas por la riqueza común). *Commonwealth. El Proyecto de una revolución del común*. Madrid: Ediciones Akal. (p. 145-198).
- Informe Intento de Suicidio Periodo 07 de 2021. Comportamiento de los eventos de vigilancia en Salud Mental. Boletín Semana 1 a 29 de 2021. Alcaldía de Santiago de Cali. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Informe%20Intento%20de%20Suicidio%20Periodo%2007%20de%202021.pdf>
- Ley N°1616 de 2013. Por medio del cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. (enero 21 de 2013). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Mazzei, C. (2006). El trabajo femenino y las desigualdades en el mundo productivo. En III Conferencia Internacional “La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI”. https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_mazei.pdf [14 de abril de 2023].
- Ramacciotti, K. y Valobra, A. (2014). Feminización y profesionalización de la enfermería, 1940- 1955. XIX y XX Seminario Reflexiones sobre la historia de la profesionalización y especialización sanitaria en América Latina, 27 al 28 de agosto del 2014, Santiago de Chile, Chile. En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6544/ev.6544.pdf [22 de abril de 2023].
- Ramírez, M. H. (2020). El feminismo, el género y la profesionalización del trabajo social en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Resolución N° 4886 de 2018. Política Nacional de Salud Mental. (noviembre 07 de 2018). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>

Solano, J. y Ortiz, V. (2015). La estetización del mercado laboral: modelos estéticos demandados por el trabajo en las sociedades contemporáneas. *Revista de Antropología y Sociología: VIRAJES*, 17 (2), 15-36. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/virajes/article/view/3565>



Capítulo 5

Incidencia del Multiempleo entre Profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca: Precarización Laboral y Desprotección Social

Incidence of Multi-Employment among Social Work Professionals in Valle del Cauca: Job Insecurity and Lack of Social Protection

Andrea Nathaly Cruz Ramírez²⁹

La asociación de trabajadoras y trabajadores sociales
del Valle del Cauca-ATSOVALLE, Colombia

© <https://orcid.org/0000-0001-9549-7790>

✉ thaly0217@gmail.com

Resumen. En las páginas que a continuación se siguen, se presenta una reflexión alrededor de la incidencia del multiempleo entre profesionales del Trabajo Social en el Valle del Cauca. Esto como parte de la presentación de los resultados de una investigación que usó métodos mixtos de recolección de información. Se reflexiona de manera teórica sobre la incidencia del multiempleo entre estas y estos profesionales, y cómo las manifestaciones asociadas a esta incidencia ponen en evidencia características del trabajo en el siglo XXI: trabajo precarizado por la vía de la flexibilización laboral, des-

²⁹ Trabajadora Social, especialista en Gestión Pública y Magíster en Estudios Sociales y Políticos. Investigadora sociolaboral de la Escuela Nacional Sindical y docente catedrática del Instituto Universitario Antonio José Camacho. Integrante de la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca - ATSOVALLE.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Cruz Ramírez, A. N. (2024). Incidencia del Multiempleo entre Profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca: Precarización Laboral y Desprotección Social. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 125-143). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.5>

protegido en términos de protección social y fragmentado, que constituye sujetos trabajadores nuevos que deben arreglárselas para hacer frente a dichos procesos de precarización. Esto se evidencia en la prevalencia de vínculos no laborales para realizar el trabajo profesional, o contratos laborales temporales, de tiempo parcial, por periodos cortos y salarios bajos, que impulsan a la búsqueda de varios vínculos laborales para completar salarios y disminuir la incertidumbre de estas modalidades de precarización. Al final, se relacionan los hallazgos y conclusiones del presente capítulo con algunos datos reportados por la investigación del Consejo Nacional del Trabajo Social – CONETS, sobre las condiciones laborales de las y los profesionales del Trabajo Social en Colombia, y se reflexiona sobre la importancia de insistir en indagaciones más analíticas, así como en el fortalecimiento de la agremiación profesional para pensar y trazar propuestas ante estas condiciones del empleo profesional.

Palabras clave: multiempleo, Trabajo Social, precarización laboral, flexibilización laboral.

Abstract. In the following pages, a reflection is presented on the incidence of multi-employment among Social Work professionals in Valle del Cauca. This as part of the presentation of the results of an investigation that used mixed methods of information collection. It reflects theoretically on the incidence of multi-employment among these and these professionals, and how the manifestations associated with multi-employment highlight characteristics of work in the twenty-first century: precarious work through labor flexibility, unprotected in terms of social protection and fragmented, which constitute new workers who must manage to face these processes of precarization. Finally, attached to the conclusions, the findings and conclusions of this chapter are related to some data reported by the research of the National Council of Social Work (CONETS, 2021) on the working conditions of Social Work professionals in Colombia, and reflects on the importance of insisting on more analytical inquiries, as well as in the strengthening of the professional association to think and draw proposals before these conditions of professional employment.

Key words: Multi-employment, social workers, precarious work, labour market flexibility.

Introducción

La situación del multiempleo ha sido cada vez más abordada en estudios sobre las condiciones laborales, o las condiciones de vida vinculadas al empleo. En diversos estudios, el multiempleo ha sido asociado a situaciones de estrés laboral (Silvia Foria y González-Argote, 2022; Montero Vizcaíno, Y., Vizcaíno Alonso, M. y Montero Y., 2020), se asocia también a estados de precariedad laboral (Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro, & López Estrada, 2012).

El multiempleo será entendido como “la vinculación de una persona con varias organizaciones de trabajo simultáneamente, o con una misma organización en varios proyectos, y que implica establecer formalmente diferentes contratos, en una o varias de las modalidades de trabajo” (Giraldo, 2012 en Giraldo Tamayo, 2016. p. 12), y lo asociaremos a condiciones particulares de las nuevas configuraciones del mundo del trabajo en el contexto de la globalización, como varios autores lo han señalado desde hace un tiempo (Bell, 1976; Harvey, 1998; Beck, 2000), caracterizadas por la flexibilidad del vínculo laboral (flexibilidad contractual, flexibilidad en la localización y flexibilidad en la remuneración), la precarización y el incremento de las condiciones de subordinación por cuenta de los cambios productivos, situaciones que hacen más vulnerables a los trabajadores respecto de sus empleadores, en particular cuando estos son grandes corporaciones.

En este capítulo se dialoga sobre el multiempleo en profesionales de Trabajo Social del Valle del Cauca, Colombia, en este sentido, el proyecto de investigación que soporta el presente capítulo tuvo por intención la integración de metodologías cualitativas y cuantitativas para realizar, desde una mirada descriptiva, las condiciones laborales de las y los trabajadore sociales en el departamento del Valle del Cauca. Este capítulo tiene por vocación un análisis descriptivo a partir de la integración metodológica de resultados estadísticos obtenidos a través de una encuesta sistematizada y analizada a través del software SPSS, junto con las entrevistas realizadas a profesionales, sistematizadas estas con el software de procesamiento de información cualitativa Atlas.Ti. El método de análisis del capítulo es narrativo, pues vincula los resultados descriptivos con los análisis teóricos sobre el campo de investigación de los estudios del trabajo.

Igualmente, es de mencionar que el proceso de investigación que vinculó diferentes metodologías: una encuesta a profesionales del Trabajo Social que viven y trabajan en el Valle del Cauca, realizada a una muestra por conglomerados de 150 personas, que si bien no alcanza a ser un muestreo significativo (debido principalmente a la inexistencia de un censo sobre la cantidad total de profesionales de Trabajo Social en el departamento, que hace imposible medir el tamaño de una muestra estadísticamente significativa), su naturaleza exploratoria es interesante, porque es la más grande de este tipo que se ha realizado en el departamento. Además, se realizaron entrevistas en profundidad a 20 de estos profesionales, lo que permitió explorar con mayor detalle las preguntas incluidas en el formulario.

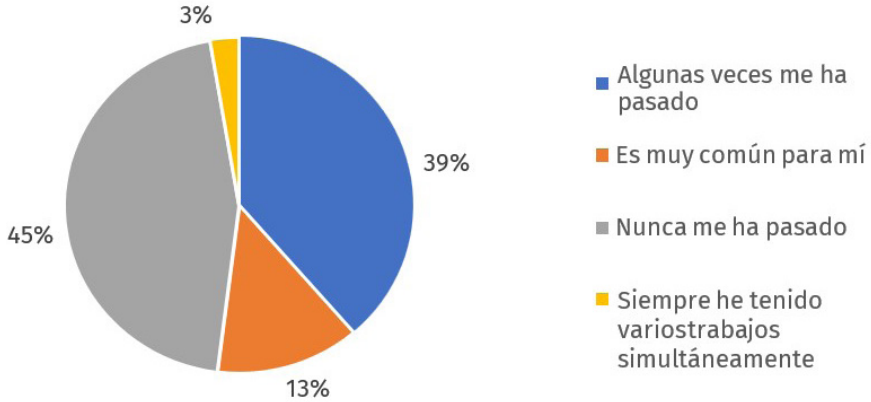
Profesionales de Trabajo Social del Valle del Cauca

En este apartado, se describirán las características generales del multiempleo de las y los profesionales de Trabajo Social que diligenciaron una encuesta de caracterización sobre condiciones de empleo y trabajo. Como ya se mencionó, fue una encuesta por conglomerados aplicada a 150 profesionales que viven y trabajan en el departamento del Valle del Cauca.

El 88,7% de las personas que responden la encuesta se consideran mujeres y el 11,3% hombres. El rango de edad más significativo está entre los 26 y los 30 años de edad (36%), seguido de entre 31 y 35 años (23%) y entre 36 y 40 años (17%). El 41,3% de los encuestados no se autorreconocen en algún grupo étnico, el 38% se reconoce como mestizo, el 17% como afrocolombiano y el 2% como indígena. El 44,7% de las personas encuestadas viven en el estrato socioeconómico tres, el 26,7% en el dos y el 20% en el cuatro. Este tema de la estratificación socioeconómica resulta interesante, porque evidencia que la mayoría de los profesionales tienen ingresos medio-bajos, si nos basamos en su lugar de vivienda. Resulta también interesante señalar que apenas el 26% de los encuestados señalan no tener personas a cargo, mientras el 74% señalan que de su salario dependen más personas además de él o ella misma, siendo más común tener una persona a cargo (37,3%).

Figura 1.

Porcentaje sobre contratos de manera simultánea



Fuente: elaboración propia

Si bien es cierto que la respuesta individualmente más común es no haber tenido nunca más de un contrato simultáneo, al mismo tiempo esto nos indica que para el 55% de las personas encuestadas tener más de un vínculo contractual es una realidad presente en su trayectoria laboral. De hecho, 24 personas (16%) de los encuestados manifiestan que es muy común o es permanente tener más de una vinculación contractual. Este aspecto es relevante resaltarlo, pues indica que las y los profesionales del Trabajo Social del departamento del Valle del Cauca comparten como característica general ser profesionales flexibles, especialmente si tenemos en cuenta que apenas el 20% de las personas encuestadas manifiesta tener un trabajo estable, a la manera clásica del trabajo de por vida (nombramiento en propiedad en el sector público o contrato a término indefinido en el sector privado). A contramano, el 54% manifestó tener algún tipo de vinculación laboral de extrema flexibilidad (contrato por obra labor, por horas, por prestación de servicio o tercerizado), siendo la modalidad de vinculación más común entre las personas encuestadas el contrato por prestación de servicios (46,7% del total de la muestra).

Tabla 1.

Varios contratos simultáneos vs. ingreso salarial

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es muy común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Ingreso salarial	Cero a \$1'000.000	17%	17%	67%	0%
	\$1'000.001 a \$2'000.000	33%	7%	52%	7%
	\$2'000.001 a \$3'000.000	39%	16%	45%	0%
	Más de \$3'000.000	48%	13%	35%	4%
	No tuve empleo	0%	0%	100%	0%

Fuente: elaboración propia

Si observamos la prevalencia de la aceptación de varios vínculos contractuales de acuerdo con el ingreso salarial, podemos encontrar aspectos interesantes. Por un lado, si bien es claro que la mayoría de las personas encuestadas tienen ingresos salariales de entre 1 y 2 millones de pesos, sí resulta interesante que entre más es el ingreso salarial, es más común que la persona encuestada responde que tiene, ha tenido o suele tener más de un contrato simultáneo. En este caso, se podría plantear que la diferencia principal entre ingresos salariales no está dada por la remuneración de un mismo empleo (principalmente) sino por la aceptación o no de más de un contrato de manera simultánea. Es decir, que las y los profesionales de Trabajo Social encuestados mejoran sus ingresos salariales no principalmente por la vía de conseguir empleos con mejor remuneración, sino por la vía de aceptar varios contratos simultáneos.

Tabla 2

Porcentaje sobre el mantenimiento de varios vínculos contractuales vs. carga laboral

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es muy común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Carga laboral	Medio tiempo	67%	17%	8%	8%
	Por horas	14%	43%	43%	0%
	Por labor o por objetivos	33%	24%	42%	0%
	Tiempo completo	39%	7%	51%	3%
	No tuve empleo	0%	0%	100%	0%

Fuente: elaboración propia

Si observamos la tabla anterior, resulta también evidente que el multitiempo viene de la mano de la disposición de tiempo. Es decir, quienes laboran “por horas”, lo más probable es que tengan de manera simultánea varios vínculos contractuales, pero quienes laboran tiempo completo lo más probable es que solo tengan un vínculo contractual. Quienes laboran medio tiempo, tienen “algunas veces” más de un contrato de manera simultánea, igual que quienes trabajan cumpliendo objetivos (generalmente por prestación de servicios o por obra labor). Es decir, que podríamos plantear como una segunda hipótesis que el subempleo por horas está fuertemente relacionado con la tenencia o no de más de un vínculo contractual.

Tabla 3

Porcentaje sobre el mantenimiento de varios vínculos contractuales vs. duración último empleo

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es mu y común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Duración del último empleo	Menos de 1 año	31%	0%	69%	0%
	1 a 5 años	29%	25%	42%	4%
	6 a 15 años	39%	17%	39%	4%
	15 años en adelante	42%	11%	44%	2%

Fuente: elaboración propia

También se podría afirmar que la aceptación de más de un vínculo laboral de manera simultánea es una conducta que se va apropiando después de pasar determinado tiempo en una institución, o que, en la medida en la que se adquiere mayor destreza en la labor, los profesionales de Trabajo Social sienten mayor confianza para aceptar más de un vínculo contractual.

Hasta aquí, podemos resumir las ideas del apartado en lo siguiente: las y los profesionales de Trabajo Social tienden a tener más de un vínculo contractual de manera simultánea. El incremento de los ingresos salariales se obtiene probablemente por la vía de aceptar más de un vínculo contractual. El subempleo por horas está fuertemente relacionado con la aceptación de más de un contrato, y estos contratos se aceptan más fácilmente cuando la persona lleva más de un año en la organización a la que se vinculó primero.

Es decir, las y los profesionales de Trabajo Social están vinculados a mecanismos diversos de flexibilización laboral que se relacionan entre sí: la

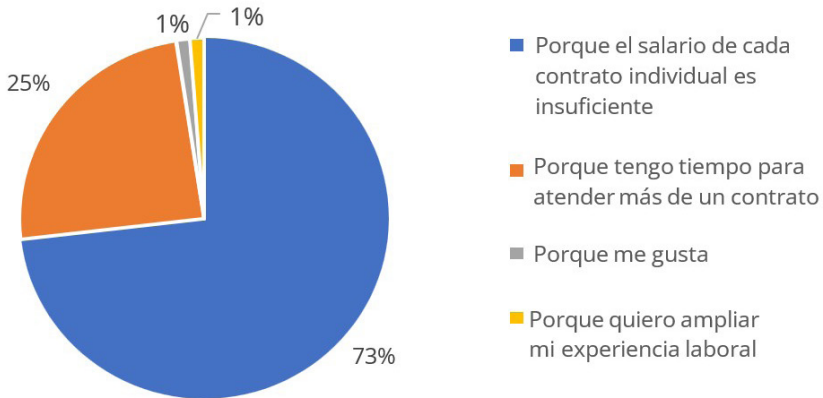
flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de los horarios y la flexibilidad del vínculo contractual, todas son características que se relacionan fuertemente y pueden condicionar la presencia del multiempleo. Si además consideramos para el análisis que la mayoría de las y los profesionales de Trabajo Social cuentan con ingresos salariales medio-bajos (entre uno y dos salarios mínimos), viven en estratos socioeconómicos medio-bajos, podríamos afirmar con Harvey (1998) que la flexibilización del trabajo es la principal característica de la precarización laboral, y que además, este, en lugar de flexibilizar la subordinación, la hace más fuerte.

¿Por qué acceder a varios vínculos contractuales de manera simultánea?

Esta fue una de las preguntas planteadas en la encuesta que tuvo como resultado que el 73% de los encuestados que tienen más de un vínculo contractual, aseguran que lo hacen porque es la forma de mantener suficientes ingresos salariales. Esto confirma lo planteado en el apartado anterior.

Figura 2

Porcentaje sobre las razones para aceptar más de un vínculo contractual



Fuente: elaboración propia

Entre las entrevistas realizadas, se detectaron por lo menos tres grandes razones diferentes por las cuales las personas aceptan más de un vínculo laboral de manera simultánea. La más común estaba en relación con

la naturaleza del contrato. Por ejemplo, en una entrevista un trabajador social asegura:

Pues uno, porque son contratos por prestación de servicios, entonces el ejercicio de prestación de servicios se hace un poco limitante el acceso a otras cosas, no tiene digamos garantías en temas de cotizar en pensión, cesantías, de tener una estabilidad, porque uno no sabe, se acaba el contrato y que puede pasar. (Entrevistado 8, comunicación oral, 2022/2023).

Este trabajador social hace énfasis en las garantías de seguridad social, que mediante el contrato de prestación de servicios (el más común entre todas las personas entrevistadas y encuestadas) no son garantizadas por el empleador, sino que como independiente debe pagar el trabajador. Además de eso, se refiere a un asunto común entre quienes manifiestan que la principal razón es el tipo de contrato: la incertidumbre que este tipo de contrato genera. A continuación, se pone dos fragmentos de entrevistas que justifican esto:

Allí fue una experiencia de cinco meses. Terminé allí el año, pero al año siguiente el tema es que ese programa solo va de mayo a diciembre, o sea, son de 7 a 8 meses, no te garantiza los 12 meses del año. Al otro año, pues me dijeron que me iban a dar continuidad, pero yo pensaba ‘¿qué hago de enero a mayo?’. Por eso mandé mi hoja de vida a ese programa de ICBF, y ya en mayo tenía los dos contratos. (Entrevistada 1, comunicación oral, 2022/2023).

La contratación en este momento que es más como la que siempre se hace en la prestación de servicios, que está en el marco de proyectos, entonces por ejemplo me pueden contratar por tres meses y ya de ahí esperar a que surja otro proyecto. (...) Pues uno accede a tener otro contrato porque siempre tenemos que estar pendientes de que bueno, a mí se me acaba este contrato en tres meses, ¿ya después que me quedo haciendo? Nos toca tener varias opciones al tiempo para poder tratar de hacer como una especie de colchón económico, pues de poder hacer un ahorro mientras que uno vuelve es mucho, si hemos tenido varios trabajos al tiempo en esa modalidad de prestación de servicios. (Entrevistada 14, comunicación oral, 2022/2023).

Como se puede ver, en estos fragmentos de entrevista, una razón de peso para aceptar más de un contrato de manera simultánea tiene que ver con la incertidumbre de los contratos por prestación de servicios, cortos, carentes de garantías de renovación y de seguridad social.

La segunda razón más común por la cual profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca aceptaron más de un contrato de manera simultánea, tiene que ver con la remuneración. Por ejemplo, uno de los entrevistados argumenta su vinculación a cuatro contratos de manera simultánea de la siguiente manera: “el salario se juntaba como poco menos de 5 millones de pesos³⁰ con los cuatro contratos, y paga 1 millón de pesos por la seguridad de esos casi 5 millones de pesos³¹” (Entrevistado 18, comunicación oral, 2022/2023). Este profesional debía ejecutar cuatro contratos laborales para obtener ingresos inferiores a los cinco salarios mínimos que tiene estipulado Colombia.

Los temas de salario e inestabilidad laboral son aspectos principales de lo que algunos autores han denominado *precarización laboral*.

Otra razón que se argumenta para la aceptación del multiempleo es por la flexibilidad del tiempo y el lugar de trabajo que permiten ciertos tipos de contrato o ciertas condiciones coyunturales. Por ejemplo, una entrevistada argumenta lo siguiente: “en ese momento estábamos en Pandemia, no había presencialidad, entonces podía hacer las actividades de manera virtual” (Entrevistada 20, comunicación oral, 2022/2023). Otro entrevistado asegura lo siguiente: “A hacer prestaciones de servicios le quitó hace rato la obligatoriedad de la permanencia en procesos, es decir hay actividades, cumplo con actividades y ya está” (Entrevistado 18, comunicación oral, 2022/2023).

Las razones aludidas por las y los profesionales de Trabajo Social encuestados y entrevistados en el Valle del Cauca durante los años 2022 y 2023 son similares a las razones que argumentan profesionales de enfermería en Argentina (Silvia Foria & González-Argote, 2022) y en general a las argumentadas por profesionales de diversos campos, como se reporta en diversas investigaciones. Estas características se pueden incluir en la descripción que Guy Standing realiza sobre precarización: “Adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable (...). Precarización se refiere más bien a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias” (Standing, 2014, p. 8).

³⁰ Alrededor de 1.200 dólares.

³¹ Alrededor de 241 dólares.

El multiempleo y sus implicaciones en la vida de las y los profesionales

A continuación, se presentará una reflexión sobre la relación entre el multiempleo y la salud mental a partir de algunos datos de la encuesta, algunos fragmentos de las entrevistas, y la relación con otros trabajos similares sobre multiempleo.

Tabla 4
Sobrecarga laboral vs. Multiempleo

		Sobrecarga laboral			
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Multiempleo	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente	25%	50%	0%	25%
	Es muy común para mí	10%	25%	30%	35%
	Algunas veces me ha pasado	12%	22%	50%	16%
	Nunca me ha pasado	22%	18%	34%	26%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior, se muestra una relación entre la vivencia del multiempleo y la percepción de sobrecarga laboral. Si bien, las relaciones no son entre sí distantes, vale la pena observar que entre quienes siempre tienen varios trabajos simultáneamente es probable que “casi siempre” o que “siempre” perciben sobrecarga laboral (el 75%).

Por otro lado, algunas entrevistas señalan la presión que se deriva de mantener más de un vínculo contractual de manera simultánea. Por ejemplo, una entrevistada manifiesta: “Hace unos años tuve dos contratos simultáneos, más que todo como por experimentar, porque pensé que en la pandemia podría ser fácil llevar ambas cosas. Logré terminar, pero, pues con muchas afectaciones, muchas crisis existenciales también” (Entrevistada 20, comunicación oral, 2022/2023). Otra entrevistada manifiesta que su

razón principal para no tener varios contratos de manera simultánea es principalmente evitar la presión que de ello se deriva:

Yo le tengo miedo a eso [tener contratos simultáneos]. Eso de decir, dizque funciono bajo presión, esa vaina es mentira, yo no funciono bajo presión. He intentado, o sea, he estado muchas veces como en contratos de prestación de servicios y como que me digo ‘usted le puede hacer, mire que es por ahorita’, pero no, no, no, yo no me estreso, yo evito estresarme y tener varios contratos aumenta el estrés. (Entrevistada 19, comunicación oral, 2022/2023)

Varios estudios analizan la relación del multiempleo con condiciones de afectación de la salud mental. Por ejemplo, para Biehl, Nunes, Fagan, & Biehl (2021), el multiempleo está asociado con el síndrome de Burnout en profesionales de psicología en Brasil; para Montero Vizcaíno, Yoal-mis Yaquelin; Vizcaíno Alonso, María del Carmen & Montero Vizcaíno, Yuleimis (2020), el multiempleo está asociado con disminución en la calidad de vida de profesionales de enfermería en diferentes países de Latinoamérica. Estas afectaciones a la salud están en relación con la presión, la percepción de sobrecarga laboral, el incremento de los turnos, el agotamiento (y la afectación que este tiene para el desempeño del trabajo, que genera también frustración).

En este orden de ideas, vale la pena reflexionar sobre las implicaciones del multiempleo entre las y los profesionales de Trabajo Social, en las formas en las cuales esta característica afecta su identidad como sujetos. Verónica Gómez Salazar (2017), retomando a Sennet (1998) y a Boltanski y Chiapello (1989), describe que la flexibilidad en el mundo del trabajo trae impactos sobre la construcción de la identidad y la subjetividad de quienes en él desarrollan su carrera. Señala que:

[En el cambio de carácter dado en la flexibilidad laboral] se evidencia un debilitamiento de las relaciones sociales, ya que estas no son duraderas, además hay pérdida de confianza, de lealtad y de compromisos mutuos. En este sentido, Boltanski y Chiapello afirman que la condición subjetiva y el carácter de los trabajadores flexibles consiste en la formación de una nueva moral respecto del trabajo, nuevas leyes, normas, percepciones, formas de actuar y de integrarse, intentando crear vías para la integración constante. (Boltanski y Chiapello, 1989: 73).

La flexibilidad laboral, y el multiempleo en particular, también se manifiestan en la necesidad de adaptarse constantemente y comprender lenguajes no tácitos de la vinculación laboral, o lo que nombra Vesga & Díaz-Juarbe (2020) como *contrato psicológico*. En este caso, el contrato psicológico en profesores en situación de multiempleo de dos países (Colombia y Costa Rica) parece estar marcado por una búsqueda constante de “estabilidad” de los docentes y los directivos docentes, cuestión que para alcanzar se espera de los profesores la dedicación de tiempo adicional, la disposición a asumir tareas extras, y de asumir “compromiso institucional”, mientras los docentes perciben baja reciprocidad y reconocimiento de las instituciones sobre su trabajo.

En esta misma línea del saber *arreglárselas* de los profesionales precarizados, se inserta la discusión sobre la *fragmentación del trabajo* como una característica cada vez más significativa en el contexto del trabajo precario del siglo XXI. Afirma Alba Luz Giraldo (2017) sobre el multiempleo y el trabajo fragmentado:

Estas lógicas contractuales se articulan a dimensiones como la temporalidad y la espacialidad, las cuales adquieren diferente significado para el individuo según sus experiencias de movilidad, desempeño, cumplimiento, aprendizajes, formas de comunicación e interacción, entre otros aspectos (...). De igual forma, la posibilidad de establecer relaciones o vínculos duraderos en las diferentes organizaciones, puede ser incierta y depender de la gestión particular que hace cada individuo según sus habilidades personales, lo que implica, además, un juego permanente de continuidad y discontinuidad en la relación que se establece con el trabajo y con las organizaciones que inciden en el desarrollo profesional, en los escenarios y redes sociales a que se tiene acceso, y en la construcción psicosocial de las personas. (Giraldo, 2017, p. 243)

Es decir, en el marco de la incertidumbre que generan los contratos precarios como los de prestación de servicios, trabajos temporales y otros con similares condiciones de temporalidad, los profesionales deciden *arreglárselas* para encontrar formas, precarias también, de estabilidad. El multiempleo se convierte en una de estas formas de actuar frente a dicha incertidumbre, lo que genera un trabajo fragmentado, una inestabilidad del empleo, pero también de la vida. Y en estos marcos de trabajo fragmentado y búsqueda de numerosos vínculos contractuales, las responsabilidades por la permanencia y el mantenimiento de contratos la-

borales, por el acceso a la seguridad social, por la generación de fuentes alternativas de ingresos, e incluso por procurarse salud laboral, equipos, etc., pasan a ser responsabilidades individuales de cada trabajador. Otra manifestación del trabajo contemporáneo: la pérdida relativa de las protecciones sociales colectivas, reemplazadas por la responsabilidad individual de cada sujeto social.

En el caso de las y los profesionales del trabajo social del Valle del Cauca encuestados y entrevistados, se evidencian formas de *arreglárselas* en el contexto de las condiciones de precariedad del mercado laboral al que pertenecen: ante los bajos salarios y la incertidumbre laboral, se acude a la búsqueda de varios vínculos contractuales; ante situaciones de flexibilidad de tiempo y lugar (como el teletrabajo durante la pandemia o el subempleo por insuficiencia de horas), se buscan otros vínculos contractuales. Y como consecuencia, se percibe una mayor sobrecarga laboral, y una suerte de convicción sobre la inevitabilidad de la presión y el estrés ante estas formas de afrontar la precariedad.

Conclusiones

Durante el capítulo, se ha insistido en que el multiempleo entendido como “la vinculación de una persona con varias organizaciones de trabajo simultáneamente, o con una misma organización en varios proyectos, y que implica establecer formalmente diferentes contratos, en una o varias de las modalidades de trabajo” (Giraldo Tamayo, 2016) tiene una presencia significativa entre las y los profesionales del Trabajo Social encuestados por la investigación referida. Además, la presencia del multiempleo tiene relación directa con otras variables, como los ingresos salariales, el subempleo por horas de trabajo y el tiempo de permanencia en la organización con quien se vinculó primero.

Cuando se indaga a las y los encuestados y entrevistados sobre las razones para aceptar más de un vínculo contractual de manera simultánea, la que más se repite es la necesidad de complementar ingresos salariales, de tal manera que las y los profesionales de Trabajo Social incrementan sus ingresos no por la vía de conseguir mejores puestos de trabajo o ascensos, sino por la vía de conseguir varios contratos de trabajo de manera

simultánea. Otra respuesta frecuente es la forma de hacerle frente o *arreglárselas* ante la incertidumbre que genera las vinculaciones contractuales temporales y cortas, que ocasiona además trabajo fragmentado entre las y los profesionales de Trabajo Social. Otra razón tiene que ver con la flexibilidad de tiempo y lugar en las nuevas modalidades de contratación.

También se ha insistido a lo largo del trabajo en la relación existente entre estos rasgos del trabajo profesional de las y los trabajadores sociales participantes de la investigación, y las características del trabajo contemporáneo, signado particularmente por la precarización laboral, que usa la flexibilización del trabajo (flexibilidad de remuneración, de tiempo, de lugares de trabajo) como vehículo para justificar y sostener estas diversas modalidades de precarización. También se señaló la relación que tienen estos procesos de precarización, en particular la necesidad de sostener numerosos vínculos contractuales de manera simultánea, con las características del trabajo fragmentado y la desprotección social.

Antes de finalizar el capítulo, es importante comentar que el Consejo Nacional de Trabajo Social junto con el CONETS publicaron en el año 2021 los resultados de un proceso de investigación realizado durante los años 2020 y 2021. En este trabajo, se encuestó a 1.710 profesionales de Trabajo Social de todo Colombia, eligiendo la muestra a partir del universo de 40.000 profesionales inscritos en el Consejo Nacional. Según el informe, el margen de error de esta encuesta es del 3% y el nivel de confianza del 98% (Consejo Nacional de Trabajo Social y CONETS, 2021). Según este estudio, el 10,8% de las y los profesionales de Trabajo Social del país se encuentran vinculados a más de un contrato de manera simultánea, el 9,8% de los encuestados tiene una relación laboral “tercerizada”³² y el 2,2% son trabajadores independientes. Sólo el 24,1% de las y los profesionales del Trabajo Social en Colombia tienen un contrato a término indefinido, mientras el resto tienen alguna otra modalidad de contratación, siendo la modalidad más común el contrato por prestación de servicios: el 41,5% de estos se vinculan mediante esta modalidad. El 32% no tienen ingresos fijos (estables todo el año) y la gran mayoría (75.1%) tienen ingre-

³² Tercerizada para este caso hace referencia a que el o la profesional está vinculada a una organización, pero mediante la intermediación de alguna otra organización, como una empresa de servicio temporal, una empresa subcontratista, una cooperativa de trabajo asociado o un contrato sindical.

sos inferiores a los 4 salarios mínimos legales (SML) del país, siendo el rango salarial más común para estos profesionales entre 2 y 4 SML (45%) y entre 1 y 2 SML (22%).

Los datos de este informe de investigación indican además otras características de la precarización del trabajo profesional: el 42% no tiene posibilidades de ascenso en su puesto de trabajo, ya sea porque la organización no se las ofrece o porque su modalidad de contrato hace impensable ello. El 46% de quienes están afiliados al régimen de seguridad social como cotizantes, cotizan como independientes; el 15% de los profesionales no cotizan a pensión, y el 16% no tienen afiliación a ARL.

Este panorama que presenta el Consejo Nacional de Trabajo Social y el CONETS (2021) es indicativo de un asunto sobre el que se ha insistido en el presente capítulo: el ejercicio profesional del trabajo social es un trabajo precarizado, caracterizado por la inestabilidad laboral, la asunción individual de la cobertura en seguridad social, con una importante presencia del multiempleo y del trabajo fragmentado. Sobre estos terrenos, es importante continuar en la indagación analítica, más allá de la descriptiva, que lleve no solo al conocimiento de la situación laboral de las y los trabajadores sociales del país, sino a reflexionar sobre la relación de estas con las condiciones estructurales de la economía, el desarrollo de los procesos productivos, etc. y lleven, además, a plantear acciones coordinadas como gremio profesional. Es importante para estos propósitos el fortalecimiento de la agremiación de la profesión.

Referencias Bibliográficas

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Ediciones Paídos Ibérica.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Biehl, K., Nunes, M., Fagan, A., & Biehl, L. (2021). Burnout - Estudio sobre estresse crônico em profissionais da Psicologia. *Revista científica Yachaq*, 4(1), 51 - 76.

- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2021). *Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia*. Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.
- Giraldo Tamayo, A. L. (2016). *Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajador multiempleo como Agente y como Actor*. Tesis de grado. Cali: Tesis de grado, Universidad del Valle.
- Giraldo, A. L. (2017). Implicaciones psicosociales en relaciones de multiempleo y trabajo fragmentado. En C. A. Mejía Sanabria, & D. Maca Urbano, *Paisajes laborales postfordistas en el suroccidente colombiano Vol 2: Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad* (págs. 241 - 270). Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gómez Salazar, V. (2017). Los rasgos del carácter flexible: estudio sobre los impactos subjetivos de la situación de flexibilidad laboral en algunos profesionales de santiago de Cali. En C. Mejía Sanabria, & D. Maca Urbano, *Paisajes laborales Postfordistas en el sur occidente colombiano* (Vol. 2, págs. 69 - 105). Cali: Programa editorial Universidad del Valle.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 47(2), 213-243. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32123139002>
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. D., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 2(49), 364 - 374. Obtenido de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil>
- Silvia Foria, A. P., & González-Argote, J. (2022). La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. INFODIR(38), 1 - 10. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/>

Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. *Sociología del trabajo*(82), 7-15.

Vesga, J., & Díaz-Juarbe, R. (2020). Configuración del contrato psicológico en profesores universitarios en condición de multiempleo. *Logos Vestigium*, 175-191.



Capítulo 6

Agremiación Colombiana de Trabajo Social: La Renovación de Atsovalle y su Propuesta de Trabajo

Colombian Association of Social Work: The Renewal of Atsovalle and Its Work Proposal

Javier Andrés Rodríguez Benavides³³

La asociación de trabajadoras y trabajadores sociales
del Valle del Cauca-ATSOVALLE, Colombia

© <https://orcid.org/0009-0003-9837-2231>

✉ javaro0917@gmail.com

Nora Liliana Guevara Peña³⁴

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Colombia, Cali

© <http://orcid.org/0000-0001-5652-1428>

✉ nl.guevarap@gmail.com

Resumen. Este capítulo será de carácter reflexivo, a partir de la experiencia en la vinculación a la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Sociales del Valle de Cauca -ATSOVALLE- y a otros escenarios de construcción gremial a nivel nacional. Es relevante para el proceso organizativo de la aso-

³³ Analista de Pasantía Social de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA-.

³⁴ Presidenta de la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales del Valle del Cauca. Directora del programa de Trabajo Social de Unicatólica-Cali y docente contratista de la Universidad del Valle.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Rodríguez Benavides, J. A. y Guevara Peña, N. L. (2024). Agremiación Colombiana de Trabajo Social: La Renovación de Atsovalle y su Propuesta de Trabajo. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 145-170). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: <https://doi.org/10.35985/9786287604964.6>

ciación ser parte de la tríada que configura esta investigación, lo que hizo ineludible un apartado donde se puedan analizar las interacciones y dinámicas de los capítulos anteriores; una introspección para develar aquellos elementos en el presente de la profesión, y a su vez de la participación en diferentes escenarios de debate gremial que deben aportar a los análisis sobre las condiciones laborales en la profesión y la necesidad de organización del gremio para dignificar el lugar del Trabajo Social en Colombia. El capítulo identifica hitos recientes, la consolidación del gremio de Trabajo Social en la región del Valle del Cauca, establece una relación entre la importancia de agremiarse, los relevos generacionales, y acercamientos a algunas problematizaciones y retos profesionales de carácter político-académico en las Ciencias Sociales en términos de campos de acción, investigación, mejores condiciones laborales y la defensa de la profesión que le lleve a recuperar y fortalecer su lugar de incidencia en las políticas públicas y sociales como una oportunidad en el marco del gobierno proclamado progresista, iniciado en 2022 por la presidencia de Gustavo Petro Urrego y la vicepresidenta Francia Elena Márquez Mina.

Palabras clave: organización profesional, agremiación en Trabajo Social, ATSOVALLE, Ley de Trabajo Social.

Abstract. This chapter will be of a reflective nature, based on the experience in the relationship with the Association of Social Workers of Valle de Cauca -ATSOVALLE-, and other union construction scenarios at the national level. It is relevant for the organizational process of the association to be part of the triad that configures this research, which made a section where the interactions and dynamics of the previous chapters can be analyzed; an introspection to reveal those elements in the present of the profession, and in turn of the participation in different scenarios of union debate that should contribute to the analysis of working conditions in the profession and the need for organization of the union to dignify the place of the Social Work in Colombia. The chapter identifies recent milestones, the consolidation of the Social Work union in the Valle del Cauca region, establishes a relationship between the importance of joining unions, generational changes, and approaches to some problematizations and professional challenges of a political-academic nature in the Sciences. Social, in terms of fields of action, research, better working conditions and the defense of the profession that leads it to recover and strengthen its place of incidence in public and social policies as an opportunity within

the framework of the proclaimed progressive government, initiated in 2022 by the presidency of Gustavo Petro Urrego and Vice President Francia Elena Márquez Mina.

Keywords: professional organization, union in Social Work, ATSOVALLE, Social Work Law.

Introducción

Los esfuerzos del Trabajo Social en Colombia para establecer su lugar en las Ciencias Sociales han transitado la complejidad histórica de la cuestión social de nuestro país, las dinámicas del conflicto armado, la metamorfosis de los grupos organizados al margen de la ley y la actual ofensiva neoliberal del capital que ha incluido entre otras cosas, el desmonte de la política social con la tercerización de los procesos de atención, la flexibilización laboral y la mercantilización de derechos, lo cual viene generando profundas condiciones de desigualdad social y política en la clase trabajadora. Contexto en el que la profesión ha tenido también que enfrentarse a sus propias condiciones de precarización en el marco de la construcción, análisis y ejecución de políticas sociales, que se han configurado en un campo laboral para la profesión, pero que hoy sufre los embates del capitalismo.

A partir de las anteriores observaciones contextuales, este capítulo indagará reflexivamente los hitos alrededor del proceso de renovación de la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca -ATSOVALLE-. Para ello, será importante retomar elementos históricos de nuestra profesión, tal vez con mayor revisión a las décadas de los 70 y 80, caracterizadas por la consolidación del gremio a partir de su ley rectora de 1977. El rol de liderazgo de ATSOVALLE en muchos de los procesos de cambio, fortalecimiento gremial, y las recientes decisiones organizativas y administrativas para seguir encontrando en la colectividad profesional, los escenarios de esperanza y trabajo que den como resultado la dignificación de la labor de nuestros profesionales y su relevancia histórica en Colombia.

Este ejercicio de reflexión fue posible con el desarrollo de un proceso metodológico a partir del enfoque cualitativo utilizando como técnicas de recolección de información la revisión documental principalmente

de los archivos de la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Sociales del Valle del Cauca, que reposan tanto de manera digital como física, los cuales fueron clasificados según las acciones o procesos que los mismos contenían, tales como asambleas, reuniones, comunicados, planes de acción, entre otros, que permitieron ubicar el lugar y el rol de la asociación en diferentes escenarios de incidencia gremial y desarrollo de la profesión, desde su creación hasta la actualidad.

Adicionalmente, se realizaron tres entrevistas con actores clave para aclarar dinámicas o procesos que, dado el paso del tiempo, se fueron perdiendo o dañando del archivo físico de ATSOVALLE, estas entrevistas permitieron ampliar la perspectiva histórica de este ejercicio gremial en la región. Finalmente, se tuvo en cuenta la participación en el tiempo reciente de los autores del capítulo, tanto en la junta directiva de la asociación como en los escenarios que se han gestado en los últimos años alrededor de la organización profesional, tanto a nivel regional como nacional. En suma, estos elementos permitieron configurar este capítulo retomando las propuestas de otras juntas directivas, las configuraciones históricas de la asociación que han ido dejando legados importantes y la agenda actual de trabajo en el Valle del Cauca y el país. Contando así, más de 60 años de incidencia profesional en Colombia.

La anterior información necesitará, teniendo en cuenta que el contexto es determinante para el Trabajo Social, de un esbozo inicial alrededor de los cambios sociales, económicos y políticos que ha enfrentado el país con la agudización de la ofensiva neoliberal y la respuesta de las organizaciones, colectivos y movimientos sociales a dicha ofensiva en contra de la clase trabajadora, en términos de su lucha y resistencias, pero también de las limitaciones del ejercicio profesional en relación con las orientaciones de la Ley 53 de 1977 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador(a) social y el Decreto 2833 de 1981, la configuración de un Código de Ética sin el debido proceso y las directrices inocuas de los organismos gremiales. Por último, explora lo acontecido a partir de la reubicación en Colombia del Trabajo Social de la Sala CONACES de las Ciencias Sociales a la Salud del 2015, las movilizaciones del gremio a nivel nacional, que desencadenaron no solo el desistimiento de esta iniciativa y el retorno de la profesión a la sala de ciencias sociales, sino además el reavivamiento del debate actual de

la renovación gremial y profesional, donde ATSOVALLE ha tenido un rol protagónico, asumiendo cambios al interior de su organización y develando posibles escenarios de construcción colectiva que permitan continuar fortaleciendo el ejercicio del gremio y defendiendo condiciones laborales dignas.

Colombia y sus resistencias en el marco de la ofensiva neoliberal

El país de manera histórica ha tenido que enfrentar la reproducción del capital y desde hace algunas décadas la ofensiva neoliberal, que ligada a la profundización del conflicto armado y la utilización de la guerra y el terrorismo como forma de hacer política, sobre todo del sector del uribismo, ha generado en Colombia escenarios de profunda desigualdad y abandono estatal principalmente en las regiones racializadas e históricamente excluidas del país, y ha repercutido en condiciones de flexibilización laboral con la pauperización de las condiciones de la clase trabajadora, así como en la mercantilización de derechos, aspectos que han tenido que enfrentar los sectores subalternizados que luchan de manera permanente en contra de la explotación, represión y dominación propia de la reproducción del capitalismo.

Ante este panorama, la clase trabajadora, las poblaciones indígenas y afrocolombianas, los movimientos estudiantiles, de mujeres, entre otros, han enfrentado esa lógica guerrerrista, la represión histórica del Estado junto con su abandono, a partir de múltiples procesos de resistencia, de movilizaciones, protestas, paros y diversos levantamientos populares. El último de ellos, el Paro Nacional 2021, en el cual la clase trabajadora impuso por cerca de tres meses la movilización social más grande que haya tenido el país en el siglo XXI, exigiendo el retiro de la reforma tributaria promovida por el gobierno de Iván Duque Márquez; así como movilizaciones en pro de la defensa de la vida dado el asesinato sistemático de líderes sociales, defensores de derechos humanos y ambientales, y el incumplimiento de los acuerdos de paz con la guerrilla de las FARC- EP, que dejan hasta el momento 383 firmantes de la paz asesinados, quince de ellos en lo corrido del 2023.

Este ejercicio de lucha del 2021, se suma en términos históricos a los paros cívicos agenciados por las comunidades racializadas como negras en Chocó y Buenaventura; las movilizaciones de las mujeres en contra de las violencias y opresiones propias del patriarcado; las exigencias de las comunidades indígenas por salvaguardar sus territorios y sus vidas; los movimientos estudiantiles en pro de la educación pública, gratuita y de calidad; el sindicalismo protegiendo condiciones laborales; entre otros, que en su conjunto han enfrentado los embates del sistema capitalista y del neoliberalismo en contra de la vida y los derechos de la clase trabajadora.

El Paro Nacional del 2021 en Colombia es entonces el resultado de una larga historia de resistencias sociales y políticas lideradas por la clase trabajadora, que logran a pulso de lucha y dignidad derrotar a la oligarquía colombiana con el retiro de la reforma tributaria, aunque con grandes sacrificios en términos de la represión del gobierno nacional que deja cifras alarmantes de violación a los derechos humanos, pérdida de vidas y desapariciones en el marco de esta protesta social, que vienen a engrosar las cifras de violencia estatal históricas en el territorio nacional³⁵. Este escenario de lucha sería además una importante antesala para el triunfo del primer gobierno de izquierda y de transición progresista en el país, de la mano del pacto nacional por la vida, liderado por Gustavo Petro en la presidencia y Francia Márquez en la vicepresidencia.

Ante este panorama, los procesos gremiales ocupan un papel trascendental en términos de consolidar movilizaciones que vayan en sintonía con la lucha de los pueblos y sus territorios, que les permitan a las profesiones comprender el lugar histórico que ocupan en la transformación del país y en la atención de las secuelas que ha dejado la guerra en el cuerpo de las mujeres, las poblaciones campesinas, afrocolombianas e indígenas, y en el análisis sobre los impactos del neoliberalismo en los derechos de la clase trabajadora, incluidos/as los y las profesionales del país.

Dado ello, Trabajo Social viene impulsando y fortaleciendo hace más de seis décadas iniciativas organizativas de carácter estudiantil y gremial

³⁵ Para conocer las cifras de violencia estatal que quedaron como resultado del Paro Nacional se puede recurrir a los informes de Temblores (2021) e Indepaz (2021) en sus respectivas páginas web realizados en la época.

que han reivindicado los derechos de la población colombiana y de la profesión misma; entre ellas diferentes procesos que han culminado o que continúan hasta la actualidad como el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social, la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales, el Consejo Nacional de Trabajo Social, colectivos de profesionales, redes de organizaciones a nivel nacional, y múltiples asociaciones y comités regionales, tal como ocurre con la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Sociales del Valle del Cauca-ATSOVALLE de la que se hará mención apartados más adelante.

La agremiación en Trabajo Social: sus inicios

El proceso de agremiación en Colombia lleva varias décadas de consolidación, la primera asociación de la que se tiene registro según Guevara y Beltrán (2021), es la Asociación de Escuelas de Servicio Social creada en 1951, asociación en la que participaron las escuelas del Colegio Mayor del Rosario de Bogotá, Colegio Mayor de Cundinamarca, Colegio Mayor de Bolívar y la Escuela de Servicio Social de Medellín. También se ha hecho mención sobre todo por Mejía (2014) de la Federación Nacional de Trabajadores Sociales, como la primera organización gremial no académica en Trabajo Social, sin embargo, de dicha Federación no se tiene información sobre su fecha de fundación, dada la ausencia de sistematización alrededor de este ejercicio gremial.

En relación con la Asociación de Escuelas de Servicio Social, se puede mencionar que el propósito de dicho proceso organizativo tendría como principal objetivo la consolidación y el reconocimiento del ejercicio del Trabajo Social como una profesión que incluye la formación integral de carácter científico, donde se supera la mirada técnico-asistencial y que, por ende, hace necesario su traslado a espacios universitarios, así como su reglamentación en Colombia, convirtiéndose en la primera iniciativa organizativa en este caso de tipo académico, que fortalecería y acompañaría otras iniciativas en el país.

En mayo de 1964 tanto la Asociación como las Escuelas que están en proceso de iniciación y la Federación Nacional de Trabajadores Sociales, solicitaron al gobierno nacional que todas las Escuelas de Servicio Social existentes en el país,

fueran incorporadas a universidades debidamente aprobadas por el gobierno, a través de ASCUN y del Fondo Universitario Nacional. (Mejía, 2014, p. 444).

Siguiendo con Mejía (2014), la asociación de escuelas de Trabajo Social se transformó en el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social en el año 1965, después de la asamblea realizada por las escuelas ya mencionadas. Así las cosas, se deja claro que no es un organismo nuevo, sino una transformación de la asociación de escuelas al Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social-CONETS, “puesto que este nuevo organismo recogió los afiliados anteriores, su historia, sus trabajos y sus desarrollos y asumió la tarea que motivó la propuesta de transformación” (Mejía, 2003, p. 3).

En relación con la Federación Nacional de Trabajadores Sociales, de la cual, si bien no se cuenta con detalles sobre su creación, si se hace mención de la misma en el Boletín No. 5 del Consejo Nacional de Trabajo Social (2018), donde se estima que se disolvió en 1972 a propósito de los debates y reflexiones propios de la reconceptualización³⁶, sin embargo, antes de ello trabajó de manera conjunta con el CONETS para la aprobación de la reglamentación del ejercicio profesional con la presentación del proyecto de ley en 1966. Al respecto se plantea que “El proyecto ley fue aprobado en 1969 por el Congreso, pero no logró convertirse en ley de la república al ser objetado por el presidente de la época” (Mejía, 2014).

Después de este primer intento de reglamentación del Trabajo Social se presenta la disolución de la Federación Nacional de Trabajadores Sociales, lo que no implicó el debilitamiento del proceso organizativo, pues las asociaciones profesionales regionales que para la fecha ya sumaban entre 12 y 16 organizaciones, continuaron insistiendo en la reglamentación de la profesión a partir de dos ejercicios asamblearios promovidos en 1975 por la Asociación de Trabajadores Sociales del Atlántico y en 1976 por la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle-ATSOVALLE-, que dio como resultado la superación de los vacíos alrededor de lo proyectado y, por ende, la presentación y aprobación por el Congreso de la Repú-

³⁶ Para conocer más sobre la Reconceptualización en Colombia y sus efectos en el Trabajo Social a nivel nacional, se puede leer a Quintero, S. Et al. (2021). El movimiento de la reconceptualización del Trabajo Social en Colombia. En Beltrán, R & Guevara, N. (Ed). (2021) Historia del Trabajo Social en Colombia: Una aproximación crítico-dialéctica.

blica y del presidente de la época de la Ley 53 de 1977 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional del Trabajo Social en Colombia.

En el marco de la creación de la Ley, plantea Mejía (2014) que se contó con una mirada estratégica alrededor de un denominado sistema de Trabajo Social en el cual se incluía la academia con el CONETS, un organismo gremial (*Federación Nacional de Trabajadores Sociales*), disuelta en 1972 o la creación de un nuevo proceso en conjunto con las asociaciones ya existentes, y el organismo encargado de los procesos de vigilancia y desarrollo de la profesión en términos de políticas sociales, el *Consejo Nacional de Trabajo Social*, lo cual permitía entrever un sistema fortalecido de organización nacional alrededor de la profesión.

Teniendo en cuenta que el proceso de la organización gremial debía revisarse, plantea Mejía (2014) que no fue posible encontrar los archivos, ni recuperar la personería jurídica de la Federación Nacional de Trabajadores Sociales disuelta en 1972, por lo cual se constituyó un nuevo organismo, denominado Federación Colombiana de Trabajadores Sociales, a partir de la creación de un comité dispuesto para tal fin. Dicho comité contaba con la participación de dieciséis organizaciones gremiales y logró la fundación de la Federación en marzo de 1978 en la ciudad de Cali, con la firma de catorce organizaciones con carácter de fundadores, proceso adelantado en asamblea realizada en la Universidad del Valle.

Su primera Junta Directiva para el periodo 1978-1980 se constituyó así: presidente: Jesús Glay Mejía Naranjo. Vicepresidenta: Elvira Balseiro. Secretaria Tesorera: Esperanza Rodríguez. Fiscal: Ruth Patiño. Vocales: Elvira de Guarín, Nancy Lloreda, Martha Beatriz Rodríguez. Suplentes: Víctor Mario Estrada, Adriano Córdoba, Ruth Martínez (Mejía, 2014, p. 450)

Frente a la dinámica organizativa y los objetivos de esta recién creada Federación, Mejía (2014) va a plantear que:

En el proceso de creación de la FECTS se optó por el modelo de asociación gremial de carácter civil, considerando que la trayectoria organizativa de los trabajadores sociales en el país se da en torno a la modalidad de organizaciones civiles sin ánimo de lucro. Los entes constitutivos del nuevo organismo son asociaciones, las cuales permiten una organización con un espectro más amplio que otras formas como la gremial, la sindical o la colegiada. La aso-

ciación que se creó (FECTS) tiene como objetivo, en lo gremial, la defensa de los profesionales, de los campos de acción profesional y del desarrollo académico. Tiene además objetivos sociales y de representación general de la profesión. La afiliación y participación en la FECTS es libre y voluntaria, y no es incompatible con la existencia de otras modalidades de organización de los trabajadores sociales (p. 452)

En términos de los primeros estatutos de la FECTS (1978) se va a considerar como el domicilio de la agremiación a la ciudad de Cali, con radio de acción en el territorio nacional; así mismo, se va a plantear como objetivos de la Federación la representación y defensa de la profesión a nivel nacional e internacional, la coordinación y asesoramiento de las asociaciones y/o comités afiliados, la contribución a la organización gremial, el trabajo por la divulgación y desarrollo de la profesión, especialmente en el área de políticas y bienestar social, y el ejercicio de la representación y el derecho de petición para la expedición, modificación de leyes, disposiciones relacionadas con el desarrollo y ejercicio de la profesión y, finalmente, el fomento de mecanismos para capacitación del gremio. (p.11), que permite observar un impulso interesante en cuanto a agremiación y defensa profesional se refiere.

De igual manera, dichos estatutos (1978) plantean la obligatoriedad de las asociaciones de contar con personería jurídica, estatutos y pago de cuotas ordinarias y extraordinarias para ser parte de la FECTS, aspecto que tendría repercusiones futuras e importantes en la continuidad de las asociaciones, dadas las implicaciones económicas que eso trajo para los procesos organizativos y que generó un debilitamiento del organismo, así como, el cierre de organizaciones por falta de recursos e interés de sus asociados en continuar con ese modelo o forma organizativa.

Estos estatutos se van a ir reformando en años posteriores, agregando algunos elementos en términos de sus objetivos, que tienen que ver con el fomento de la recopilación y divulgación de investigaciones y experiencias profesionales que a nivel del gremio se destaquen, a través de publicaciones, encuentros y seminarios que ayuden a la educación continua del profesional en Trabajo Social. También se contempla el asesoramiento a organismos e instituciones públicas y privadas, a organizaciones populares y gremiales que lo soliciten, en la formulación y aplicación de políticas y/o proyectos sociales; el apoyo al Consejo Nacional de Tra-

bajo Social en el cumplimiento de los parámetros alrededor de la ética profesional del Trabajo Social; la promoción del fortalecimiento de los vínculos entre la academia y las organizaciones afiliadas, apoyados en el Consejo Nacional de Escuelas de Trabajo Social CONETS, lo que contempla un interés por generar sinergia entre los organismos profesionales.

Todos estos procesos de carácter gremial se desarrollaron con el apoyo de las asociaciones regionales; sin embargo, muchas de ellas terminaron cerrándose por falta de afiliados y de trabajo en sus regiones. ATSOVALLE por su parte va a continuar en el proceso de aporte a la defensa gremial en Trabajo Social, manteniéndose con altibajos hasta la actualidad.

La agremiación en el Valle del Cauca: La historia de ATSOVALLE

El primero de julio de 1960, a través de la Resolución No. 02046 de la Gobernación del Valle del Cauca, en cabeza de Beatriz García, se le reconoce la personería jurídica a la entidad de carácter profesional denominada Asociación de Asistentes Sociales del Valle del Cauca. El nombre dado a la asociación responde a las condiciones propias de la formación de la época en la primera Escuela de Servicio Social de la región fundada en los años 50 y que otorgaba el título de asistentes sociales.

Años más tarde, en julio de 1970 se modificó la razón social mediante resolución No. 3091 de la Gobernación del Valle, denominándose desde esa fecha Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca -ATSOVALLE-.

La Asociación va a constituirse como la segunda organización gremial regional creada en Colombia después de la Asociación de Trabajadores Sociales de Antioquia, contando con un carácter de liderazgo tanto para la consolidación de la Ley 53 de 1977, en tanto, ATSOVALLE asume la realización de la segunda asamblea de organizaciones en Trabajo Social para la revisión del proyecto de ley, debates, análisis y aportes, así como la presentación del mismo ante el Congreso de la República, pasando a su posterior aprobación, además del trabajo en conjunto con otras organizaciones y comités para la fundación y consolidación de la FECTS.

Mientras ello ocurre, la asociación va fortaleciéndose a partir de la afiliación de nuevos miembros entre ellos los egresados del programa universitario de Trabajo Social de la Universidad del Valle, cuando la escuela de servicio social fue trasladada completamente a dicho campus en la década del 70.

La anexión definitiva de la facultad de servicio social a la Universidad del Valle, un proceso iniciado desde 1964 con la adhesión en términos exclusivos hacia la formación profesional, y en 1968 con la expedición del título profesional de licenciado/a en servicio social por parte de la Universidad. Ante esta situación, el ICFES y la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), invitan a la facultad de servicio social a incorporarse de forma definitiva a la Universidad del Valle (Díaz, 2006). (Quintero, et al., 2021, p. 142). Aunque se crea un comité de enlace en 1969, la anexión definitiva se realizará hasta 1975. (Quintero, et al., 2021, p. 143)

Bajo estas dinámicas alrededor de la incorporación del programa a la Universidad del Valle, se van a consolidar los primeros estatutos de los que se tiene conocimiento de ATSOVALLE en el año 1970, que plantean como objetivos el logro del perfeccionamiento profesional y el fomento de la solidaridad entre asociados e instituciones, así como procurar la ampliación del campo de acción del Trabajo Social y la representación de los profesionales; todo ello, en el marco de situaciones complejas, tanto para el país, como para el Valle del Cauca en general y para la Universidad del Valle en particular; en tanto, se empiezan a generar fuertes reformas para la consolidación del capitalismo en Colombia, que da como resultado:

[...] la implementación de políticas de asistencia con evidentes límites presupuestales y que tienen como principal objetivo conciliar la implementación plena del capitalismo en Colombia con la creación de instituciones y políticas sociales encargadas de dar un tratamiento paliativo a los conflictos de clase, al pauperismo y las diversas expresiones de la cuestión social. (Quintero, et al., 2021, p. 101)

Estos elementos colocan tanto a las organizaciones gremiales como a los espacios de formación a pensarse en necesarias transformaciones de sus proyectos y búsquedas, pues era claro que el país estaba consolidándose hacia escenarios de reproducción del capital con su consecuente aceleración de procesos de dominación y explotación a la clase trabajadora. En

ese orden de ideas, la Asociación fue viviendo avances en términos cualitativos, así como de la razón de ser de la organización, nuevos objetivos, propuestas de articulación, nuevos escenarios de acción de la asociación producto de los cambios, no solo en la profesión, sino en la realidad de la región y el país, que llevaron a tres cambios de estatutos, uno en 1992, otro en 2005 y el último en el año 2008, los cambios sustanciales entre un estatuto y los siguientes, se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1

Cuadro comparativo de Estatutos en la historia de ATSOVALLE

Características	Estatutos 1970	Estatutos 1992	Estatutos 2005	Estatutos 2008
Objeto de la Asociación	Lograr perfeccionamiento profesional y fomentar la solidaridad de los asociados: defender el fuero profesional, procurar la ampliación del campo de acción del Trabajo Social y representar oficial y extrajudicialmente a los Trabajadores sociales.	Fomentar, proteger y defender los intereses del gremio y contribuir al desarrollo de la profesión.	Fomentar, proteger y defender los intereses del gremio y contribuir al desarrollo de la profesión.	Diseñar estrategias para el fomento, protección y defensa de los intereses del gremio de trabajadores sociales, contribuir al desarrollo y posicionamiento de la profesión. Generando iniciativas que propendan por el desarrollo social integral. Podrá planear, diseñar, desarrollar, capacitar y promover planes, programas, proyectos y actividades en el área cultural, educativa, social, laboral, salud, ambiente, etc.
Miembros	<p>Miembro de número: aquellos activos, con voz y voto, elegibles para conformar el Consejo Directivo.</p> <p>Miembro honorario: personas acreedoras de esta distinción por sus méritos personales y profesionales, con voz, pero sin voto. No pagan cuota.</p> <p>Asamblea y Consejo Directivo</p>	<p>Miembros Titulares: Profesionales en Trabajo Social, con voz y voto.</p> <p>Miembros honorarios: personas acreedoras de esta distinción por sus méritos personales y profesionales, con voz, pero sin voto. No pagan cuota.</p> <p>Asamblea y Junta Directiva</p>	<p>Se adiciona en comparación con el de 1992 los miembros especiales: estudiantes del último semestre de Trabajo Social, hasta por dos años, tiene voz y voto en asamblea.</p>	Igual a 2005

Agremiación Colombiana de Trabajo Social: La Renovación de Atsovalle y su Propuesta de Trabajo

Características	Estatutos 1970	Estatutos 1992	Estatutos 2005	Estatutos 2008
Requisitos de ingresos	<p>Ser graduado de cualquier universidad de Colombia o el exterior en Trabajo Social, hacer una solicitud de ingreso al Consejo Directivo para luego ser socializada con la asamblea, y pagar una cuota de admisión.</p>	<p>Hacer una solicitud escrita de ingreso a la Junta Directiva, presentar tarjeta profesional, título acreditado y acta de grado, autenticados, pagar una cuota de afiliación, comprometerse a trabajar en las comisiones, actividades o tareas de la asociación, cumplimiento de los estatutos y reglamentos de la asociación.</p>	<p>Igual a 1992</p>	<p>Igual a 2005 y se adiciona: Los estudiantes deben presentar copia de carné como estudiante activo de la universidad o copia de matrícula académica. Pagar una cuota de afiliación.</p>
Derechos	<p>Los estatutos no presentan esta condición</p>	<p>Participar de las Asambleas Generales y comisiones donde tiene voz y voto, presentar proposiciones para el cumplimiento de objetivos, controlar el cumplimiento de las tareas asignadas por la asamblea, si es miembro titular, elegir o ser elegido para conformar la Junta Directiva, ser elegido y participar como observador, gozar de todos los beneficios y servicios de la asociación, participar en representación de la asociación en eventos científicos, gremiales, académicos y culturales de carácter regional, nacional e internacional y tener acceso a los libros de contabilidad, actas, archivos y libros.</p>	<p>Igual a 1992</p>	<p>Igual a 2005, se le adiciona: El asociado puede solicitar a la Junta Directiva suspensión del pago de la cuota o congelamiento de la deuda por una sola vez permanencia en la asociación, por seis meses, comprometiéndose a pagar lo adeudado durante ese lapso.</p>

Características	Estatutos 1970	Estatutos 1992	Estatutos 2005	Estatutos 2008
Deberes	Los dispuestos para la Asamblea y Consejo Directivo, pero no como miembro.	Participar activamente en la asociación, actuar con lealtad y solidaridad, cumplir con el pago de cuotas ordinarias u extraordinarias, velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 53 del 77, cumplir con los estatutos, asistir puntualmente a las Asambleas Generales y participar activamente, y promover la afiliación de Trabajadores Sociales.	Igual a 1992	Igual a 2005

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión documental de estatutos

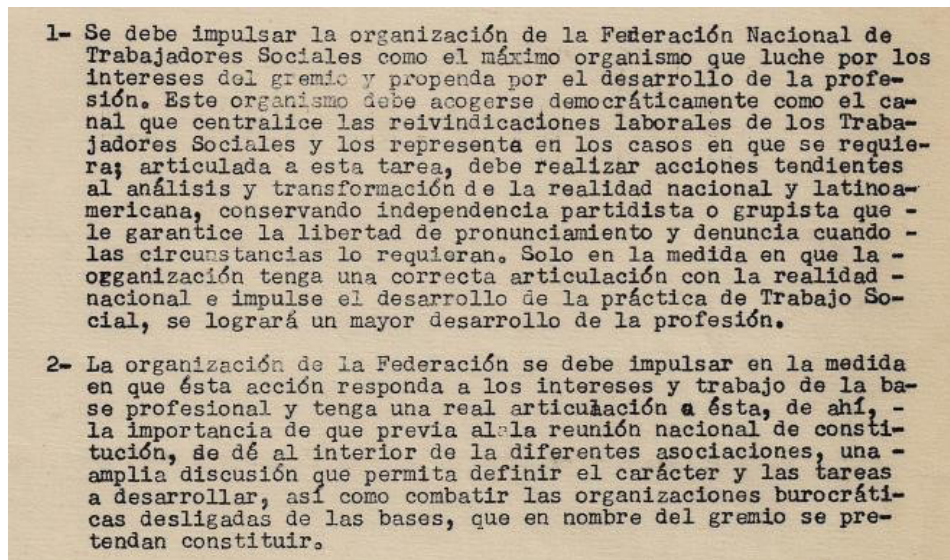
Con base en estas transformaciones, se puede evidenciar que los estatutos de 1992 presentan cambios significativos y que serán ruta para las décadas siguientes en ATSOVALLE, entre ellas la posibilidad de tener estudiantes de último año para promover el relevo generacional, respondiendo al menor número de afiliados, así como la idea de congelar las cuotas de sostenimiento, dado que se hacía difícil mantener al día la cartera de los afiliados, adicional a ello, se deja ver un salto cualitativo interesante en los objetivos de ATSOVALLE, buscando la cualificación de la profesión y el desarrollo de estrategias para continuar posicionando el Trabajo Social a nivel departamental y nacional.

Estos cambios asociativos llevados a cabo año tras año, permiten tener claro el lugar de ATSOVALLE en el impulso de las diferentes iniciativas que inician con un ejercicio comprometido en la década de los 60 y 70 del siglo pasado, con los aportes realizados para la aprobación de la Ley de reglamentación de Trabajo Social y el fortalecimiento del lugar de la profesión en el Valle del Cauca. Así como los logros impulsados con el Decreto 2833 de 1981 que permite el avance, posicionamiento y fortalecimiento de la profesión a nivel nacional.

Adicional a ello, se debe considerar que ATSOVALLE fue pieza clave para la consolidación de la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales, FECTS, por el impulso dado a la iniciativa y el logro de su constitución en asamblea realizada en el Valle del Cauca, y donde la asociación va a hacer llamados fundamentales en carta emitida previa a la consolidación del trabajo por comités para la fundación de la federación. Va a plantear como elementos fundamentales del nuevo organismo lo siguiente:

Ilustración 1.

Comunicado de ATSOVALLE sobre impulso para fundar la FECTS



Fuente: Tomado de archivo de ATSOVALLE, 1977

A partir de lo anterior, ATSOVALLE va a continuar con su trabajo gremial regional aportando en los ejercicios de defensa profesional, tal como lo muestran sus estatutos, pero también va a pasar por periodos complejos en cuanto al interés de los profesionales por asumir escenarios de defensa profesional, que derivan en bajas afiliaciones y debilitamiento del trabajo colectivo que implica que los profesionales de la región, reconozcan la necesidad imperante de fortalecer los ejercicios gremiales y aportar en los mismos, dadas las complejidades laborales y la precarización del ejercicio profesional al que el gremio se enfrenta en la actualidad.

ATSOVALLE en la época contemporánea: fluctuaciones en la agremiación regional

La década del 90 en Colombia va a constituir la avanzada del neoliberalismo como respuesta a la crisis del capital. Con el gobierno de Cesar Gaviria se va a consolidar la apertura del mercado en el país, llevándolo a una crisis social y económica marcada por la mercantilización de los derechos y con ello su vulneración permanente, la flexibilización laboral y reducidas condiciones para los procesos de articulación, agremiación y sindicalización de la clase trabajadora.

Los/as profesionales de Trabajo Social no serían ajenos a la crisis del capital y la consolidación neoliberal, que derivó en pésimas condiciones laborales propias de la implementación de políticas sociales tercerizadas, contratos por prestación de servicios y bajos salarios, que impactó de manera negativa las agremiaciones dadas las pocas condiciones para llevar a cabo procesos de organización en el marco de condiciones laborales adversas.

En ese orden de ideas, durante las décadas de 1990 y 2000 se desarrollaron actividades como seminarios y foros orientados a la formación profesional en diferentes áreas de intervención social, también se realizaron eventos de conmemoración del día clásico del Trabajo Social, algunas iniciativas para conocer la realidad del gremio profesional y el poco interés que se estaba mostrando en la organización. A raíz de ello, ATSOVALLE realiza una encuesta a nivel regional y posterior informe de la misma (1998), donde se hace evidente el poco número de afiliados, la necesidad de varios profesionales de cambiar su título de licenciado en servicio social por el de Trabajador Social (lucha que ATSOVALLE va a acompañar decididamente) y los intereses del gremio alrededor de espacios de recreación (que generan que ATSOVALLE busque alianzas con agencias de viajes, entre otras estrategias), manejo de emociones, la necesidad de darle ingreso a estudiantes de último año (que se va a tener en cuenta en los estatutos de 2005), consolidación de la asociación como bolsa de empleo, además de promover tertulias de Trabajo Social de carácter semanal para ofrecer espacios de capacitación a los profesionales que deriven en afiliaciones futuras. Algunas de estas acciones se siguen fomentando hasta la actualidad, entre ellas los “jueves de Trabajo Social” que se han convertido en un espacio de ATSOVALLE para abordar temas

de interés profesional y coyuntural y los seminarios de profundización que han servido para cualificación de egresados y egresadas.

En la década de los 2000 en ATSOVALLE se promovieron dos cambios de estatutos, uno en el 2005 y otro en el 2008, buscando consolidar la asociación y generar nuevas afiliaciones, además de estar en la vanguardia de los debates nacionales no solo en Trabajo Social, sino con base en la realidad del país. Continuando con sus aportes a la profesión a nivel nacional en el año 2010 se organizó, en conjunto con el Consejo Nacional de Trabajo Social, el CONETS, la FECTS, la Universidad del Valle y la Universidad Autónoma de Occidente, el 13 Congreso Colombiano de Trabajo Social “La intervención en Trabajo Social: Globalización, Justicia Social y Diversidad”. Estos escenarios de formación, debate, análisis y las estrategias para llamar nuevos afiliados se siguieron manteniendo, aunque la Asociación continuó con un trabajo con complejidades que fue sacado adelante por un número reducido de profesionales buscando mantener la personería jurídica y el lugar de ATSOVALLE en la región.

Trabajo Social iba a enfrentar en el año 2015 y 2016 un escenario complejo a propósito de la iniciativa de ubicar la profesión en la sala de evaluación de Salud por parte del Ministerio de Educación Nacional, que implicaba que fueran profesionales de esta área (médicos, odontólogos, nutricionistas, etc.), quienes determinarían si un programa de Trabajo Social podría ofertarse o no. Este escenario, se convertiría en el proceso propicio para motivar nuevamente la organización gremial y estudiantil en la profesión, buscando mantenerse en la sala de Ciencias Sociales donde había estado ubicado históricamente.

De acuerdo con ello, se realizaron importantes manifestaciones y movilizaciones rechazando la circular 079 de 2015 del Ministerio de Educación Nacional, que ubicaba al Trabajo Social en la sala de evaluación CONACES³⁷ de Salud, en el campo específico de Bienestar, y que pretendía desa-

³⁷ La CONACES hace referencia a la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el cual es según el Ministerio de Educación Nacional un órgano de asesoría y coordinación sectorial perteneciente al Sector Administrativo de la Educación, que busca el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y se organiza por salas de evaluación con expertos académicos, entre las cuales se encuentra la sala de salud y bienestar y la sala de ciencias sociales.

rrollar la Resolución No. 776 del 2015 del DANE “Por la cual se establece la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación Adaptada para Colombia –CINE– 2011”. Esta situación generó la articulación de organizaciones gremiales, estudiantiles y colectivos de diferente tipo en Trabajo Social, que dio como resultado, tanto, relevos generacionales en los procesos gremiales existentes, así como la creación y consolidación de nuevas asociaciones en el país, que buscaban fortalecer el gremio en Trabajo Social.

Particularmente en el Valle del Cauca y en la ciudad de Cali, estudiantes y profesionales, realizaron análisis sobre las repercusiones de la Circular No 079 del Ministerio de Educación Nacional y de la resolución 776 de 2015 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística para la profesión y se coordinaron agendas conjuntas donde participaron profesionales, estudiantes y docentes de la Universidad del Valle, Unicatólica, Universidad Antonio José Camacho y de la Universidad Santiago de Cali, promoviendo movilizaciones a nivel regional y exigiendo escenarios de discusión democrática sobre la dignidad profesional.

Con base en dicha agenda se promovieron movilizaciones, entre ellas la marcha de antorchas realizada en noviembre de 2016 y en la que participaron en su mayoría estudiantes de las universidades privadas de la ciudad, para ese mismo mes se llevó a cabo el Foro-Asamblea multies-tamentaria del Valle del Cauca, en el cual participaron docentes, representantes de instancias de representación profesional y se conocieron las conclusiones de los diferentes escenarios asamblearios de las distintas universidades que ofertan la profesión en el Valle del Cauca, lo que posibilitó una articulación no solo al interior de la región sino también con organizaciones a nivel nacional, que iban fortaleciendo el ejercicio asociativo y gremial tanto en Colombia como en el Valle del Cauca, lo cual exigió a ATSOVALLE estar a la altura del proceso de movilización que se estaba desarrollando en el país.

El proceso de movilización entre los diferentes estamentos de las universidades que ofertan el programa de Trabajo Social en Bogotá, Cali, Medellín, Cartagena, entre otras ciudades del país, posibilitó, no solo hacer frente de manera conjunta a las políticas que afectan la profesión, sino que, puso en evidencia la necesidad de generar y fortalecer procesos de articulación y organización gremial, para el análisis de las condiciones

laborales que se enfrentan en Trabajo Social, así como retomar los debates propios del proceso de la reconceptualización anclados a las dinámicas actuales del país y la profesión, para el estudio de las estructuras curriculares de los programas de Trabajo Social que se ofertan en el Valle del Cauca, generación de procesos de cualificación académica-profesional, intercambios de experiencias, entre otros.

En la coyuntura de movilizaciones, la organización gremial y estudiantil, logra que los programas de Trabajo Social en Colombia continúen en la sala de CONACES de las Ciencias Sociales, dando fin a las motivaciones organizativas del momento en la profesión. Pese a ello, buscando dar continuidad y fuerza al proceso de organización gestado, se consolida en el caso de otras regiones, la Asociación de Egresados de Trabajo Social de Bogotá y la Región -AETSBO-, junto con su ingreso a la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales -FECTS-. En términos regionales para el Valle del Cauca, algunas/os profesionales, docentes y estudiantes de Trabajo Social, hacen la invitación a concretar las ideas y propuestas que trascienden la coyuntura y la indignación del momento; lo que posibilita el encuentro a partir del reconocimiento de diferentes visiones y perspectivas profesionales para construir unos mínimos que permitan el fortalecimiento de la organización como gremio, para la defensa de la dignidad profesional.

De acuerdo con ello, se proponen como ejes iniciales para el debate y el trabajo colectivo la realización de análisis de la situación de las condiciones y derechos laborales de las y los Trabajadoras/es sociales en el Valle del Cauca, la construcción de una plataforma mínima respecto a la dignidad profesional; la revisión, análisis y aportes sobre los proyectos de formación y las estructuras curriculares de los programas de Trabajo Social, retomando los acumulados académicos y de las diversas experiencias profesionales, apuntando a la autonomía relativa de la profesión en su autodeterminación; la formación continua y cualificación profesional, para la apropiación y desarrollo de competencias teórico-metodológicas, técnico-instrumentales y ético-políticas para el ejercicio profesional, y el análisis y debates colectivos sobre el contexto sociopolítico nacional y regional para contribuir en la generación de opinión pública y pensar la agenda de la ciudad y la región, para articular procesos de intervención de profesionales de Trabajo Social.

Con estos insumos se realizan acercamientos de nuevas personas a ATSOVALLE, tanto en calidad de profesionales graduados como de estudiantes en últimos semestres, vinculándose como asociados en el año 2018, lo cual permite la reactivación de tareas alrededor de los objetivos de ATSOVALLE y se consolidan las comisiones de trabajo: Gremial, Comunicaciones, Formación y Financiera, que a su vez se articulan al trabajo que viene desarrollando la FECTS. Con ello, se marca el derrotero para el relevo generacional de la asociación con el cambio de Junta Directiva en el año 2019, la cual es asumida por los nuevos integrantes de la asociación que habían participado a su vez en las movilizaciones del 2016 y que venían desde sus procesos como estudiantes años atrás, aportando a la renovación crítica del Trabajo Social en Colombia, que implica el reconocimiento de la necesidad de fortalecer la asociación, a través de la vinculación de nuevos profesionales, para continuar en los procesos de defensa profesional.

De acuerdo con lo anterior, aparecen como primeras propuestas realizar un análisis de las condiciones laborales de los profesionales en Trabajo Social en la región y visibilizar a través de espacios académicos y de discusión la intervención profesional en distintas áreas; lo cual deriva en consolidar el observatorio laboral de ATSOVALLE para que permita estudiar las condiciones laborales de Trabajadores/as Sociales del Valle del Cauca a través de la generación de ejercicios de investigación y articulación con empresas, para promover lo laboral en la profesión y acompañar ejercicios de defensa laboral. Observatorio que en la actualidad ha promovido dos investigaciones sobre la defensa profesional, una de ellas origina este libro.

Para el año 2020, ATSOVALLE rompe relaciones con la FECTS, después de cuatro décadas de trabajo colaborativo, lo anterior se da en el marco de cambios importantes en la entidad, la poca apertura a la participación que estaba teniendo el organismo y a decisiones que iban en contravía de la defensa del gremio. ATSOVALLE considera en decisión tomada de manera asamblearia que su salida de la FECTS es urgente, en tanto este organismo cada vez representa menos los intereses, llamados y necesidades de las/os profesionales de Trabajo Social del país, motivando a una renovación del organismo.

Con ello se hace un llamado a las demás asociaciones, colectivos o grupos a realizar procesos para la defensa profesional que respondan a la actualidad de profesionales y la profesión en el país, y se invita a una articulación consciente gremial de cara al trabajo y aporte colectivo, dicho llamado permite, en conjunto con otros procesos, la creación de la Red de Organizaciones de Trabajo Social en Colombia -REDTSCOL-, que va a consolidarse como un escenario de trabajo permanente para la defensa del gremio profesional, generando una apuesta de participación democrática de estudiantes y profesionales en las decisiones que sobre la profesión se tomen en el país.

Así mismo, ATSOVALLE en el 2023 continúa generando procesos de articulación nacional y regional, con la participación de nuevos/as asociadas/os, egresadas/os de diferentes unidades académicas de la región, realizando llamados a quienes aún no se articulan al proceso, para fortalecer la dinámica gremial. La articulación con unidades académicas para la presentación de la asociación y el trabajo conjunto en la realización de espacios académicos y formativos de acuerdo con la realidad del país. La asociación continúa implementando lo que en los 80 se llamaba tertulias en Trabajo Social, y en la actualidad se consolidó como los “Jueves de Trabajo Social”, como una excusa de encuentro para abordar temas de interés profesional. Además, ATSOVALLE participa hoy con diversas organizaciones gremiales y colectivos de diferente tipo en los procesos convulsionados sobre la presentación de proyectos de ley para la creación del código de ética en Trabajo Social, que se han realizado sin la consulta y participación de las bases gremiales.

Finalmente, ATSOVALLE trabaja de manera decidida en la reforma de la Ley 53 de 1977, en ese orden de ideas, sigue fiel a su iniciativa de promover cambios fundamentales en el ejercicio profesional y en aportar desde su proceso gremial en el desarrollo, cualificación y reconocimiento de la profesión. Estos esfuerzos buscan derivar en mejores escenarios laborales y en el reconocimiento de la profesión como alternativa fundamental para la construcción, análisis y ejecución de políticas públicas sociales, para la transformación social que Colombia está gestando hoy, de la mano de un gobierno abiertamente progresista, con escenarios posibles para un país diferente con paz y justicia social.

Conclusiones

En relación con lo expuesto y los avances en términos gremiales que ha tenido la profesión, se determinan la importancia de lo colectivo para continuar defendiendo a los profesionales y articulando de manera nacional las diferentes ideas que como gremio se puedan generar para incidir de manera decidida en las transformaciones que el Trabajo Social requiere y proporcione mejores condiciones laborales, salariales y de reconocimiento, escenario en el cual lo gremial es fundamental.

Por ende, es necesario continuar trabajando en la construcción de escenarios que propicien la participación democrática y amplia, de cara a mejores oportunidades gremiales para la profesión, con relevos generacionales que deriven en nuevas ideas y procesos fortalecidos. Al respecto se puede tener en cuenta lo siguiente:

1. El Trabajo Social, como profesión en Colombia, históricamente ha obtenido enormes logros en el país, participación permanente en el desarrollo de políticas públicas y sociales, aportes a la educación en general para el enriquecimiento del saber en diversos ámbitos académicos y aportes en escenarios de defensa de derechos de la clase trabajadora, lo que implica la necesidad de continuar con este caminar fortaleciendo la formación, lo gremial y laboral en la profesión de cara a mejores condiciones propias para la profesión.
2. A partir de la década de los noventa, precisamente tras los logros obtenidos en los años dorados por la agremiación de Trabajo Social, se denota que existe un desvanecimiento de la agremiación y poca información acerca de los demás procesos que se siguieron llevando a cabo, es necesario seguir escribiendo la historia de la agremiación profesional y sus alcances en el país.
3. ATSOVALLE ha tenido un proceso que ha permanecido a lo largo de las décadas, sin embargo, es necesario que los profesionales de la región acojan este escenario y lo alimenten con nuevas ideas, aportes y trabajo colectivo que determine la posibilidad de defender la profesión de las precarias condiciones laborales cada vez más presentes en Trabajo Social.

4. Es fundamental que los gremios en Trabajo Social estén a la altura de la realidad del país, y con ello, se desarrollen escenarios democráticos y participativos que promuevan ejercicios diferentes y que propicien nuevas formas de trabajo y de incidencia nacional de cara a los retos que presenta la profesión en la actualidad.

Referencias Bibliográficas

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (1970). Estatutos Asociación de trabajadores sociales del Valle, 1970. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (1977). Pronunciamento de ATSOVALLE sobre constitución de la Federación Nacional de Trabajadores Sociales. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (1992). Estatutos Asociación de trabajadores sociales del Valle, 1992. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (1998). Informe de encuesta sobre intereses y expectativas de los trabajadores sociales del Valle. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (1999). Informe de asamblea realizada por ATSOVALLE. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (2005). Estatutos Asociación de trabajadores sociales del Valle, 2005. Archivos internos de Atsovalle.

Asociación de Trabajadores Sociales del Valle [ATSOVALLE] (2008). Estatutos Asociación de trabajadores sociales del Valle, 2008. Archivos internos de Atsovalle.

Consejo Nacional de Trabajo Social (2018). Boletín No. 5 sobre la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales. Consejo Nacional de Trabajo Social, recuperado de: <https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Boletin-No.5-Fects.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (abril 09 de 2015). Resolución 776, Por la cual se establece la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación Adaptada para Colombia —CINE— 2011A.C. https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/resoluciones/2015/RES_776_2015.pdf
- Federación Colombiana de Trabajadores Sociales [FECTS] (1978). Estatutos Federación Colombiana de Trabajadores Sociales en 1978. Archivos internos de Atsovalle.
- Gobernación del Valle del Cauca (1960). Resolución 02046 de 1960 por medio de la cual se le otorga personería jurídica a la Asociación de asistentes sociales del Valle del Cauca. Gaceta departamental
- Gobernación del Valle del Cauca (1960). Resolución 3091 de 1970 por medio de la cual se modifica el nombre de la Asociación de asistentes sociales del Valle del Cauca, por Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca -ATSOVALLE. Gaceta departamental.
- Guevara Peña, N. L. & Beltrán Camargo, R.M (2021). El surgimiento del Trabajo Social en Colombia: antecedentes y emergencia de la profesión. En Beltrán, R & Guevara, N. (Ed). (2021) Historia del Trabajo Social en Colombia: Una aproximación crítico-dialéctica. (pp.29-80). Corporación universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. DOI: <https://doi.org/10.26620/uniminuto/978-958-763-575-1.cap.1>
- Mejía Naranjo, J. G., (2003). Apuntes para una breve historia del CONETS. Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social.
- Mejía Naranjo, J. G., (2014). La organización gremial del Trabajo Social en Colombia, 1976-2012.
- PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e intervención social, (19), 441-459.
- Ministerio de Educación Nacional (diciembre 28 de 2015). Circular No. 79 Nueva composición y estructura de las salas de evaluación de CONACES a partir del 1 de enero de 2016. https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-355651_circular.pdf
- Quintero Londoño, S. A Et al (2021). El movimiento de la reconceptualización del Trabajo Social en Colombia. En Beltrán, R & Guevara, N.

(Ed). (2021) Historia del Trabajo Social en Colombia: Una aproximación crítico-dialéctica. (pp.81-151). Corporación universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. DOI: <https://doi.org/10.26620/uniminuto/978-958-763-575-1.cap.2>



Sobre la Editora Científica

About the Scientific Editor

Laura Sofía Chacón Gironza

© <https://orcid.org/0000-0001-6860-8328>

✉ laura.chacon02@usc.edu.co

Trabajadora social de la Universidad del Valle, magíster en Políticas Públicas de la Universidad Federal do Maranhão de Brasil. Docente de la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Santiago de Cali e integrante del Grupo de Investigación GISOHA. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación de trabajadoras y trabajadores sociales del Valle del Cauca – ATSOVALLE. Ha tenido experiencia en la atención y orientación a población vulnerable como víctimas del conflicto armado, adolescentes, niños y niñas y personas en situación de discapacidad. Igualmente, ha manejado la estrategia de promoción y prevención en temas como sustancias psicoactivas, derechos sexuales y reproductivos y proyecto de vida. Su trabajo investigativo ha estado orientado sobre la intervención de los/as profesionales de Trabajo Social en el ámbito de la salud, sobre estudios de género, políticas públicas y condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social.



Sobre los autores

About the authors

Vivian Andrea Ladino Mosquera

© <https://orcid.org/0000-0003-3181-427X>

✉ vivian.ladino@correounivalle.edu.co

Trabajadora Social de la Universidad del Valle, Especialista en Procesos de Intervención Social, Magíster en Estudios Sociales y Políticos y Candidata a Doctora en Sociología. Sus principales campos laborales han girado en torno a la gestión del riesgo, procesos de reasentamiento, intervención comunitaria, proyectos de bienestar social, protección de infancia y adolescencia, investigación social y docencia universitaria. Actualmente es docente del programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle en las sedes Cali y Norte del Cauca. Áreas de interés en investigación: participación comunitaria, organizaciones sociales, intervención social, periferias, segregación, planificación urbana.

Lorena Porras Bravo

© <https://orcid.org/0000-0002-8969-0938>

✉ lorena.porras@correounivalle.edu.co

Trabajadora Social de la Universidad del Valle, Magíster en Psicoterapia Sistémica de la Universidad del Aconcagua (Mendoza – Argentina), con experiencia profesional en Colombia y Argentina en el campo organizacional, en intervención de infancia, adolescencia y familia, en acompañamientos de duelos, en intervención con población en situación de discapacidad y en el campo docente e investigación en los programas de Trabajo Social de la Universidad del Valle y en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Áreas de investigación de interés: intervención social, familia, infancia y adolescencia, Trabajo Social organizacional y laboral, procesos de duelos y discapacidad.

Pablo Esteban Marín Valencia

© <https://orcid.org/0000-0002-3299-2919>

✉ pabloestebanmu@gmail.com

Trabajador Social de la Universidad Santiago de Cali, practicante en el proceso de investigación del presente estudio a través de la modalidad como auxiliar de investigación. Realizó su práctica profesional en el Centro Penitenciario de Jamundí - Cojamundí, en el cual se destacó por su compromiso, responsabilidad y buen proceso. También posee experiencia en el área de intervención profesional como el desarrollo de espacios de convivencia, mejoramiento de capacidades de relacionamiento entre grupos y sujetos.

Valentina Bobb Martínez

© <https://orcid.org/0009-0006-7556-5286>

✉ valentinabobb@hotmail.com

Estudiante de Trabajo Social de la Universidad Santiago de Cali, con experiencia en atención y acompañamiento psicosocial de mujeres víctimas de trata de personas, explotación sexual, desplazamiento forzado y diversas violencias de género. Por otro lado, cuento con un Diplomado en Ciudad, Derechos Humanos y Construcción de Paz otorgado por la Pontificia Universidad Javeriana y la Secretaría de Paz, Derechos Humanos y Cultura Ciudadana. He mostrado interés en áreas como Trabajo Social con la niñez y con las familias; en el sector salud, en áreas como salud y rehabilitación, y en el campo educativo, en procesos de prevención y promoción de distintos temas. Actualmente, hago parte del Semillero de Investigación Praxis de la Facultad de Humanidades y Artes. Mi trabajo investigativo se orientó en conocer la dignidad y las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales en Externados del ICBF, en el periodo de la pandemia.

Laura Sofía Chacón Gironza

© <https://orcid.org/0000-0001-6860-8328>

✉ laura.chacon02@usc.edu.co

Trabajadora social de la Universidad del Valle, magíster en Políticas Públicas de la Universidad Federal do Maranhão de Brasil. Docente de la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Santiago de Cali e integrante del Grupo de Investigación GISOHA. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación de trabajadoras y trabajadores sociales del Valle del Cauca – ATSOVALLE. Ha tenido experiencia en la atención y orientación a población vulnerable como víctimas del conflicto armado, adolescentes, niños y niñas y personas en situación de discapacidad. Igualmente, ha manejado la estrategia de promoción y prevención en temas como sustancias psicoactivas, derechos sexuales y reproductivos y proyecto de vida. Su trabajo investigativo ha estado orientado sobre la intervención de los/as profesionales de Trabajo Social en el ámbito de la salud, sobre estudios de género, políticas públicas y condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social.

Natalia Ramírez Moncada

© <https://orcid.org/0000-0001-6795-080X>

✉ natalia.moncada@correounivalle.edu.co

Trabajadora Social de la Universidad del Valle. Cuenta con experiencia laboral y en investigación social en el sector privado y público; con niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos; población víctima del conflicto armado; profesionales de la salud, y comunidades. He trabajado en las áreas de salud, educación superior y actualmente en el área de la Responsabilidad Social Corporativa, con comunidades y la articulación institucional público-privada. Actualmente, labora como Profesional de Capital Social en Constructora Bolívar Cali, y ejerce de manera independiente como trabajadora social en la IPS Fisiomera Centro Integral de Terapias. Ha investigado sobre procesos de duelo para víctimas del conflicto armado, reflexividad en profesionales de Trabajo Social que intervienen en los procesos de duelo de víctimas del conflicto; y condiciones laborales de profesionales en Trabajo Social.

Andrea Nathaly Cruz Ramírez

© <https://orcid.org/0000-0001-9549-7790>

✉ thaly0217@gmail.com

Trabajadora social de la Universidad del Valle, especialista en Gestión Pública y magíster en Estudios Sociales y Políticos de la Universidad ICE-SI. Con experiencia en ejecución y seguimiento de la política de Estado de primera infancia, además de la intervención con niños, jóvenes y familias. Ha trabajado como investigadora en la Universidad ICESI y en la Escuela Nacional Sindical, así como en la docencia en diferentes universidades. Actualmente, es docente vinculada a la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Santiago de Cali.

Javier Andrés Rodríguez Benavides

© <https://orcid.org/0009-0003-9837-2231>

✉ javaro0917@gmail.com

Trabajador Social de la Universidad del Valle, diplomado en Comunidades de Aprendizaje en la Universidad San Carlos de Buenos Aires, Argentina. Profesional con 8 años de experiencia en el campo comunitario, educación, familia, y grupos. Desempeño e intervención con enfoque de género, diferencial y de derechos, consolidando conocimientos en el trabajo psicosocial, disminución del riesgo social, prevención-mitigación de consumo de sustancias psicoactivas. He estado vinculado con: Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá, Fundación Empresarios por la Educación, Fundación Nacional Batuta, Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe (CERLALC) – Ministerio de Educación Nacional (MEN), Universidad del Rosario y Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA. Actual miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Trabajadores/as Sociales del Valle.

Nora Liliana Guevara Peña

© <http://orcid.org/0000-0001-5652-1428>

✉ nl.guevarap@gmail.com

Trabajadora social de la Universidad del Valle, magíster en Estudios Interdisciplinarios sobre el Desarrollo de la Universidad de los Andes. Directora del Programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - Unicatólica, donde además desarrolla ejercicios de docencia e investigación. Docente contratista de la Universidad del Valle. Actualmente, es la presidenta de la Asociación de trabajadoras y trabajadores sociales del Valle del Cauca – ATSOVALLE. Su trabajo investigativo ha estado orientado a la historia del Trabajo Social y sus fundamentos, la organización gremial, también en temas relacionados con la vejez y el envejecimiento, el conflicto armado y la construcción de paz.



Pares evaluadores

Peer Reviewers

Luis Enrique David Tenorio

Investigador Junior (IJ)

Confenalco Valle del Cauca

© <https://orcid.org/0000-0002-5326-7353>

Marco Antonio Chaves García

Fundación Universitaria María Cano, Sede Medellín

© <https://orcid.org/0000-0001-7226-4767>

Carolina Sandoval Cuéllar

Investigador Senior (IS)

Universidad de Boyacá

© <https://orcid.org/0000-0003-1576-4380>

Mauricio Guerrero Caicedo

Director del Programa de Comunicación de la Universidad Icesi, Cali

© <https://orcid.org/0000-0001-6374-1701>

Kelly Giovanna Muñoz

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México

© <https://orcid.org/0000-0001-7408-6108>

Gildardo Vanegas

Universidad del Cauca, Popayán

© <https://orcid.org/0000-0003-3627-4516>

Claudia Ximena Campo Cañar

Universidad del Cauca, Popayán

© <https://orcid.org/0000-0001-5352-3065>

David Leonardo Quitián Roldán

Investigador Junior (IJ)

Uniminuto, Villavicencio

© <https://orcid.org/0000-0003-2099-886X>

Distribución y comercialización

Distribution and Marketing

Universidad Santiago de Cali
Publicaciones / Editorial USC

Bloque 7 - Piso 5
Calle 5 No. 62 - 00

Tel: (57+) (2+) 518 3000
Ext. 323 - 324 - 414

✉ editor@usc.edu.co

✉ publica@usc.edu.co

Cali, Valle del Cauca
Colombia

Diseño y diagramación

Design and Layout by

Juan Diego Tovar Cardenas

✉ librosusc@usc.edu.co

Tel. (602) 518 3000 - Ext. 9130

Cel. 301 439 7925

Este libro fue diagramado utilizando
fuentes tipográficas Literata en el contenido
del texto y Open Sans para los títulos.

Impreso en el mes de octubre.

Se imprimieron 50 ejemplares en los
Talleres de SAMAVA EDICIONES E.U.

Popayán-Colombia

Tel: (57+) 313 661 9756

2024

Fue publicado por la Facultad de Humanidades
y Artes de la Universidad Santiago de Cali.