



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-

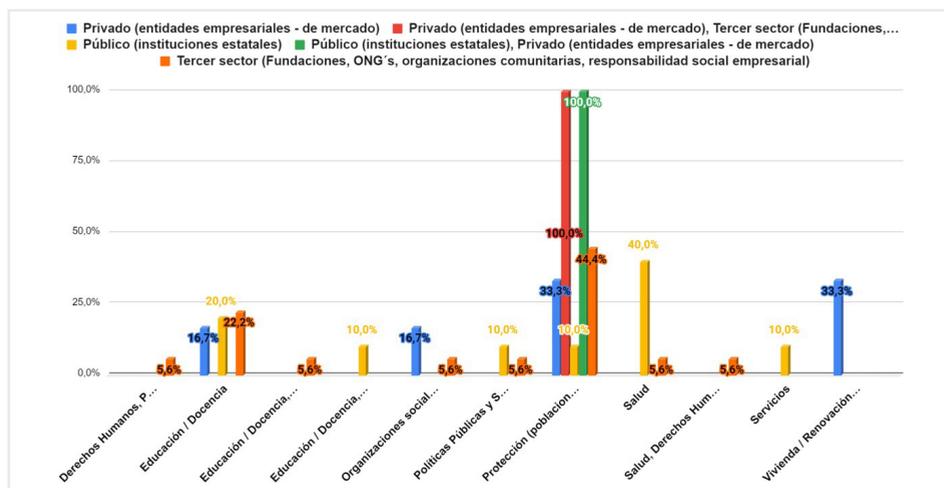
ción del primer empleo, contemplando la facilidad para acceder a este y el tiempo que se llevó en conseguir un contrato laboral, haciendo el paralelo entre las diferentes cohortes de la última década, y en un tercer momento se mencionará aquellos cambios o aspectos sostenidos en las garantías laborales 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



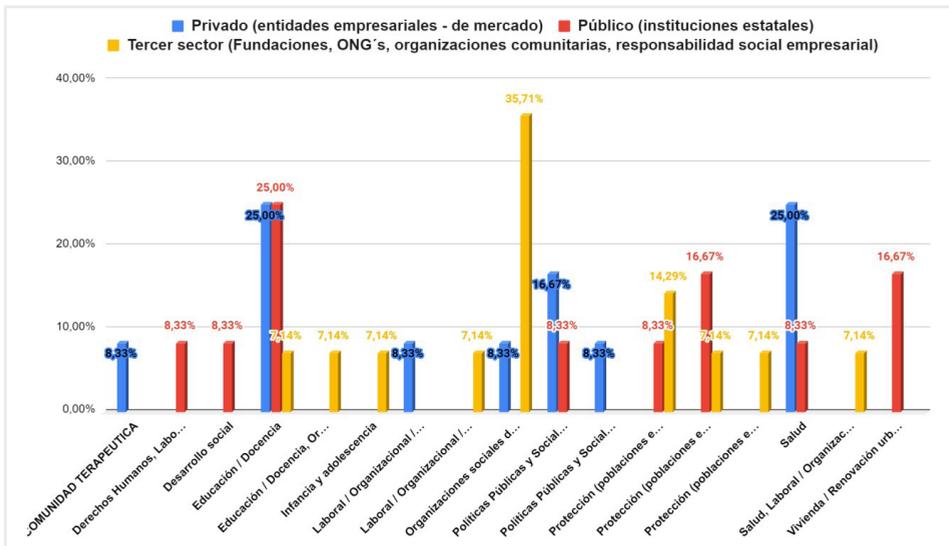
Fuente: elaboración propia

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

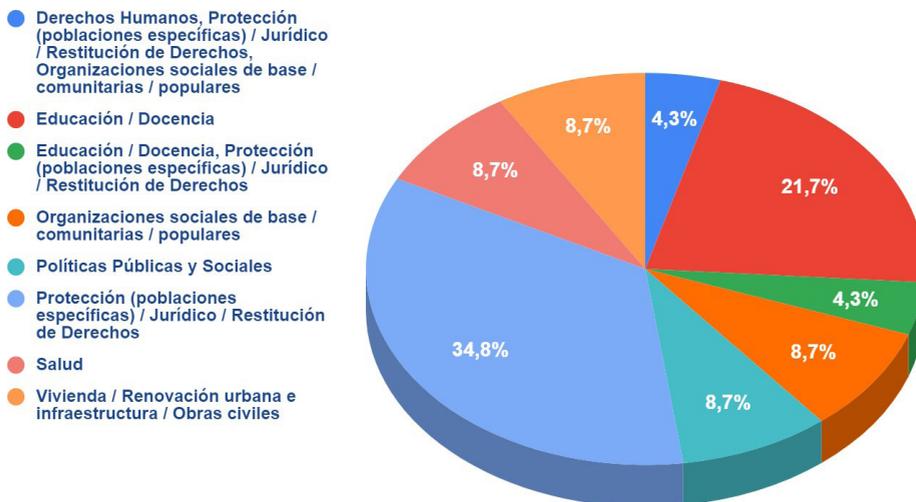
social empresarial, voluntariado sociales y nuevos negocios de impacto social positivo, resaltando al Valle del Cauca como uno de los Departamentos en los que más se ha enfocado este tipo de inversiones sociales con el 22%, junto con Antioquia con el 31%, Bogotá con el 30% y Atlántico con el 18%.

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.

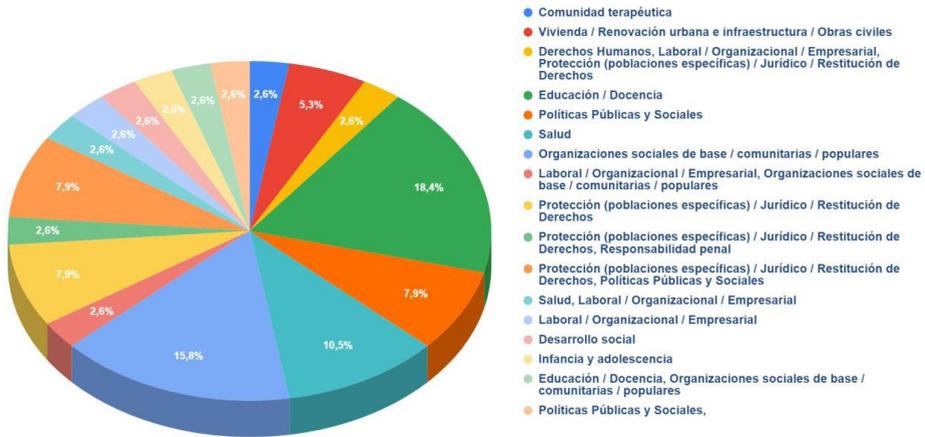
Áreas de intervención de los empleadores entre el 2010 y 2015



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.

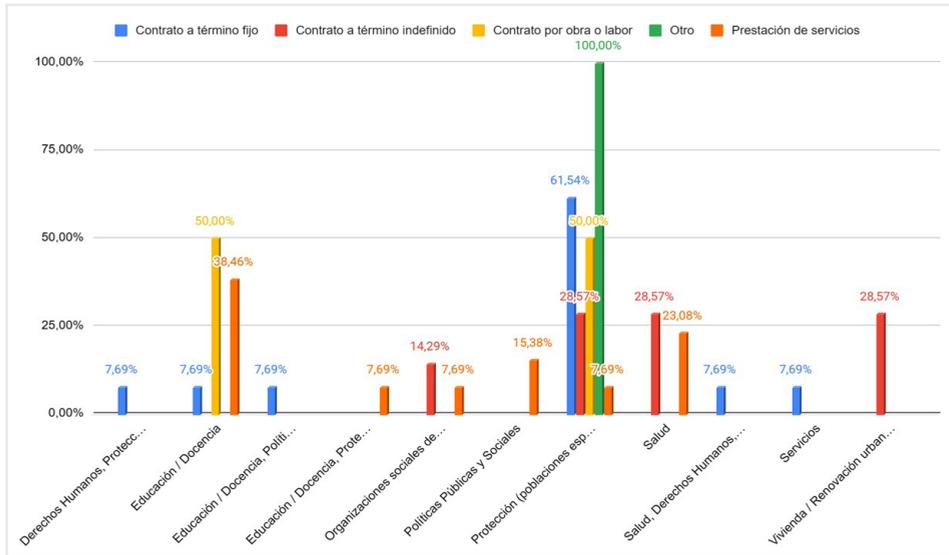
Desde la percepción de quienes se graduaron hace seis a diez años, contar con experiencia previa no era una limitante significativa, debido a que en el mercado laboral había una considerable oferta de empleo y, por ende, la demanda de profesionales era mayor que ahora, lo que incrementaba las posibilidades 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



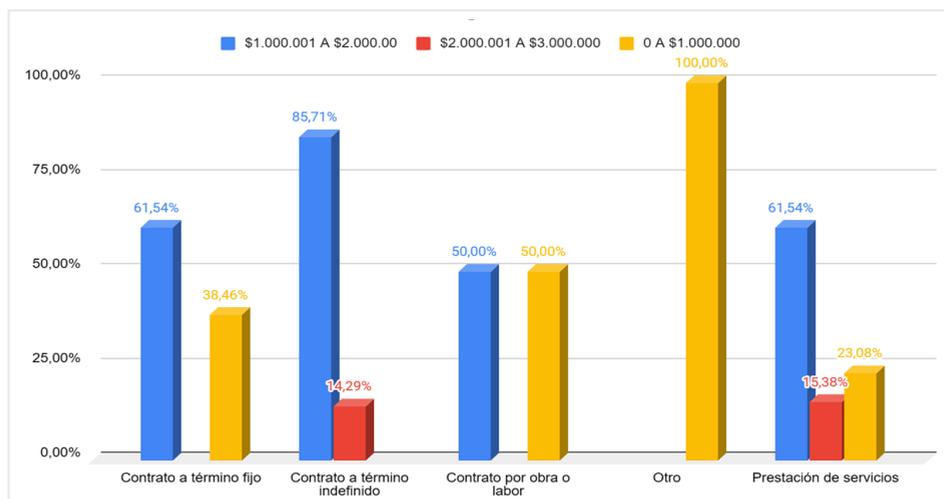
Fuente: elaboración propia

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

