



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.

