



## Capítulo 4

# Feminización Laboral en las Profesionales de Trabajo Social

### *Labor Feminization in Social Work Professionals*

**Laura Sofía Chacón Gironza**<sup>20</sup>

Universidad Santiago de Cali, Colombia, Cali

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

✉ [laura.chacon02@usc.edu.co](mailto:laura.chacon02@usc.edu.co)

**Natalia Ramírez Moncada**<sup>21</sup>

La asociación de trabajadoras y trabajadores sociales

del Valle del Cauca-ATSOVALLE, Colombia

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

✉ [natalia.moncadats@gmail.com](mailto:natalia.moncadats@gmail.com)

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

---

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

<sup>21</sup> Trabajadora Social, profesional de Capital Social en Constructora Bolívar, Cali.

#### **Cita este capítulo / Cite this chapter**

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

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

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

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

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

## Introducción

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

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

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

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

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

Primero, encontramos que la mayoría de los/as profesionales de Trabajo Social se vinculan laboralmente a través de la modalidad de prestación de servicios, modalidad en la cual no tienen derecho a recibir seguridad social<sup>22</sup>, se vinculan con contratos a término fijo, muchos de ellos con menos de un año laboral, por lo tanto, no tienen estabilidad laboral, por lo cual, les es difícil visualizar el futuro y crear un proyecto de vida acorde con sus necesidades. Trabajan más tiempo de lo estipulado en su contrato de trabajo, sin recibir remuneración por las horas extras, desempeñan más funciones que las determinadas en el contrato, además que se encargan de acciones que no corresponden con el quehacer profesional. Reciben bajos salarios al ser una profesión que no se reconoce ni valora en el ámbito laboral ni formativo.

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

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

---

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

tigadores, llevar a cabo un estudio que diera respuestas sobre este panorama e inquietudes que surgieron al respecto. Junto con la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales del Valle – Atsovalle y en asocio con la Unicatónica y la Universidad Santiago de Cali, se realizó una investigación sobre las condiciones laborales de los/as profesionales de Trabajo Social en la ciudad de Cali en una primera fase, luego se le dio continuidad a la investigación desarrollando una segunda fase dirigida sobre los/as profesional de Trabajo Social a nivel del Valle del Cauca. Esta segunda fase tuvo como categorías de análisis, el proceso de inserción laboral, las características de los empleadores y finalmente, la feminización laboral en Trabajo Social<sup>23</sup>.

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

## **Feminización Laboral**

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

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

---

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

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

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

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

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

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

## **Trabajo Social, una profesión feminizada**

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

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

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

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

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

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

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

Si bien, han transcurrido casi 90 años desde que se inauguró la primera escuela de enseñanza del Servicio Social en el país, en el cual ha habido cambios curriculares importantes en la educación en Trabajo Social, siguen siendo las mujeres las que principalmente ejercen esta profesión. El estudio más reciente del Consejo Nacional de Trabajo Social (2021) indica que a nivel nacional el 88,8% de los profesionales son mujeres, y el 11.2% hombres; en Cali para el 2021<sup>24</sup> el 84,2% de los profesionales que

---

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



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

La mujer asalariada que es profesional en Trabajo Social en el país vive una doble condición frente a la feminización de la profesión, pues siguen siendo las mujeres quiénes principalmente asumen las profesiones en el sector servicios, salud y de cuidado<sup>2526</sup>, sin embargo, esto no ha implicado una mejora sustancial desde el siglo pasado en sus condiciones de vida y subsistencia, pues tal como indican los índices de pobreza multidimensional y monetaria siguen siendo las más afectadas por esta.

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

---

<sup>25</sup> “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)”.

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

## Resultados y Análisis

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

### Doble jornada laboral

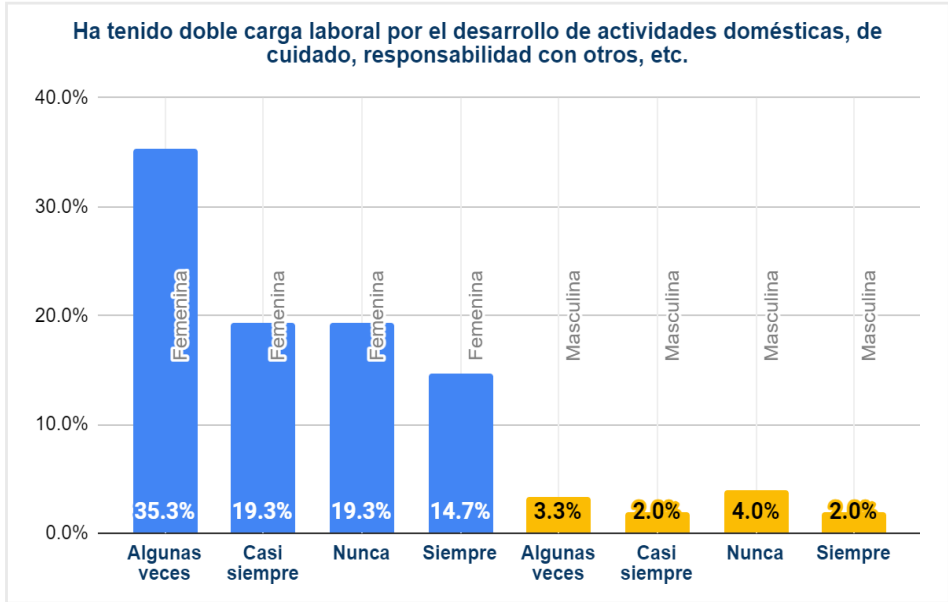
La doble jornada de trabajo de las mujeres es un obstáculo para acceder a un nivel de educación posgradual y un mayor acceso a mejores empleos y mejores pagos. Las transformaciones del trabajo con arreglo a algunas cualidades tradicionalmente asociadas con el trabajo femenino y la entrada creciente de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

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

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

**Figura 1.**

*Doble carga laboral. Comparación entre género masculino y femenino*



Fuente: elaboración propia

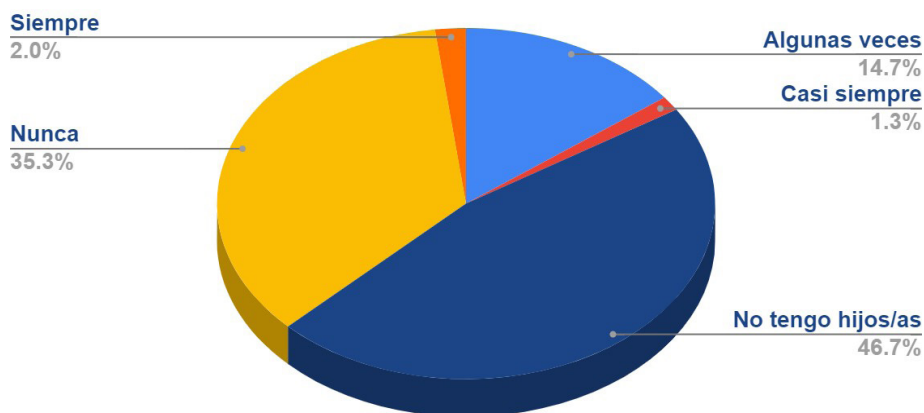
Se destaca la diferencia entre la opción de “Algunas veces” de un 35.3 % del género femenino, frente al 3.3 % del género masculino, que manifiestan que solo algunas veces han tenido doble carga laboral. Igualmente, se destaca que en la figura el porcentaje más alto frente a la doble carga laboral en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

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

**Figura 2.**

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

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



Fuente: elaboración propia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Aspecto físico como determinante del rol de género**

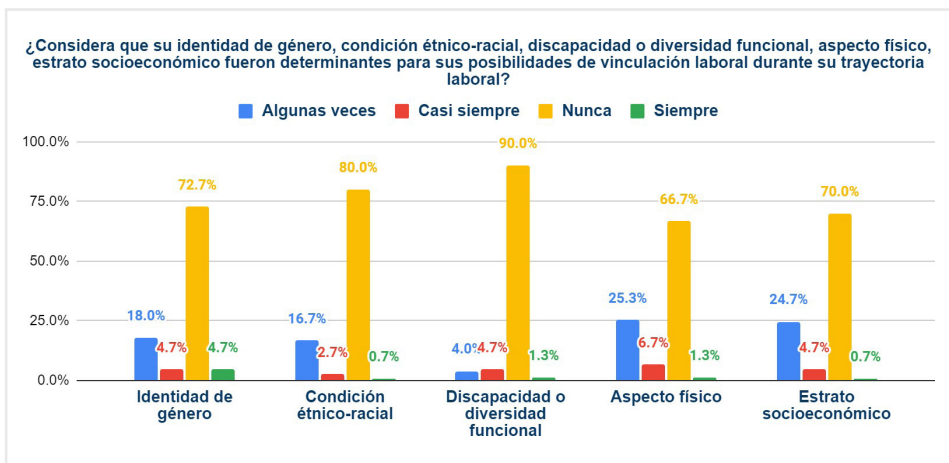
Al preguntar a las/os profesionales sobre si su condición de género, étnico-racial, discapacidad-diversidad funcional, aspecto físico o estrato socioeconómico influyeron en la vinculación laboral, manifestaron la mayoría que nunca han recibido este tipo de discriminación. Sin embargo, es de destacar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

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

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

**Figura 3.**

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

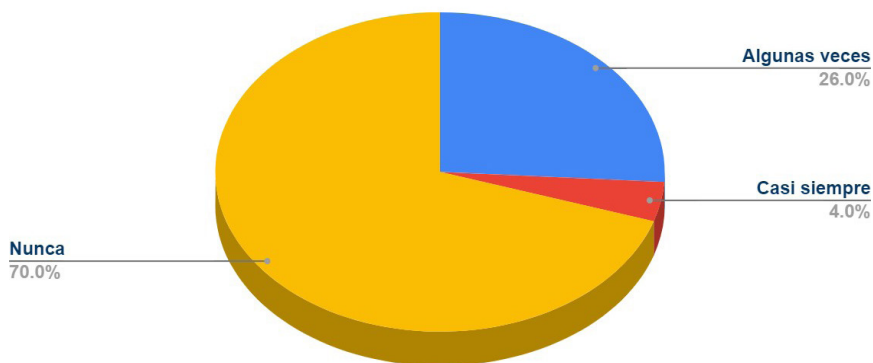


Fuente: elaboración propia

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

**Figura 4.**

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

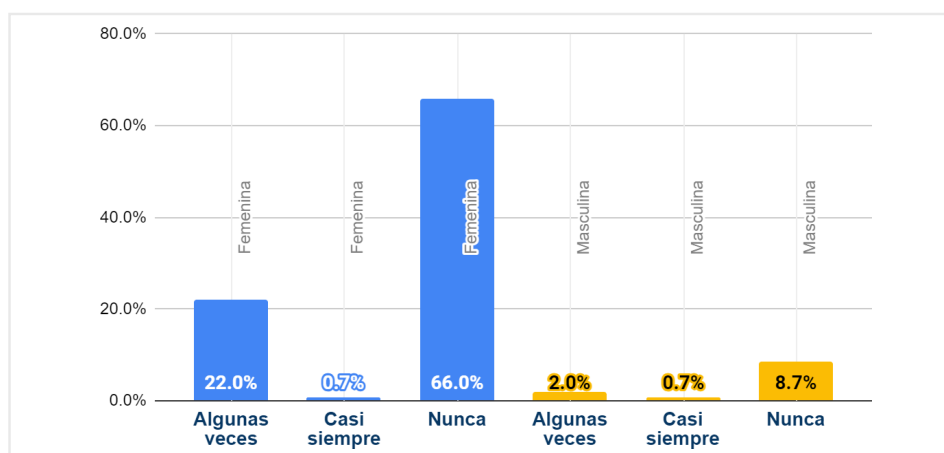


Fuente: elaboración propia

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

**Figura 5.**

Porcentaje de discriminación por género en las actividades laborales



Fuente: elaboración propia



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Salud Mental de las profesionales de Trabajo Social**

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

Las afectaciones sobre la salud mental pueden deberse por trastorno mental, discapacidad mental o problema psicosocial<sup>27</sup>. Según el documento de la Política Nacional de Salud Mental (2018) a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Salud Mental en el 2015, menciona que la población mayor de 18 años, en un 4% ha tenido un trastorno mental en los últimos 12 meses; entre los más prevalentes se encuentra la depresión (de cualquier tipo) con un 1.9% y la ansiedad (de cualquier tipo) con un 2.1%.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

ción por la cantidad de casos a abordar y el poco tiempo que tienen para la entrega de los informes sobre su intervención. También mencionan que los casos abordados en su proceso de intervención pueden generar afectaciones personales, lo que en psicoanálisis se conoce como contratransferencia<sup>28</sup>.

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

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

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

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

---

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

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

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

## Conclusiones

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

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

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

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

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

## Referencias Bibliográficas

- Antunes. R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Brasil: Cortez Editora.
- Botello, H. A. y Guerrero-Rincón, I. (2017). Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012. *Semestre económico*, 20(42), 127 - 142. <https://doi.org/10.22395/seec.v20n42a5>
- Consejo Nacional de Trabajo Social y Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social - CONETS- (2021). Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia. Investigación realizada entre 2020 y 2021. <https://www.consejonacionaldetrabajoso-social.org.co/wp-content/uploads/noticias/Condiciones-laborales-de-las-y-los-TS-en-Colombia-v.10.pdf>
- DANE (2022). Boletín técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), 2021. Bogotá, 8 de julio de 2022. [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol\\_CS\\_Econo\\_cuidado\\_TDCNR\\_Val\\_econ\\_2021.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_TDCNR_Val_econ_2021.pdf)
- DANE, ONU Mujeres y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) (2022). Resumen ejecutivo. Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Segunda edición. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo-2daEdicion.pdf>
- DANE (2023). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Enero - marzo 2023. Mercado laboral según sexo. 11 de mayo de 2023. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Etchegoyen, H. (2002). Los Fundamentos de la técnica psicoanalítica. Amorrortu Editores: España SL.
- Federici, S. y Cox, N. (2013). 1. Contraatacando desde la cocina. En: Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficantes de Sueños.
- Galarza, F. y Yamada, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Documento de discusión. Centro de



- investigación de la Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/388>
- Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021). Surgimiento del trabajo social en Colombia: análisis histórico-crítico de 1920 a 1950. *Revista Eleuthera*, 23(1), 99-118. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.6>
- Hardt, M. y Negri, A. (2011). Tercera Parte. El Capital (y las luchas por la riqueza común). *Commonwealth. El Proyecto de una revolución del común*. Madrid: Ediciones Akal. (p. 145-198).
- Informe Intento de Suicidio Periodo 07 de 2021. Comportamiento de los eventos de vigilancia en Salud Mental. Boletín Semana 1 a 29 de 2021. Alcaldía de Santiago de Cali. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Informe%20Intento%20de%20Suicidio%20Periodo%2007%20de%202021.pdf>
- Ley N°1616 de 2013. Por medio del cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. (enero 21 de 2013). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Mazzei, C. (2006). El trabajo femenino y las desigualdades en el mundo productivo. En III Conferencia Internacional “La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI”. [https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3\\_mazei.pdf](https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_mazei.pdf) [14 de abril de 2023].
- Ramacciotti, K. y Valobra, A. (2014). Feminización y profesionalización de la enfermería, 1940- 1955. XIX y XX Seminario Reflexiones sobre la historia de la profesionalización y especialización sanitaria en América Latina, 27 al 28 de agosto del 2014, Santiago de Chile, Chile. En Memoria Académica. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6544/ev.6544.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6544/ev.6544.pdf) [22 de abril de 2023].
- Ramírez, M. H. (2020). El feminismo, el género y la profesionalización del trabajo social en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Resolución N° 4886 de 2018. Política Nacional de Salud Mental. (noviembre 07 de 2018). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>

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