

**CONDICIONES LABORALES Y CONDICIONANTES EN EL EJERCICIO
PROFESIONAL DE LOS Y LAS EGRESADOS/AS DEL PROGRAMA DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL**

**JESSICA ANDREA DUEÑAS VARELA
KAREN DAHIANA RUIZ AGUDELO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
ZARZAL, VALLE**

2021

**CONDICIONES LABORALES Y CONDICIONANTES EN EL EJERCICIO
PROFESIONAL DE LOS/LAS EGRESADOS/AS DEL PROGRAMA DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL**

JESSICA ANDREA DUEÑAS VARELA

KAREN DAHIANA RUIZ AGUDELO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE TRABAJADORAS
SOCIALES**

DIRECTORA

MARY HELLEN CERÓN BURBANO

TRABAJADORA SOCIAL

ESP. DESARROLLO COMUNITARIO Y MAGISTER EN SOCIOLOGÍA

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

ZARZAL, VALLE,

2021

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

La vida es un camino lleno de misterios e incertidumbre en la cual solo debes caminar con fe y perseverancia para alcanzar las metas propuestas...

En primer lugar, agradezco a Dios y a la vida por permitirme llegar hasta aquí y cumplir una de las metas de mi proyecto de vida, que es culminar mi proceso formativo convirtiéndome así, en la primera profesional de mi núcleo familiar.

Agradezco infinitamente a mi madre Johanna Agudelo y a mi padre Joseluber Ruiz, mis pilares y mi mejor ejemplo de lucha y perseverancia, quienes con grandes esfuerzos me brindaron siempre su apoyo incondicional, mostrando la importancia de cumplir con lo que cada uno propone sin importar las dificultades, por ende, merecen lo mejor de mí.

A los docentes que hicieron parte de mi proceso educativo, agradezco que, con sus conocimientos y experiencias, nos mostraron la importancia de reflexionar frente a la realidad social en la que nos encontramos, dejando claro que, aunque no somos salvadores del mundo, hay mucho por hacer desde la profesión que elegimos.

Agradezco a mi compañera y amiga Jessica Andrea Dueñas por caminar conmigo en los últimos dos años, ambas sabemos la cantidad de obstáculos que vivimos y lo cómplices que nos volvimos para sobrellevar esos tragos amargos y también para celebrar cada logro.

Agradezco al Programa Académico de Trabajo Social de la sede Zarzal por confiar en nosotras y permitirnos realizar esta investigación y abrirnos un mundo de posibilidades a través del compartir de saberes, del constante cuestionamiento, debate, análisis crítico, reflexivo, que nos lleva a crecer intelectual, social y personalmente.

Por último y no menos importante agradezco a nuestra directora Mary Hellen Burbano, por su gran apoyo y orientación no solo en el presente documento, sino también durante mi proceso formativo, agradezco por ser una docente tan entregada y ejemplo a seguir.

Karen Dahiana Ruiz Agudelo

Gracias Dios, universo, vida, y a mi padre en el cielo, gracias madre hermosa Lucero Varela, por ser mi soporte incondicional colocando tu plena confianza en mí, todo se lo debo a ustedes, gracias a mi pareja Alejandro Cortes por verme como la mujer más aplicada desde el momento cero, celebrar junto a mi cada pequeño triunfo y animarme en cada caída, a mis hermanas y sobrinas por apoyarme siempre e inspirarme a seguir adelante, a mi amiga y compañera Karen Ruiz, por la disciplina para realizar esta investigación, gracias a la directora de grado Mary Hellen Burbano por orientarnos con amor y profesionalismo, a los/las egresados/as gracias por participar de esta investigación y gracias a mis valiosas amistades que me han acompañado.

A pesar de todos los momentos difíciles que viví durante la formación, estoy con la fe intacta de que los sueños si se cumplen, así lo afirma mi madre y ahora lo afirmo, pues un día me admitieron a trabajo social y hoy tengo el trabajo de grado en mis manos, miles de aprendizajes y una sonrisa en el corazón.

Este proceso de crecimiento me deja enseñanzas fundamentales que equiparán mi maleta para mi vida profesional, pero lo más importante son los momentos vividos con grandes seres humanos, que como retazos componen la colcha de mi vida, a todos y cada uno/a gracias.

Jessica Andrea Dueñas Varela

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	12
El Proceso de Investigación	12
Formulación del Problema	12
Pertinencia y Relevancia del Tema para el Trabajo Social	14
Objetivos de la Investigación	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos.....	16
Objetivo Práctico.....	17
Camino metodológico	17
Tipo de Estudio	17
Técnicas para la Recolección de Información.....	19
Memoria Metodológica	21
Interés por el Tema Abordado.....	21
Construcción de Antecedentes	22
Encuesta	23
Entrevista.....	24
Conversatorios.....	25
Redacción del Informe Final y Socialización de Resultados Preliminares.....	26
CAPÍTULO II	28
Marcos de Referencia	28
Antecedentes.....	28
Estudios Sobre las Condiciones Laborales de los\las Egresados/as.....	28
Estudios Sobre el Ejercicio Profesional de los\las Egresados/as.	32
Estudios que Caracterizan Social y Laboralmente a los\las Egresados/as	34
Estudios que Evalúan la Calidad de la Educación Superior a Través de los\las Egresados/as .	37
Marco de Referencia Teórico-Conceptual	39
Condiciones Laborales, Conflictos, Demandas y Dificultades	40
Modelo Económico Colombiano, un Condicionante del Ejercicio Profesional.....	46

Ejercicio Profesional de los/las Trabajadores/as Sociales.....	50
Limitaciones en el Ejercicio Profesional y su Carácter Político.	52
Marco de Referencia Contextual.....	57
Acercamiento al Contexto Latinoamericano	57
Acercamiento al Contexto Nacional	61
Acercamiento al Contexto Departamental y Municipal.....	64
CAPÍTULO III.....	69
Condiciones Laborales de los/las Egresados/as del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle Sede Zarzal.	69
Principales Características de Egresados/as que Participaron del Estudio	69
Sobre las Características del Área y Cargo de Desempeño de Profesionales en Trabajo Social	72
Sobre el Mercado y la Precariedad Laboral	80
Características Contractuales y Remuneración Económica	84
Carga y Clima Laboral	91
Satisfacción Vs. Insatisfacción Laboral	97
Sobre el Nivel de Agremiación de Egresados/as	100
CAPÍTULO IV.....	104
Condicionantes del Ejercicio Profesional (Demandas, Conflictos, Dificultades) y la Postura Asumida por Egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social Sede Zarzal.....	104
Demandas, Conflictos y Dificultades.....	106
Demandas, Conflictos y Dificultades con la Población Sujeto de Intervención Profesional:.	108
Con los Compañeros:	120
Demandas, Conflictos y Dificultades con la Institución.....	123
Posición Asumida por los/las Egresados/as Frente a las Demandas, Conflictos y Dificultades	145
Conclusiones y Recomendaciones	156

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Comparación salarial entre países latinoamericanos	60
Tabla 2: Número de graduados en el Programa Académico de Trabajo Social Zarzal en los últimos 9 años	66
Tabla 3: Departamentos donde laboran los egresados/as	72
Tabla 4: Áreas de desempeño	74
Tabla 5: Área, lugar y departamento donde laboran egresados/as.....	76
Tabla 6: Características de egresados/as que participaron en las entrevistas y conversatorios ..	104
Tabla 7: Demandas sociales.....	109
Tabla 8: Demandas de trabajo	123

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Cargos desempeñados por los egresados/as	76
Gráfica 2: Tipo de organización	78
Gráfica 3: Oferta laboral en el norte del Valle Gráfica 4: Estado laboral de los egresados/as	80
Gráfica 5: Cantidad de empleos después del egreso.....	83
Gráfica 6: Tipo de contratación	84
Gráfica 7: Salario promedio	89
Gráfica 8: ¿Cómo consideran las condiciones laborales los egresados/as?.....	98
Gráfica 9: ¿se encuentra agremiado/a?	101

INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra los resultados de la investigación desarrollada a partir de una triangulación metodológica realizada a través del uso de técnicas de recolección de datos cuantitativos y cualitativos, elaborada entre los años 2019 y 2021 para optar por el título de trabajadora social.

Con este estudio se pretende responder a la pregunta: ¿Cuál es la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, en el desarrollo de su ejercicio profesional? Para dar respuesta a esta, se contó con la participación en total de 64 trabajadores/as sociales que egresaron del Programa entre los años 2011-2019.

Quienes participaron de este estudio compartieron información en cuanto al tema de interés de esta investigación a través de 64 encuestas, 8 entrevistas semi estructuradas y 8 informes de conversatorios. Este conjunto de técnicas permitió recoger la información necesaria para analizar la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as de trabajo social.

En este orden de ideas, el presente documento se divide en cuatro capítulos y la parte final de conclusiones y recomendaciones.

El primer capítulo presenta los principales componentes del proceso de investigación, por ende, se plantean los lineamientos de carácter metodológico que orientaron el desarrollo del estudio, allí se encuentra el problema de investigación, la pertinencia y relevancia del tema para el trabajo social, los objetivos, el camino metodológico, el cual está marcado por el tipo de estudio, el método y las técnicas que se utilizaron para levantar la información, por último, se construye la

memoria metodológica en la cual se trazan algunas reflexiones que permiten identificar las principales limitaciones presentadas en el desarrollo del mismo.

En el capítulo dos, se presentan los marcos de referencia, allí inicialmente se exponen los antecedentes que sirvieron de referente para la construcción del objeto de investigación, los cuales se agruparon por categorías, para así darle orden a los principales hallazgos que se encontraron hasta el momento de la revisión, seguidamente, se presenta el marco de referencia teórico conceptual que incluye el paradigma que orienta la investigación el cuál es, el crítico social, que sirvió de sustento para hacer lectura de los hallazgos, ya que este se fundamenta en el conocimiento de la realidad; para el presente estudio conocer las condiciones de los/las egresados/as desde esta perspectiva permitirá develar la dinámica y la estructura del fenómeno y reflexionar hacia donde se deben orientar las acciones derivadas del conocimiento de la realidad para su transformación.

En este mismo capítulo se presenta el marco contextual, en el cual se hace un acercamiento desde el contexto internacional, nacional, departamental y municipal relacionado al tema, para así llegar a ubicar las principales características del contexto en el que están inmersos los/las egresados/as del programa, entendiendo el fenómeno articulado a un todo mayor.

En el capítulo tres, se muestran los resultados de la indagación sobre las condiciones laborales de egresados/as a partir del análisis descriptivo de características como inestabilidad laboral, satisfacción laboral, carga laboral, lugar de trabajo, salario, clima laboral, tipo de contrato y agremiación.

El cuarto capítulo, contiene el análisis y descripción de los hallazgos del segundo y tercer objetivo, que corresponden a, determinar las demandas, conflictos y dificultades que se

presentan en el ejercicio profesional de los egresados/as con la población, los compañeros/as y la institución, además se devela la postura que asumen en relación a las situaciones que estos deben enfrentar.

Finalmente, el lector/a encontrará en la última parte, las conclusiones y recomendaciones, construidas en torno a los objetivos de esta investigación, las cuales surgieron en el transcurso del análisis de la información, además de la bibliografía y los anexos al final del mismo.

CAPÍTULO I

El Proceso de Investigación

Formulación del Problema

El Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, inicia su oferta académica en el año 2006 y es casi 6 años después que gradúa a las primeras dos profesionales en trabajo social, en los años siguientes continúan ofertando el programa y hasta el año 2019 suman en total 120 egresados/as.

Para ese mismo año, el Ministerio de Educación expide el decreto 1330 de julio 25 de 2019 en el cual se establece que los programas académicos deberán implementar un programa de egresados/as que permita conocer el desarrollo profesional y personal:

Por tal razón, la institución deberá demostrar la existencia, divulgación e implementación de los resultados de políticas, planes y programas que promuevan el seguimiento a la actividad profesional de los egresados. A su vez, la institución deberá establecer mecanismos que propendan por el aprendizaje a lo largo de la vida, de tal forma que involucre la experiencia del egresado en la dinámica institucional. (Ministerio de Educación, decreto 25 de julio del 2019, Artículo 2.5.3.2.3.1.5.)

En este sentido, surgió la necesidad de ubicar y conocer el accionar profesional de egresados/as, ya que no existía como antecedente ninguna investigación que abordara el tema de las condiciones en las que se encuentran los graduados del Programa de Trabajo Social en la sede Zarzal de la Universidad del Valle. Solo se ubicó un documento de trabajo, que se realizó desde

el Programa de Egresados de la sede Zarzal, donde se logró ubicar información de 43 de los 47 trabajadores sociales que egresaron hasta el primer semestre del 2015.

De estos se conoce que la mayoría se encontraban ejerciendo la profesión (74%) vinculados en cargos como gestores sociales, facilitadores sociales, así como en cargos de naturaleza administrativa como coordinadores del área social, coordinadores de proyectos, jefe de recursos humanos, entre otros. (Documento maestro Registro Calificado del Programa Académico Trabajo Social sede Zarzal, 2019, p. 252)

Dentro de este marco, según las estadísticas del Programa de Trabajo Social sede Zarzal, los/las trabajadores/as sociales de la subregión se insertan en instituciones tanto públicas como privadas, donde se resaltan las alcaldías municipales, instituciones educativas, organizaciones para el desarrollo social y comunitario, centros de protección a la infancia y adolescencia; así como en labores de acompañamiento psicopedagógico y orientación familiar; en el ámbito empresarial, los/las profesionales de trabajo social se insertan en las labores de gerencia social, responsabilidad social empresarial y recursos humanos, potenciando las relaciones entre las personas y sus ambientes de trabajo (Documento maestro para la renovación del registro calificado del Programa Académico Trabajo Social sede Zarzal, 2019).

A partir de lo anterior, se evidencia la poca información respecto al quehacer y la situación laboral de egresados/as, pues la investigación previa corresponde solo al aspecto de caracterización de los egresados hasta el 2015, y después de ahí no se habían realizado otros estudios que permitan mantener la base de datos de egresados/as actualizada y nutrieran el acercamiento directo con los mismos/as.

Dicha situación afecta directamente al Programa Académico, pues como lo expidió el decreto es necesario mostrar los resultados de políticas, planes y programas que promuevan el seguimiento a la actividad profesional, pues los\las egresados/as reflejan en su quehacer la calidad formativa a través del ejercicio profesional, además son la conexión entre la academia y la realidad sociolaboral; también afecta a egresados/as, pues el distanciamiento con la academia puede generar poca retroalimentación a los procesos de formación y bajo nivel de participación en la organización gremial; de otro lado, afecta a los/as estudiantes del programa, ya que el distanciamiento con este estamento limita la posibilidad de escuchar la voz de la experiencia a partir de espacios de diálogos con egresados/as, que permitan conocer o divisar el panorama laboral y el quehacer profesional de profesionales en trabajo social.

Lo anterior evidenció, que un problema de investigación necesario de resolver era el desconocimiento de la situación laboral de egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social por lo que, se propuso la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal en el desarrollo de su ejercicio profesional?

Pertinencia y Relevancia del Tema para el Trabajo Social

Trabajo social a través de la historia ha tenido diferentes transformaciones por las múltiples crisis que vive la sociedad y la academia, dicha realidad obliga a la profesión a repensar sus estrategias de intervención y líneas de investigación, sin embargo, es común encontrar investigaciones de profesionales enfocados exclusivamente en los fenómenos sociales y pocos se han ocupado de escribir sobre la profesión, su impacto en la sociedad, en la vida de los\las egresados/as, las dificultades teóricas y metodológicas en los campos de intervención, condiciones laborales y

dificultades generadas por los intereses contrarios al sistema económico, la institución y la población.

En concordancia con lo anterior, hablando desde la realidad de la Universidad del Valle sede Zarzal, el desconocimiento del ejercicio profesional de egresados/as y su situación laboral, de alguna forma conlleva a la separación entre la academia y la realidad laboral por la desarticulación con egresados/as, pues el Programa Académico de Trabajo Social, cuenta con 120 egresados desde el 2011 hasta el 2019, y en la actualidad, no se había realizado un estudio que permitiera resolver esta necesidad de conocimiento, limitando la visión del panorama laboral.

Por lo que, al realizar esta investigación se pudo resolver una necesidad de conocimiento que beneficia la comunidad educativa del Programa Académico de Trabajo Social, además, durante la investigación se aplicaron técnicas interactivas que aproximaron a egresados/as con el mundo académico y propiciaron un espacio de intercambio con estudiantes.

De otro lado, la presente investigación permitió analizar la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as en el desarrollo de su ejercicio profesional a partir de la voz de los mismos, que son la principal fuente de información para conocer las necesidades y demandas de los procesos sociales y el accionar profesional; es una oportunidad para que la Universidad del Valle y el Programa Académico de Trabajo Social conozca los conflictos, demandas y dificultades a las que se enfrentan sus egresados/as en el contexto económico, para así poder retroalimentar los procesos de formación académica y determinar su pertinencia con las demandas sociales.

Cabe mencionar que la investigación sobre los condicionantes es importante, tanto para la sociedad como para la profesión, pues al conocer la realidad que afrontan egresados/as permitirá contextualizar a trabajadores/as sociales en formación, a profesionales en trabajo social y al gremio profesional, también a ciudadanos que se interesen por el trabajo social, respecto al quehacer profesional, su situación laboral y la función de estos en la sociedad.

Finalmente, esta investigación representó un gran reto a nivel personal y académico, ya que implicó ahondar en la profesión y su ejercicio profesional viéndolo desde una perspectiva de totalidad, es decir, analizando un fenómeno en estrecha relación con el sistema económico neoliberal colombiano, lo cual exige una mirada capaz de cuestionar la realidad, compleja, cambiante y multidimensional, porque es allí donde interviene la profesión de trabajo social.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal en el desarrollo del ejercicio profesional.

Objetivos Específicos

- Indagar las condiciones laborales de las/los egresados/as del programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal.
- Determinar las principales demandas, conflictos y dificultades a las que se enfrentan en su ejercicio profesional las/los egresados/as del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal.

- Develar la posición asumida por las/los egresados/as frente a los condicionantes de su ejercicio profesional.

Objetivo Práctico

- Socializar al Programa de Trabajo Social los resultados de la investigación, entorno a la situación laboral y los principales condicionantes a los que se enfrentan las/los egresados/as en el desarrollo de su ejercicio profesional.

Camino metodológico

Tipo de Estudio

La presente investigación es de tipo descriptiva, la cual tiene como objetivo: conocer la situación laboral y describir lo que caracteriza esta situación en materia de los principales condicionantes a los que se enfrentan egresados/as, los relatos de sus experiencias, desde sus propias voces, y a partir de allí analizar y develar en qué condiciones se están desempeñando los/as profesionales.

Método

Se considera pertinente la triangulación metodológica, ya que esta, según Benavides y Gómez:

Comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos). Al hacer esto, las debilidades de cada estrategia en particular no se superponen con las de las otras y que en cambio sus fortalezas sí se suman. (2005, p. 119)

Dichos autores mencionan que “la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos ofrece la visión de los diferentes aspectos de la totalidad del fenómeno, más que la repetitividad de los hallazgos de la observación” (Benavides y Gómez, 2005, p. 121).

Ahora bien, para la presente investigación, la triangulación metodológica fue oportuna, ya que, se pudo obtener varias miradas sobre el objeto de investigación y/o complementar los datos que se recogieron en la aplicación de los diferentes métodos, teniendo en cuenta las fuentes primarias que son egresados/as para desarrollar las entrevistas, encuestas y conversatorios, gracias a esto se logró el reconocimiento de las condiciones laborales, y conocer el ejercicio profesional desde la voz de la experiencia.

Muestreo

El universo poblacional son los egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, en total son 120.

El Muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que la población, por voluntad y disposición, tomo la decisión de participar del estudio. Por lo que, el único criterio que se tuvo en cuenta fue ser egresado/a del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal.

El universo poblacional consta de 120 egresados/as de los cuales se lograron contactar 100, de estos se obtuvo 64 respuestas en la aplicación de la técnica cuantitativa (la encuesta), por lo tanto, la muestra de esta investigación es de 64 egresados/as.

En la aplicación de la técnica cualitativa (entrevista semi estructurada) se solicitó la participación en la entrevista, obteniendo una respuesta positiva de 8 egresados/as, el criterio muestral para esta técnica, fue que se encontraran laborando.

Para la técnica interactiva (conversatorio) se invitaron a 8 egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social, obteniendo una respuesta positiva, el criterio para las invitaciones fue que los/las egresados/as estuvieran en diferentes áreas de desempeño (información que se obtuvo de los datos de las encuestas).

Técnicas para la Recolección de Información

Cabe señalar que las rutas metodológicas de cada técnica esta anexada al final del documento.

Técnica Cuantitativa

Encuesta: Esta herramienta de investigación, permitió recolectar y analizar de forma estadística las condiciones laborales como son: tipo de contratación, cargo, salarios, áreas y el tipo de dificultades que se presenta mayormente, sean a nivel institucional, teórico o metodológico; la encuesta se diseñó para ser auto diligenciada física o virtual, dependiendo de la disponibilidad del egresado/a, el tiempo de recolección de información fue de cuatro meses diciembre 2019 - marzo 2020, seguidamente se realizó un informe final que permitió conocer las características principales de los/las egresados/as.

Técnicas Cualitativas:

Técnica Interactiva: Se desarrollaron ocho conversatorios, con el objetivo de recolectar datos empíricos sobre la acción profesional, a partir de la participación de egresados/as de las diferentes áreas de desempeño laboral del trabajo social como: la educativa, comunitaria, familia, salud, salud mental, primera infancia y adolescencia, infraestructura, derechos humanos y procesos de paz.

La encuesta fue la principal fuente de datos para el contacto de los/las egresados/as, gracias a esto se pudo identificar las diferentes áreas de desempeño, por lo tanto, se realizó una lista con posibles participantes de diferentes campos a quienes se contactó y ocho estuvieron disponibles para realizarla.

En el marco de las practicas pre-profesionales se realizó una ruta metodológica para la estrategia de los ciclos de conversatorios sobre intervención social, el espacio denominado “Trabajo Social y campos socio ocupacionales” pretendió fomentar el diálogo entre egresados/as y estudiantes, a través del compartir de experiencias en la intervención social.

La invitación a dichos conversatorios fue enviada al correo electrónico de la totalidad de estudiantes de trabajo social y a 64 egresados/as, también se publicó en la página de Facebook incentivando a la participación de cualquiera que estuviera interesado/a en conocer el tema, y en las historias de WhatsApp; principalmente participaron en cada conversatorio entre 25 a 45 estudiantes de diferentes semestres de trabajo social, además algunos/as egresados/as con interés en el tema que abordarían sus colegas, cada conversatorio abordaba un tema, ejemplo: trabajo social e infraestructura, aquí el rol de las/los egresados/as fue el de exponentes, abiertos al diálogo y a la conversación a partir de preguntas e inquietudes de los/las participantes, especialmente estudiantes.

Esta técnica se realizó en el marco de la práctica pre profesional de las investigadoras, se decidió desarrollarla para suplir la necesidad a los/las estudiantes de reconocer el ejercicio y la identidad profesional, apostándole a un espacio abierto de construcción de conocimiento, a través del acercamiento a las experiencias de los/las egresadas/os en el campo laboral, se decide retomar los resultados y datos generados sobre el tema, articulando así la práctica y la investigación.

Entrevista Semiestructurada: Se realizaron ocho entrevistas a egresados/as de diferentes áreas, los temas específicos fueron conflictos, demandas y dificultades que emergen en el ejercicio profesional y cuál fue la posición adoptada frente a esto, por lo tanto, se creó una guía de preguntas que orientaron el diálogo, sin embargo, este tipo de entrevista permitió desarrollar nuevos interrogantes a medida que fluía la conversación.

Al igual que en la técnica anterior se realizó una lista con posibles participantes de diferentes áreas de desempeño en el campo socio ocupacional, a quienes se invitó, exceptuando a quienes ya habían participado de los conversatorios, ocho estuvieron disponibles para desarrollar la entrevista.

Memoria Metodológica

A continuación, se presenta la memoria metodológica del trabajo de investigación, se expone como surgió el interés por el tema abordado, la construcción de antecedentes, los instrumentos y actividades realizadas para la recolección de información y la redacción del informe final, a su vez se mencionan las dificultades y variaciones del proceso.

Interés por el Tema Abordado

El interés por el tema de investigación nace al identificarlo como una necesidad y demanda de conocimiento en el Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, en el marco de las prácticas académicas, intervención denominada “La educación y formación extracurricular una apuesta para fortalecer la identidad de estudiantes de Trabajo Social” realizada por las investigadoras.

En ese sentido, conocer sobre las condiciones laborales de egresados/as era fundamental y en aras de dar respuesta a esa necesidad y demanda, y con la intención de optar por el título de trabajadoras sociales se eligió el tema como trabajo de grado, así inicio el proceso, junto con la trabajadora social y docente del Programa Académico Mary Hellen Burbano, en un principio profesional de campo, luego directora de trabajo grado.

Construcción de Antecedentes

Para este momento se realizó un rastreo de antecedentes sobre las condiciones laborales de egresados/as de educación superior y la mayoría se enfocó en profesionales de trabajo social de los siguientes países: Colombia, México, Argentina, Costa Rica, Chile y España, a través de la consulta en bases de datos, centros de documentación, bibliotecas y revistas especializadas, que contenían trabajos de grados y artículos frente al tema.

Es pertinente mencionar que, fueron alrededor de 40 antecedentes, estos se organizaron en categorías que agrupan estudios sobre egresados/as, referente a las condiciones laborales, el ejercicio profesional, las características sociales y laborales y finalmente la evaluación de la calidad de educación superior, lo que permitió evidenciar los hallazgos más importantes de las pesquisas desarrolladas sobre el objeto de investigación.

Gracias a lo anterior se construyó el marco de referencia teórico conceptual, que contiene la definición de las categorías de análisis abordadas, que son: condiciones laborales, demandas, conflictos, dificultades y posición frente a los condicionantes en el ejercicio profesional y además se realizó el marco contextual que contiene un acercamiento a la realidad latinoamericana, nacional, departamental y municipal en torno a las condiciones laborales.

Se presentaron dificultades en torno a la poca información y los pocos trabajos de investigación realizados en relación con el tema de las condiciones laborales de egresados/as de trabajo social en Latinoamérica y Colombia, por lo tanto, se tuvieron en cuenta trabajos que indagaran sobre el tema con egresados/as de otras profesiones.

Encuesta

La encuesta de caracterización de las condiciones de trabajo de egresados/as del Programa de Trabajo Social sede Zarzal, fue el primer instrumento desarrollado, el cual consta de 37 preguntas, y su aplicación se realizó entre el mes de diciembre del 2019 y marzo del 2020; cabe señalar que en la encuesta se consignó la siguiente pregunta, ¿estarían dispuesto/as a participar de una entrevista y/o conversatorio?, esta con la intención de identificar posibles participantes para las siguientes técnicas.

La aplicación de la prueba piloto duró entre 20 y 30 minutos aproximadamente, con esta se realizaron los ajustes necesarios, fue posible realizar encuestas en formato físico ya que se ubicaron a 14 participantes en el encuentro de egresados/as que realizó la universidad, otras 50 entrevistas fueron diligenciadas en formato virtual, cabe mencionar que las 64 encuestas se subieron al formulario de Google con la finalidad de recopilar la información obtenida para realizar posteriormente el análisis.

La encuesta permitió conocer la condición laboral de egresadas/os en relación al tipo de contrato de trabajo, el cargo desempeñado, el lugar de trabajo, el área y la satisfacción laboral, además, las dificultades presentadas a nivel teórico e institucional, con la población y compañeros de trabajo, tensiones que se exteriorizan en el lugar de trabajo y las estrategias que han utilizado frente a esto.

Las dificultades en la aplicación de estas técnicas giraron en torno a contactar a egresados/as, dado que, la base de datos estaba desactualizada e incompleta, por lo tanto, fue necesario indagar en diferentes páginas de Facebook, como Mery Richmond y Jane Adams y la página de egresados, para así identificar a quienes seguían esta página, luego se envía la solicitud de amistad a otros egresados/as que se encontraban en esta red social. Después de identificar los egresados/as que se seguían la página, se envió un mensaje a Messenger solicitándoles en nombre del Programa Académico de Trabajo Social, el correo electrónico y compartiéndoles el link de la encuesta para ser diligenciada, cabe resaltar que esta estrategia fue efectiva ya que quienes se ubicaron y respondieron el mensaje diligenciaron la encuesta.

Entrevista

Se realizó la guía de entrevista semi estructurada, luego se contactó telefónicamente a egresados/as que en la encuesta respondieron afirmativamente a participar de una entrevista y/o conversatorio, se llevaron a cabo 8 entrevistas que permitieron indagar las condiciones laborales, determinar los principales conflictos, dificultades y demandas a las que se enfrentan en su ejercicio profesional y develar la posición asumida por egresados/as frente a los condicionantes de su ejercicio profesional.

Las dificultades presentadas en la realización de esta técnica giraron en torno a, contactar a los/as participantes, se enviaron inicialmente invitaciones al correo electrónico y no se obtuvieron respuestas; el tiempo disponible de los egresados/as para participar, dado que, la mayoría trabaja tiempo completo y solo se encontraban disponibles en horas de la noche o fines de semana y el cambio de modalidad para su desarrollo, planeado inicialmente de manera presencial, lo cual tuvo que variar dada la coyuntura mundial por la pandemia del COVID 19.

Resolver lo anterior, lo facilitó la base de datos generada por la encuesta donde se encontraban los números de teléfono lo cual permitió el contacto de egresados/as y la disposición de ocho a participar, permitiendo establecer fechas y horas para llevar a cabo las entrevistas.

Finalmente, para el desarrollo, gracias a las plataformas virtuales como Google Meet, se lograron realizar video llamadas con egresados/as de Roldanillo, Zarzal, Cali, Tuluá, Bogotá, San José del Guaviare y La Victoria, que ejercen la profesión en diferentes áreas, la duración de la entrevista tuvo un promedio de 20 a 60 minutos y la grabación quedó en formato video en Google Drive lo cual permitió su transcripción (transcripción natural).

Conversatorios

Los conversatorios fueron una técnica interactiva abierta al público desarrollada en el marco de las prácticas académicas antes mencionadas, donde estudiantes de trabajo social podían participar, dada la pandemia mundial, los conversatorios se desarrollaron en la web a través de plataformas como Zoom, Google Meet y Facebook live, cada conversatorio estuvo enfocado en exponer el quehacer profesional del trabajador/a social en determinadas áreas, de esto se obtuvieron 8 informes donde quedaron plasmadas las transcripciones de lo expuesto por egresados/as (transcripción natural).

En concordancia con lo anterior, se analizaron los datos contenidos en los informes, de allí se obtuvo información relevante en cuanto a las diferentes experiencias, conflictos, demandas, dificultades, retos y formas de afrontamiento que han experimentado las/los egresados/as en su ejercicio profesional.

Las dificultades presentadas para el desarrollo de los conversatorios fueron el contacto con los egresados/as, el aplazamiento de conversatorios o su cancelación definitiva por motivos personales de los/as participantes y además los problemas de conexión a internet.

Lo anterior fue posible resolverlo gracias a facilitadores como: contar con la respuesta afirmativa para participar de diferentes egresados/as y cuando cancelaban se contactó a alguien más y la conexión a internet se trataba de optimizar apagando las cámaras de los participantes e ingresando con tiempo a las plataformas.

Redacción del Informe Final y Socialización de Resultados Preliminares

La redacción inicio con el procesamiento de la información obtenida a partir de la encuesta, y la categorización de las transcripciones de las entrevistas y los conversatorios, seguidamente se construyó una matriz que permitió conocer la voz de egresados/as frente a las diferentes categorías de análisis, de allí se obtuvieron los principales hallazgos y se realizó la descripción de los datos y la información junto con el análisis a partir de conceptos y posturas teóricas, que permitieron hacer un análisis crítico de las condiciones laborales de egresados/as.

Las principales dificultades que se presentaron durante la redacción del informe final se dan inicialmente en relación al tiempo disponible de las investigadoras, ya que durante el 2020 se encontraban culminando su proceso de prácticas académicas las cuales se desarrollaron en medio de la pandemia, por lo que, el tiempo requerido para ese proceso aumento, limitando el tiempo disponible para el desarrollo de la investigación.

También, se presentó la dificultad de comunicación entre las investigadoras, ya que, residen en diferentes municipios y la única forma de comunicación estaba medida por Tics, que implicó todos los problemas de conectividad que se presentaron en la cotidianidad.

Finalmente, estas dificultades fueron resueltas gracias al manejo de diferentes plataformas, como documentos y formularios de Google, drive, entre otros, la comunicación asertiva entre investigadoras y la organización del horario de trabajo, disponiendo diariamente 3 horas para su desarrollo.

CAPÍTULO II

Marcos de Referencia

Antecedentes

La investigación sobre egresados devela elementos útiles para la actualización y evolución de los procesos de formación académicos, ya que establece una conexión con las necesidades y exigencias de la realidad del mundo laboral. Por lo tanto, en esta investigación se hace un rastreo de antecedentes, sobre las condiciones laborales de los/las egresados/as de educación superior y la mayoría se enfoca en profesionales de trabajo social de los siguientes países: Colombia, México, Argentina, Costa Rica, Chile y España.

Es pertinente mencionar que los antecedentes se organizaron en categorías que agrupan estudios sobre las y los egresados, referente a: las condiciones laborales, el ejercicio profesional, las características sociales y laborales y finalmente la evaluación de la calidad de educación superior, lo que permitió evidenciar los hallazgos más importantes de las pesquisas desarrolladas sobre este tema como objeto de investigación.

Estudios Sobre las Condiciones Laborales de los/las Egresados/as

Estos estudios, permiten según la mayoría de los investigadores, entre ellos (Bezies et ál., 2017; Castellanos y Rodríguez, 2017; Blanco, Sánchez y Tallón, 2018; Troncoso, 2013) actualizar y fortalecer el pensum académico de los programas, ya que, ofrecen una visión amplia sobre la realidad laboral, pues estos aportan elementos para redefinir el proyecto de desarrollo y así mantenerse alerta ante las nuevas necesidades sociales y laborales. Además, la inclusión de las

voces de los egresados/as permite reconocer y asumir nuevas formas de práctica profesional que son requeridas para la construcción de un proceso social equitativo.

López et ál. (2000) afirma que estos estudios, permiten garantizar una mayor pertinencia en la intervención a nivel local, regional y nacional, sin embargo, esta intención se dificulta por la distancia existente entre los\las egresados/as y el alma mater, en Colombia es notoria la desvinculación.

Blanco, Sánchez y Tallón (2018) concuerdan con lo anterior, por lo tanto, resaltan la importancia de que los datos que se obtienen en este tipo de investigaciones deben ser tenidos en cuenta como indicadores de la realidad, siendo necesario conectar la academia y el mercado laboral.

Por otro lado, Murillo y Montaña (2018) intentan describir las condiciones laborales de los\las egresados/as universitarios de IES públicas y privadas en México. Los resultados principales muestran que los\las egresados/as de las instituciones educativas privadas tienen mejores condiciones laborales en términos de salario, estabilidad laboral y puestos desempeñados, sin embargo tienen un menor ritmo de incorporación al mercado laboral en comparación con sus colegas egresados de las instituciones públicas, por lo que asumen que los\las egresados/as de instituciones públicas tienen una mayor necesidad de incorporarse al mundo laboral debido al contexto social y económico al que pertenecen.

Ahora bien, Cademartori plantea la importancia de:

Reconocer la dinámica actual de los patrones de acumulación, las exigencias económicas y sociopolíticas de estos procesos, las transformaciones del mundo del trabajo, la participación y correlación de fuerzas entre capitalistas y trabajadores, devienen imperantes por la propia constitución del trabajo social. (2011, p. 15)

Lo anterior es planteado desde un contexto argentino, no obstante, desde el contexto colombiano un grupo de investigadores de la Universidad de la Salle-Bogotá, afirman que el contexto neoliberal colombiano “ha venido imponiendo condiciones cada vez más precarias y es evidente el retroceso de los derechos históricamente conquistados por los trabajadores” (Salazar et ál. 2015, p. 4) de acuerdo a lo anterior, se proponen hacer una investigación desde una postura histórico-crítica con la finalidad de abrir el panorama a la población sobre lo que ha sido trabajo social, lo que es y será por lo tanto, afirman que:

Las condiciones laborales de los profesionales de trabajo social en la actual sociedad capitalista han experimentado cambios sustanciales, con graves impactos en el ámbito de inserción laboral. Son tres los principales: la “*tercerización*” en las áreas de la producción, la administración y los servicios; la “*flexibilización*” del contrato de trabajo con recorte del salario y los derechos laborales y el aumento del *desempleo estructural*, no solo por la desindustrialización del país, sino también por la sustitución de mano de obra por maquinaria, derivada de la automatización y el desarrollo de la tecnología. (Salazar et ál., 2015, p. 9)

Lo anterior, devela dos aspectos a los que se ven enfrentados los/las egresados/as, primero mayor contratación de los profesionales en el sector privado y segundo la contratación en el tercer sector, evidenciando un incremento en la contratación indirecta para los profesionales de trabajo social, reduciéndose su inserción laboral en el sector público.

En Argentina, Castro y Rubí (2002) afirman que la inserción profesional en el mercado laboral es un problema, por la confusión sobre el quehacer profesional, esto a partir de las condiciones precarias a las que se enfrentan los recién graduados, a esto se le suma que la población que atiende también se encuentra en condiciones de precarización.

Seguido a esto, Carreón (2014) menciona que en las condiciones laborales de los trabajadores sociales en México también inciden la dinámica interpersonal y, el alto nivel de compromiso con la institución, lo cual refleja profesionales que ajustan los objetivos a la estructura y política de la organización, para la que trabaja. Respecto a esto, Cademartori menciona la existencia de elementos determinantes para profesionales en trabajo social en Argentina y las principales mediaciones que operan en los procesos de trabajo:

Su condición asalariada, por tanto, vendedor de su fuerza de trabajo; al Estado como comprador de la misma; y, el abaratamiento de los falsos costos en tanto trabajador improductivo. Las determinaciones, en tanto, resultado de elementos ontológicos que hacen que tal objeto sea esa cosa y no otra, inherente a los mismos, aunque también históricos. Es decir, son determinaciones en el marco de este sistema de relación social. (2011, p. 164)

Donde las principales mediaciones son en relación con las transformaciones del trabajo que incrementan la dependencia, inestabilidad, la precariedad y sobreexplotación laboral.

Guerra intenta contribuir a la reflexión sobre las demandas y respuestas de la profesión en el contexto de Costa Rica, a partir de las determinaciones particulares del trabajo social y de las condiciones objetivas y subjetivas dadas por la crisis contemporánea del capitalismo, afirmando que:

Las alteraciones en el “mundo del trabajo”, en la esfera del Estado, en las políticas sociales, establecen nuevas mediaciones que se expresan en las condiciones objetivas (materiales y espirituales) sobre las cuales se realiza la intervención y que condicionan las respuestas de los profesionales. Frente a estas transformaciones, la dimensión

instrumental de la profesión pasa a necesitar de vínculos cada vez más estrechos con un proyecto ético - político en defensa de los derechos sociales y de la democracia. (2000, p. 2)

Finalmente, Guerra et al., resaltan la importancia del propio compromiso con organizarse para la reivindicación de los derechos laborales, pues:

No hay dudas de que la desocupación y la precarización permiten que se transfiera hacia el propio trabajador la responsabilidad por su empleabilidad. Se combinan la precarización laboral, la flexibilización de la legislación laboral (y de los derechos sociales) y las políticas sociales focalizadas (reducidas a programas de combate a la pobreza) para hacer sustentable una hegemonía con dominación. (2015, p. 21)

Estudios Sobre el Ejercicio Profesional de los\las Egresados/as.

Valencia, toma como categoría de estudio la intervención profesional y la perspectiva histórico-crítica, resaltando que, el trabajo social actúa en la realidad en medio del Estado y la sociedad civil, en el proceso de reproducción de las relaciones sociales, y se articula en la sociedad como una “profesión inscrita en la división socio técnica del trabajo” (Valencia, 2011, p. 1., citando a Iamamoto, 1997). Siendo así, la intervención inmediateista de acuerdo con Valencia deja como resultado “la pluralidad de concepciones que surgen alrededor de la intervención, la mediación y la instrumentalidad como conceptos que se relacionan y se contraponen” (2011, p. 1). Así la autora concluye que:

La perspectiva histórico-crítica del trabajo social aporta suficientes elementos a la intervención profesional, elementos que deben ser abordados e incluidos en la pluralidad teórico-metodológica de las mallas curriculares o pensum en la formación de trabajo

social en Colombia, por proporcionar elementos necesarios para llenar de contenido los debates sobre la profesión desde la intervención profesional, pero además como parte de la construcción del proyecto ético-político-profesional-crítico en el que se establezcan posturas concretas de frente a la realidad nacional que enfrentan los profesionales en el hacer cotidiano. (2011, p. 25)

En este mismo orden de ideas Valencia (2012) expone que, es evidente que la formación que reciben las y los estudiantes de trabajo social en Colombia está sujeta a perspectivas tradicionales y euro centristas, que dejan de lado la perspectiva histórica crítica, y de acuerdo con Valencia:

El conocimiento del contexto socio-histórico de los agentes que determinan la intervención; la relación que apunta al sostenimiento de las condiciones que lo están demandando frente a los actores, bien sea el Estado o el mercado y la finalidad de esa intervención debe estar transversalizada por una capacidad crítica que la trascienda, permiten establecer la relación existente entre teoría y práctica, siendo éstos, elementos indivisibles. (2012, p. 70)

Seguidamente, Guerra et al. (2015) con este interrogante, ¿quiénes somos y con quién es nuestro compromiso? abordan las condiciones laborales y los dispositivos institucionales donde se ejerce la profesión, con la intención de develar la realidad a la que se enfrentan los egresados/as como trabajadores asalariados dentro del sistema.

En concordancia con lo anterior afirman que:

La construcción de los proyectos profesionales tiene que estar vinculada a las reales condiciones de trabajo y de vida de los sujetos y que, en el caso de los trabajadores

sociales, significa conocer de manera profunda las condiciones reales en las cuales el ejercicio profesional se lleva adelante; sino es sólo una idealización. (2015, p.18)

En pocas palabras, ¿cómo se prepara a las y los estudiantes para la vida laboral? y ¿cómo un profesional se plantea un proyecto profesional? si se ignoran las condiciones laborales y la realidad social, si el análisis sobre esto no se da, puede conllevar a una auto idealización de salvador/a social aceptando ese papel que le otorgan carente de pensamiento crítico.

Finalmente, Gómez reflexiona sobre la definición de esta disciplina y profesión, y afirma que trabajo social es una profesión con un claro y marcado carácter político, y que para acceder a los estudios que te permitirán ejercerla te exigen una nota, no una declaración de orientación ideológica. “Por ello, no persiguen el mismo cambio social la estudiante militante del Partido Popular, el profesor activista del Partido Comunista, el trabajador social reformista o la trabajadora social cristiana y apostólica” (2013 p. 186).

Estudios que Caracterizan Social y Laboralmente a los\las Egresados/as

Chavarría et al. (2011) Parra y Arias (2017) Caicedo et al. (2015) Ardila y Vargas (2013) Moreno (2013) Marulanda et al. (2011) utilizan en sus estudios técnicas de investigación como: análisis documental, encuesta y entrevista, con el objetivo de caracterizar a los egresados en aspectos personales, académicos, laborales, el impacto en los campos de actuación e influencia, la inserción en el mercado laboral y la coherencia entre la formación académica y el campo laboral.

Ahora bien, los campos laborales para profesionales en trabajo social según Ardila y Vargas, se destaca en “instituciones de protección, medio ambiente, secretarías municipales, educación y salud” (2013, pp. 46-47). Además, están vinculados en la gestión y formulación de las políticas

públicas en torno al bienestar y desarrollo humano, resaltan que, las funciones del trabajador social deben ser de carácter intersectorial, respondiendo a las demandas de los diferentes grupos poblacionales.

En concordancia con esto, Beltrán y Berrío, agregan al campo laboral de los egresados/as “cuatro mercados laborales parciales: el de la investigación, el de la docencia, el de la consultoría y el del trabajo con comunidades” (2015, p. 142).

También afirman que las y los trabajadores sociales se caracterizan por:

Ser autónomos, líderes y constructores de nuevos modelos de sociedad democrática, justa y solidaria, lo cual se evidenció en las contribuciones que estos realizan, desde las diferentes áreas de intervención profesional, a la solución de problemáticas sociales tales como la violencia intrafamiliar, la violencia generada por el conflicto armado, el abuso sexual al menor, el desplazamiento, la pobreza y las inequidades sociales. (Moreno et al. 2013, p. 46)

Por otro lado, los autores concuerdan en que la educación recibida durante el proceso de formación universitaria se ve reflejada en el desempeño laboral, por lo tanto, los egresados/as representan la Universidad.

Ahora bien, los estudios sobre el ejercicio profesional de los egresados contribuyen “en los procesos de mejora continua, y tomar decisiones que retroalimenten la planeación curricular en todas las áreas académicas” (Granados y Orozco 2013, p. 30). Pues el aporte de los egresados/as es importante para la actualización y cualificación de las tres funciones de la educación superior: docencia, investigación y extensión, a las que en la actualidad se ha sumado la referida a la internacionalización, que transversaliza las primeras tres.

En cuanto a la demanda y oferta educativa que genera el sistema de educación superior chileno, Saravia (2015) encontró que, aumentó la oferta de formación y la expansión de programas no universitarios, que podrían generar una titulación mayor que la universitaria, titulando tres técnicos en trabajo social por cada dos trabajadores sociales universitarios, otro hallazgo es el origen de los estudiantes de trabajo social, que en su mayoría corresponden a estratos bajos con las diversas situaciones, según el territorio. Por ende, el desafío para las Escuelas de Trabajo Social chilenas es generar una planificación racional de la formación de trabajadores/as sociales en Chile.

Cabe mencionar, que las principales dificultades que se les presentan a los egresados/as, son: las condiciones laborales inadecuadas, los salarios por debajo de las expectativas personales y carencia de la experiencia exigida, eso evidencia que no todas las condiciones laborales brindan estabilidad. También resalta que la mayoría de los egresados/as expresan el interés por acceder a estudios post graduales que su alma mater ofrezca, pero se dificulta por los escasos recursos. (Marulanda et al. 2011)

Seguido a esto, Ortiz y Sánchez (2017) afirman que es importante reconocer que los egresados/as se enfrentan a retos y obstáculos, es decir, que las/los profesionales individualmente deben organizar sus fuerzas para enfrentarlos, lo cual juega un papel importante en el desempeño profesional y por ende en el éxito laboral.

De acuerdo con lo anterior, Barrera, Malangón y Sarasola consideran que las/los trabajadores sociales en España se encuentran en situaciones cada vez más complejas y estresantes:

Situaciones que devienen de las propias características del entorno en el que ejercen su profesión, el lugar de trabajo, las condiciones laborales, y la propia característica de la

población con la que trabajan, a las que habría que sumar las características individuales de los profesionales, sus expectativas, cualificación, formación, y en cómo son capaces o no de afrontar las situaciones de dificultad laboral. (2015, p. 69)

Finalmente, esta situación genera en los profesionales un desnivel en su autocuidado y puede desencadenar enfermedades físicas y mentales a causa del estrés, como el síndrome de Burnout.

Estudios que Evalúan la Calidad de la Educación Superior a Través de los/las Egresados/as

En esta categoría de análisis, se agruparon los aportes principales sobre la importancia de la evaluación de calidad de la Educación Superior a través de los egresados, en la búsqueda se encontraron cinco antecedentes.

Inicialmente Jaramillo y Ortiz (2006) mencionan que las instituciones de Educación Superior en Colombia se encuentran en una búsqueda constante de instrumentos que les permitan evaluar la calidad de la educación impartida, y concuerdan en que la forma más frecuentada es la encuesta a los egresados/as, resaltan la utilidad y pertinencia de los estudios de seguimiento a los mismos, sin embargo, no se debe dejar de lado la dinámica económica y social en que se desenvuelve el egresado/a en relación con el medio y con la institución que lo titula; las investigaciones deben actualizarse constantemente, con el fin de incorporar esos cambios e interpretarlos.

Sánchez et ál. (2009) menciona que la evaluación permite realizar un análisis tanto teórico como metodológico desde la voz de las/os egresados, para así poder direccionar mejor los planes de estudio en función de las dinámicas laborales, además plantean como objetivo principal de dichos estudios, la posibilidad de:

Identificar el destino laboral, ocupacional y las necesidades de formación continua, entre otros aspectos; razón por la cual, dichos estudios requieren de la aplicación de metodologías que tienen en común la observación de trayectorias o las prácticas del grupo identificado como “egresados”, dentro de ciertos espacios de actualización en la educación, en los mercados laborales, la práctica profesional, entre otros. (2009, p. 119)

En este mismo orden de ideas, autores como González et ál., 2018; Ortiz y Sánchez, 2017, señalan que la evaluación posibilita conocer las percepciones, expectativas y necesidades de agentes que hicieron parte directa del ambiente universitario, que cuentan con conocimiento y experiencia para orientar y dinamizar las relaciones entre la Universidad – sociedad, el análisis de esta relación permite comprender la realidad laboral de los profesionales. Finalmente, Parra et al. (2007) afirman que en Colombia la calidad de un programa académico está caracterizada por:

El éxito y las oportunidades de empleo o formación de empresa que genera en los egresados; las actividades que los egresados están ejecutando, son un indicador de efectividad de las competencias que se tienen planteadas, es una actividad del ciclo de mejoramiento continuo, permite establecer la pertinencia de las acciones implementadas y es la base para la realización de los cambios necesarios en materia de competencias laborales en aras de la acreditación de calidad como afirmación del compromiso con la implementación de procesos que garanticen profesionalismo en los estudiantes y egresados. (2007, p. 3)

Los estudios arrojaron que: evaluar la calidad académica a partir de la voz de los egresados/as permite, conocer percepciones, expectativas, necesidades e identificar nuevos retos para la academia sin dejar de lado la dinámica económica y social, conocer las condiciones laborales y la realidad social importante para no idealizar el rol profesional, existen diversos campos

laborales, las condiciones laborales de los egresados/as y la población que interviene son precarias, el sistema económico y social genera factores estresantes, la mayoría de las/los profesionales en trabajo social están siendo contratados en el sector privado y finalmente es fundamental la agremiación para la validación y defensa de los derechos de las/los trabajadores.

Si bien, Argentina, México, Costa Rica y España también han indagado sobre los egresados/as, qué están haciendo y su nivel de satisfacción laboral, se encontraron estudios donde la preocupación principal es indagar sobre las condiciones de los egresados en el contexto social y político, especialmente en Argentina, los estudios buscan determinar las condiciones laborales permeadas por el sistema económico, social y cultural.

Marco de Referencia Teórico-Conceptual

El paradigma que se retoma en esta investigación es el crítico social, el cual se fundamenta en el conocimiento y comprensión de la realidad, para el presente estudio conocer las condiciones de los egresados/as, desde un análisis estructural permitirá develar las mismas y reflexionar hacia donde se deben orientar las acciones, pues el conocimiento se construye con el propósito de aportar a la transformación de los grupos, comunidades y clase trabajadora “Por tanto, se caracteriza por ser emancipador, ya que invita al sujeto a un proceso de reflexión y análisis sobre la sociedad en la que se encuentra implicado y la posibilidad de cambios que el mismo es capaz de generar”. (Melero, 2011, p. 344).

La elección de este paradigma fue necesario para lograr un análisis crítico y descriptivo de la realidad social en Colombia y las fuerzas de poder que actúan sobre las condiciones laborales a las que se enfrentan los egresados/as como parte de la clase trabajadora, producto del sistema capitalista, por lo tanto, “la investigación crítica opera bajo la premisa de generar un cambio

mostrando argumentos y hechos de interés para el oprimido” (Hansen 1993citado por Gamboa 2011, p. 55)

Condiciones Laborales, Conflictos, Demandas y Dificultades

Se entenderán por condiciones laborales, el conjunto de circunstancias y características que condicionan los espacios de trabajo, de acuerdo con Buelvas, Oviedo y Amaya, (2013) las condiciones laborales involucran: la satisfacción laboral, los riesgos laborales, la carga de trabajo, clima laboral, también se tiene en cuenta el lugar y espacio donde se desarrollan las actividades, salario, horario, tiempo, recursos para el alcance de los objetivos, y tipo de contrato.

Es importante señalar que existen múltiples variables que inciden en las condiciones laborales, en esta investigación se tiene en cuenta varias de ellas, sobre todo las demandas, conflictos y dificultades que pueden presentar los egresados/as durante su ejercicio profesional dentro de los espacios laborales, estos conceptos se irán desarrollando a lo largo de este capítulo, se adopta el concepto de Villar, quien afirma que las “demandas laborales se consideran todos los componentes del trabajo que exigen un esfuerzo físico o mental del trabajador y que suponen un coste físico o psicológico para este” (2015, p. 13).

De acuerdo con esto existen 3 tipos de demandas, que pueden afectar el bienestar del trabajador, sin embargo, para efectos de esta investigación se retomaran dos conceptos de demandas:

Las demandas de la tarea: son aquellas que se refieren a la cantidad de trabajo que debe realizarse (sobrecarga cuantitativa), a la dificultad que entrañan las actividades (sobrecarga cualitativa), a la monotonía de la tarea (rutina), a la presión temporal para realizar las actividades o a la falta de claridad de la función (ambigüedad o estrés de rol).

Las demandas sociales: son las que se derivan de las relaciones sociales que el individuo establece con sus compañeros, con superiores o subordinados y con los clientes, que requieren un esfuerzo mental que pueden causarle efectos negativos.

(Villar, 2015, pp. 13,14)

En concordancia con lo anterior, dichas demandas pueden acarrear consigo presión temporal que se “refiere a la percepción por parte del trabajador, de que el tiempo del que dispone para la realización de las tareas encomendadas, es menor del que sería preciso para terminarlas” (Villar, 2015, p.14) o también demandas externas a la organización que pueden generar tensión:

En concreto la tensión entre las exigencias organizacionales y las exigencias familiares (conflicto familia-trabajo), sobre todo, desde que se ha convertido en un hecho habitual que los dos componentes de la pareja trabajen fuera de casa, se está considerando como un fenómeno que puede tener un efecto bidireccional: Puede afectar de un modo importante a la estabilidad de la organización y al bienestar psicosocial de los trabajadores. (2015, p.15)

Anudado a esto, las demandas en el ámbito profesional, de acuerdo con Guerra sufren “las transformaciones macrosociales” (2000, p. 1) que afectan considerablemente los espacios de intervención, sin embargo, es menester responder a las demandas que emergen:

El Trabajo Social como profesión tiene que responder a las demandas. Estas no son unidireccionales; al contrario, están atravesadas por intereses antagónicos oriundos del capital y del trabajo, de ahí que sean las actividades profesionales mediadas por la contradicción. (Guerra, 2000, p. 3)

Guerra menciona que las demandas son alteradas, y esto es causa de las particularidades del trabajo social, aunque también menciona que las demandas sociales son inherentes de las

profesiones sociales pues su ejercicio esta atravesado por determinaciones “de los usuarios, de los valores, de los criterios, de los padrones societarios, de las requisiciones, de las condiciones de trabajo” (2000, p. 18) y en la necesidad de resolver esas demandas en relación con “demanda-emergente / respuesta-inmediata, lleva al profesional (y a la profesión como un todo) a una lógica pragmática, movido por la preocupación” (Montaño, 2007, p. 13)

Por otro lado, en palabras de Barrios:

Los profesionales de Trabajo Social recogen las demandas de las organizaciones sociales para reivindicar frente al Estado la necesidad de impulsar estrategias de participación que se articulen a procesos de ampliación de la democracia y fortalecimiento de los movimientos sociales.(2004, p. 5)

De acuerdo con lo anterior, se tiene en cuenta el contexto en el que se desarrollan dichas condiciones, las cuales son producidas por el sistema capitalista y las políticas neoliberales del Estado colombiano, pues de acuerdo con Montaño “las transformaciones sociales contemporáneas, operadas por la programática neoliberal bajo el comando del capital financiero, traen nuevos desafíos al conjunto de ciudadanos y de hombres y mujeres que viven de la venta de su fuerza de trabajo” (2004, p. 1) resaltando que las políticas neoliberales también afecta a los/las profesionales en trabajo social y sus condiciones de trabajo, en ocasiones limita los procesos de intervención e investigación social.

A partir de este contexto, es que los conflictos y las demandas para esta profesión se resignifican, si bien, el conflicto es “aquella situación en la cual existen dos o más intereses contrapuestos que no pueden ser satisfechos simultáneamente” (Jiménez, 1986, p. 3) o como lo menciona Villar “se refiere a la incompatibilidad entre las órdenes recibidas de una persona (conflicto intra-emisor), de diferentes personas (conflicto inter-emisores) o entre los valores personales y las exigencias

externas” (2015, p. 15) los cuales son generados en diferentes momentos, por las particularidades de la población a intervenir, instituciones, organizaciones, equipo de trabajo y por lo tanto durante décadas se ha buscado eliminarlo, sin embargo, Montaña menciona que:

El profesional de Trabajo Social se inserta en el contexto de las contradicciones de intereses entre clases y sectores sociales; pero eso no debe convertirlo en “mediador” de conflictos. No busca “resolver” o “mediar” los conflictos -postura extremadamente conservadora, por cuanto no haría otra cosa que fortalecer el polo más fuerte del mismo-, sino facilitar el reconocimiento de los intereses en juego, explicitándolos. (2007, p. 11)

En tal sentido, las dificultades son aquellas situaciones intra personales, sociales y laborales que interfieren en el desarrollo oportuno del ejercicio profesional:

Las dificultades están relacionadas etimológicamente con el término latino *difficultas*. El concepto hace referencia al problema, brete o aprieto que surge cuando una persona intenta lograr algo. Las dificultades, por lo tanto, son inconvenientes o barreras que hay que superar para conseguir un determinado objetivo. (Pérez y Merino 2012, párrafo 1)

Es así como, las y los profesionales en trabajo social se enfrentan a dificultades como ser parte de la clase trabajadora al vender su fuerza de trabajo cualificada al Estado y empresas privadas, precariedad laboral en relación al tipo de contrato, alta carga laboral a cambio de bajos salarios y pocas garantías laborales, poco tiempo disponible para desempeñarse, pocos recursos económicos destinados al bienestar social y políticas públicas focalizadas, entre otras.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que las demandas, conflictos y dificultades son condicionantes que atraviesan el ejercicio de la profesión y están determinados por varios elementos y mediaciones, Cademartori, señala algunos determinantes para la singularidad del trabajador/a social:

Su condición asalariada, por tanto, vendedor de su fuerza de trabajo; al Estado como comprador de la misma; y, el abaratamiento de los falsos costos en tanto trabajador improductivo. Las determinaciones, en tanto, resultado de elementos ontológicos que hacen que tal objeto sea esa cosa y no otra, inherente a los mismos, aunque también históricos. Es decir, son determinaciones en el marco de este sistema de relación social. (2011, p. 164).

Seguidamente, Cademartori expone las principales mediaciones que operan en los procesos de trabajo, las cuales se resumen en catorce:

1. Procesos de fragmentación homogeneizadora en las formas de contratación de los trabajadores sociales.
2. Formas de contratación que velan la relación de dependencia laboral que tienen los trabajadores sociales con el Estado.
3. Subordinación de los procesos de trabajo.
4. Ausencia y escasez de medios de trabajo.
5. Aumento de capacidad creativa de los trabajadores y la tolerancia en su condición de asalariado.
6. Múltiples falencias de los lugares de trabajo como una característica de orden estructural.
7. Peso e incidencia de criterios políticos en las posibilidades de acondicionamiento y conservación óptimas para el medio ambiente laboral de los trabajadores.

8. Sobreexplotación de la fuerza de trabajo.
9. Acuerdos en clave personal e individualización de criterios, compromisos y convenios entre las partes.
10. Extensión de la jornada pre-estipulada y, la doble jornada.
11. Tendencias homogeneizantes en la atención de la cuestión social, vía intervenciones en serie sin variaciones en cuanto al área de intervención. No se contempla en este punto, diferencias dada por la experiencia y antigüedad de los trabajadores en el puesto de trabajo.
12. Tendencia a la descalificación de los atributos productivos de los trabajadores sociales en tanto homogeneización y serialización de procesos de trabajo.
13. Aumento de la productividad de los trabajadores sociales bajo contratos por tiempo prefijado opera de la mano disciplinar de no renovación de contrato.
14. Aumento de la productividad de los trabajadores sociales efectivos bajo influencia de la rotación sistemática de personal. (2011, pp. 164-165-166)

Ahora bien, Cademartori habla sobre la condición de explotación de la clase obrera y menciona que es:

De fuerte impacto, en la particularidad de quienes intervenimos en los procesos de redistribución de la plusvalía a través del fondo público...es posible la disputa por garantizar condiciones de trabajo que permitan la reproducción de las condiciones de vida en tanto trabajadores, y todos y cada uno de los medios de trabajo necesarios para un Trabajo Social crítico. (2011, p. 167)

De acuerdo a lo anterior, es necesario mencionar que la posición que asumen las\los egresados/as dentro de su ejercicio profesional frente a los condicionantes (condiciones laborales, conflictos, demandas o dificultades) sean personales, institucionales o con la población, va a depender del proyecto ético político individual que asume para ejercer las acciones encaminadas por un conjunto de valores y principios hacia un determinado fin.

Respecto a lo anterior, Montaña menciona que el reto es:

Construir colectivamente un proyecto ético-político profesional, que pueda enfrentar con competencia y compromiso, en el interior de las fuerzas sociales progresistas, las condiciones en las que viven los trabajadores (con y sin empleo) y demás sectores subalternos. (2004, p.2)

Modelo Económico Colombiano, un Condicionante del Ejercicio Profesional

El ejercicio profesional de los y las trabajadoras sociales, se desarrolla en un escenario donde se evidencian las consecuencias de la lógica de acumulación capitalista o del llamado modelo económico neoliberal, que ha impactado la inserción laboral debido a la tercerización, flexibilización y desempleo estructural, cabe señalar que este modelo lo presentaron como la salvación de la economía del país, pero en realidad causa desigualdad social, más de la que había antes de adoptar dicho modelo, además culpabiliza a la clase trabajadora, por la crisis económica, argumentando que el poder excesivo de los sindicatos habían degradado la acumulación privada, en este mismo orden de ideas Salazar et ál., afirman que:

Las transformaciones en el mercado han dirigido el trabajo hacia la subsistencia mediante la tercerización, la inestabilidad laboral, la reducción salarial y del campo laboral y la “independencia” del trabajador, sobre lo cual muchos autores han adelantado

investigaciones en torno al problema del cambio de las condiciones de trabajo por el modelo económico actual. (2015, p. 22)

A dicha precarización se enfrentan los trabajadores en este siglo, además en el actual mercado laboral, se evidencia una clase trabajadora polarizada, ya que por un lado existe un “sector pequeño con empleo estable, dotado de fuerza de trabajo altamente calificada y con garantía de derechos laborales y sociales, junto a un amplio contingente de la población con trabajos precarios, temporarios y subcontratados” (Iamamoto, 2003, como se citó en Salazar et, ál. 2015, p.57). De acuerdo con estos autores, se imputan el precario contexto laboral al cambio abrupto del sistema productivo colombiano, el cual se caracteriza por las:

Exportaciones concentradas en sectores primarios y semi-primarios de la economía y en otros tantos sectores en los que la productividad es extremadamente baja y que además han generado durante más de 20 años la mayor parte de empleos informales, sectores que constituyen el principal empleador de la economía colombiana. (Farné y Vergara, 2008, citado en Salazar et ál. 2015, p.13)

Ahora bien, en concordancia con los objetivos propuestos por el sistema capitalista que pretende desvalorizar la fuerza de trabajo, como se menciona en Salazar et, ál., para el caso de la profesión de trabajo social, además de las condiciones precarias hay una fuerte desvalorización de la fuerza de trabajo intelectual, es por esto, que dichos autores opinan que:

Las múltiples formas de contratación evidencian un esfuerzo permanente por reducir la remuneración de los trabajadores (plusvalía relativa), prolongar la jornada laboral (plusvalía absoluta) y la relación laboral se ha caracterizado a través de figuras jurídicas por las cuales se contrata a los trabajadores por cortos periodos de tiempo, se evaden

responsabilidades en aportes a su seguridad social, y se debilita su derecho a la asociación. (2015, p. 72).

Seguido a esto, Montaña habla sobre la terciarización y la flexibilización laboral entendiendo que:

la “tercerización” de áreas de la producción, administración y servicios, la “flexibilización” del contrato de trabajo (con pérdida de salario de base y derechos laborales), ocasionan el aumento del desempleo estructural a partir de la sustitución de mano de obra por maquinarias, todo ello produce enormes alteraciones en las condiciones de trabajo, en la calidad de vida, en la dificultad de encontrar empleo para las personas que constituyen la heterogénea clase trabajadora. (Antunes, 1995, citado en Montaña, 1999, p. 15)

Este contexto laboral afecta a las/los trabajadores/as sociales, debido a que la mayor parte de contratos laborales son de empresas privadas y en el tercer sector, por ende, los contratos tienen irregularidades, se deben estar renovando, la remuneración no es la más adecuada a su carga laboral y es por esto:

La acción profesional está sujeta a las nuevas y difíciles exigencias del modelo económico, es decir, a las necesidades del mercado, características del sector privado, el cual responde al incremento de su capital, teniendo como fin el lucro y caracterizándose por su carácter nacional o transnacional. (Iamamoto, 1998, como se cita en Salazar et, ál. 2015, p. 17),

A partir de lo anterior, se evidencia que en Colombia el trabajo es tercerizado y precario, por trabajo se entenderá como un proceso de metabolismo entre el hombre y la naturaleza, en el que

el hombre pone en movimiento fuerzas naturales que pertenecen a su cuerpo, con el fin de apoderarse de la naturaleza bajo una forma que le sea útil para reproducir su vida (Cademartori et, ál., 2007). Además, es entendido como la forma de supervivencia de los seres humanos, ampliando el concepto, Antunes afirma que:

El trabajo, desde la cual se recogen las nuevas características del mundo laboral para definir a la clase trabajadora hoy como “la totalidad de los asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que son desposeídos de los medios de producción”. La clase trabajadora, en este nuevo contexto neoliberal, estará atravesada por el trabajo temporal y precarizado o *part time*, el cual se denomina subproletariado, es decir, “proletariado precarizado respecto de sus condiciones de trabajo y desprovisto de los derechos mínimos del trabajo” (Antunes, 2000, citado en Salazar et, ál. 2015, p. 62)

Por ende, las condiciones de trabajo influyen inmensurablemente en la construcción de los proyectos profesionales en el caso de los trabajadores sociales, significa conocer de manera profunda las condiciones reales en las cuales el ejercicio profesional se lleva adelante; sino es sólo una idealización. No obstante, todo proyecto existe para ser realizado, por lo tanto, hay que buscar las condiciones para concretarlo, aunque a veces esas condiciones, por el momento, no existan (Guerra, et ál. 2015), ya que:

el trabajo y su característica intrínseca de la contradicción capital-trabajo exige de los nuevos trabajadores que viven de la venta de su fuerza de trabajo, sea esta intelectual, material o artística, la organización y ante todo la lucha y la reivindicación por los derechos y condiciones de trabajo digno. (Antunes, 2000, citado en Salazar et, ál. 2015, p. 62)

Es necesario resaltar lo siguiente, se entiende por fuerza de trabajo en el sistema capitalista para el caso de trabajo social, como la enajenación de la profesión y su funcionalidad en el sistema, el intercambio de la fuerza de trabajo se relaciona con el capital intelectual de estos profesionales, Cademartori afirma que hablar de trabajo es hablar de todo tipo de facultad genéricamente humana. “Es la necesidad de la venta de la fuerza de trabajo y no la forma particular en que esta fuerza de trabajo se ejerce, lo que determina a un sujeto como trabajador en el capitalismo. Por ello los trabajadores sociales son trabajadores” (2007, p. 30).

Ejercicio Profesional de los/las Trabajadores/as Sociales

Cademartori (2011) menciona que el ejercicio profesional está inmerso en la lógica del trabajo el cual se organizan según las exigencias económicas y sociopolíticas del proceso de acumulación capitalista. La autora menciona que la importancia de pensar las condiciones laborales reside en que:

No son una condición más de la práctica, meros condicionantes externos, sino el elemento organizador de esa práctica en tanto se encuentra integrada a un proceso de trabajo, y en este sentido van a delinear los límites de lo posible (Cademartori, et. al. 2007, p. 38)

De acuerdo con Montaña el trabajador social es un profesional que:

Surge dentro de un proyecto político, en el marco de las luchas de clases desarrolladas en el contexto del capitalismo monopolista clásico, cuyo medio fundamental de empleo se encuentra en la órbita del Estado, este último contratándolo para desempeñar la función de participar en la fase final de la operacionalización de las políticas sociales, allí radica su funcionalidad y, por lo tanto, su legitimidad (1999, p. 5)

En concordancia con lo anterior el trabajador social, desde sus inicios se ha enfrentado a la cuestión social que genera el sistema, al mismo tiempo se ha convertido en reproductor del sistema capitalista que oprime y aliena, entendiéndose esto como la naturaleza de las condiciones históricamente atribuidas, logrando que dichos profesionales se olviden de la razón de ser o, en otros casos quedar frustrados al enfrentarse al sistema, por eso desde el paradigma crítico social se propone que el trabajador social, trabaje en función de los problemas posibles, así lo menciona López (2013).

En concordancia con lo anterior Cademartori afirma que el trabajador/a social:

Participa tanto de los mecanismos de dominación y explotación como también, al mismo tiempo y por la misma actividad, da respuestas a las necesidades de sobrevivencia de la clase trabajadora y de la reproducción del antagonismo en esos intereses sociales, reforzando las contradicciones que constituyen el móvil básico de la historia (2011, p. 16).

Aquí se evidencia la necesidad de que los/las profesionales en formación se enteren de la realidad con la que se van a enfrentar en un momento dado, aunque el hecho de saber la realidad no garantiza que esta cambie, sin embargo, se considera que el profesional puede desarrollar capacidades crítico reflexivas que le permitan ubicarse dentro del entramado social, con herramientas aterrizadas y con un pensamiento crítico que le permita observar la totalidad para así intervenir, resolver y gestionar de manera eficaz las demandas sociales, buscando la reflexión de la población.

Referente a la primera experiencia laboral, las/os egresados se enfrentan a un mercado laboral que en gran medida exige experiencia en el campo de acción, no ofrece inducción o empalme, lo

cual vuelve crítico ese primer empleo, si bien, en las universidades de Colombia en los últimos semestres de pregrado los/las estudiantes deben cumplir con sus prácticas preprofesionales, estas son el primer acercamiento al mundo institucional sin embargo, este momento no garantiza que al insertarse laboralmente sea fácil, ya que, de acuerdo a las investigaciones es evidente que en Latinoamérica la inserción laboral de los/las trabajadores/as sociales es igual de precaria como la de los demás asalariados.

Saravia afirma que en los/las trabajadores/as sociales también se reproducen las desigualdades territoriales dependiendo de la universidad de la que se gradué, o en su defecto de la posición social o contactos políticos, así será su oportunidad de empleo. Por ende, se retoma “la paradoja de una profesión que se propone luchar contra las desigualdades, pero que al mismo tiempo se ve afectada por ellas” (2015, p. 76).

Limitaciones en el Ejercicio Profesional y su Carácter Político.

De acuerdo con López (2015) las demandas y conflictos que se presentan en la intervención son producto del entramado social donde la explotación laboral produce la alienación del individuo al vender su fuerza de trabajo sin la satisfacción de ver y poseer lo que produjo, y quien recibe la ganancia es el capitalista dueño de los medios de producción. De ese modo aparece la manifestación del desequilibrio estructural y la desigualdad social, y con esto la necesidad social, malestar y demanda social. Es aquí donde el Estado genera una respuesta que son las políticas públicas y quién ejecuta la fase final de tal respuesta social es la profesión trabajo social.

El modelo neoliberal subordina al Estado frente al mercado, desdibujando las fronteras económicas entre países ocasionando la globalización, cambios en el mundo del trabajo,

privatización de derechos, la exoneración del capitalista de la responsabilidad de resolver las consecuencias que genera como la desigualdad, precarización laboral y demás.

En consecuencia a lo anterior, se reduce el gasto público, disminuyendo los recursos destinados al área social, frente a esto el Estado a través de los impuestos socializa la responsabilidad del mantenimiento de las políticas públicas, las cuales son fragmentadas y superficiales, es decir que la población en condiciones de vida precarias debe aportar para las políticas públicas a las que tendrán acceso las personas con un nivel de vulnerabilidad mayor sin satisfacer las necesidades que sería necesario resolver.

Es así como el modelo hegemónico por conveniencia entenderá las problemáticas sociales como producto del propio individuo su condición de pobreza y demás expresiones de la desigual son asociadas a características personales, anulando la realidad total que ubica estos problemas como productos de una estructura social.

En concordancia con lo anterior se puede identificar como en el campo problemático del trabajo social existe conflicto entre diversos intereses.

Primero, proyectos de sociedad en pugna, según Montaña, pueden identificarse hoy, por lo menos tres grandes proyectos de sociedad en pugna:

- 1) El proyecto neoliberal (de inspiración monetarista, bajo el comando del capital financiero, que procura, en el actual contexto de crisis, desmontar los derechos laborales, políticos y sociales históricamente conquistados por los/las trabajadores/as, acentuando la explotación tanto de quien vive del trabajo como segando los pequeños y medianos capitales).

2) El proyecto reformista (tanto en su vertiente liberal-keynesiana cuanto social-demócrata, representando el expansionismo del capitalismo productivo/comercial, juntamente con algún grado de desarrollo de derechos civiles, políticos, sociales y laborales).

3) El proyecto revolucionario (fundamentalmente de inspiración marxista, que busca, gradual o abruptamente, la sustitución del orden capitalista por una sociedad sin clases, sin explotación, regida por el trabajo emancipado) (2007, p. 6.).

Segundo, los intereses en la intervención social del trabajador social, la población e institución, dentro del sistema capitalista:

El Servicio Social desarrolla su intervención en un espacio de tensión y contradicción, entre su funcionalidad con la reproducción del sistema (a partir de los intereses hegemónicos del gran capital) y la defensa de derechos y conquistas sociales (a partir de demandas y luchas de las clases trabajadoras y subalternas); esto muestra una práctica profesional que es esencialmente política, inserta en el interior de las contradicciones entre las clases, que ocupa un espacio de disputas de intereses (Montaño, 2007, p. 3)

Es así como los/las profesionales en trabajo social según Matusevicius:

Nos enfrentamos a una situación en la que, de un lado, del lado de las políticas sociales, se nos pide que seamos agentes de un mecanismo de control social y del otro, del lado de la población, se nos coloca en el lugar de “salvadores”, único o último recurso para enfrentar situaciones extremas a través de la provisión de recursos críticos cuyo acceso en el esquema instituido depende de nuestra intervención. (2017, p.264)

Es en este marco que los profesionales de trabajo social realizan su práctica, muchas veces ante la ausencia de una política institucional que intente dar respuesta de manera estructural o planificada a los nuevos escenarios que plantea la realidad. Es así como se presentan en tensión en la intervención profesional diferentes formas de abordaje de los problemas sociales. Conviven en las instituciones de manera contradictoria distintas visiones de “que hacer” que se corresponden con diferentes proyectos profesionales para el Trabajo Social. (2017, p.265)

En concordancia con lo anterior la profesión realiza su práctica en diversos ámbitos, organizaciones comunitarias, escuelas, colegios, hospitales, alcaldías, comisarías de familia, personerías, fundaciones, ONG, empresas, entre otros, donde una de las tareas asignadas según Matusevicius:

Tiene que ver con la llamada “atención de la demanda espontanea”, entendiendo por ella a la atención en el marco de entrevistas individuales o familiares de demandas que traen personas que asisten a la institución. El dispositivo implica un particular modo de entender y abordar las problemáticas sociales, en el cual las personas llegan de manera individual y reciben o no una respuesta para su problema. (2017, p. 265)

Lo anterior tiene que ver con un tipo de práctica que según Mateusevicius (2017) esta ligada a la vigilancia, disciplinamiento y administración de la pobreza esto en relación a la actuación inmediata, de la acción espontanea, alienada y alienante, que solo dilatan las problemáticas sin transformarlas, lo cual caracteriza la identidad atribuida, entendiéndola como la “síntesis de funciones económicas e ideológicas... la producción de una práctica que se expresaba fundamentalmente como un mecanismo de reproducción de las relaciones sociales de producción capitalista” (Martinelli, 1997, p.148 citada por Matusevicius, 2017, p.265)

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario reflexionar sobre el accionar de la profesión, y trascender de la llamada identidad atribuida para esto es fundamental tener en cuenta el concepto de mediación, para no caer en una práctica que personaliza los problemas sociales y despolitiza la acción. Según Montaña (2007), la mediación se refiere al conjunto de particularidades que relaciona dialécticamente lo universal y lo singular, lo cotidiano constituye así, un campo de mediaciones, que, no obstante, no le aparecen al sujeto de forma directa, sino que se le ocultan. No podrán ser explicadas con facilidad, a pesar de ser sentidas pues entender esa estructura social, implica trascender y suspender la cotidianidad, a partir de un análisis reflexivo donde se logre ver la realidad y ya no culpabilizar lo individual, porque las desigualdades son resultado de una estructura compleja que enajena, explota y somete.

La captura por la razón de los sistemas de mediaciones (ocultos bajo los hechos sociales) permite, por medio de aproximaciones sucesivas, ir negándose a la facticidad/inmediaticidad, y develar las fuerzas y procesos que determinan la génesis y el funcionamiento de los complejos fenómenos que existen en una determinada sociedad. (Montaña, 2007, p.15, citando a Pontes, 2003, p. 210)

De acuerdo con Montaña (2007) desde el trabajo social no es posible que se ignore la realidad anterior, es una necesidad imperante reconocer donde está inserta nuestra práctica profesional, desde una mirada histórico crítica superando el endogenismo, puesto que encarna un carácter eminentemente político.

Por lo anterior, la politización de la práctica es fundamental, las practicas desde trabajo social con la capacidad de analizar críticamente el contexto, la historia y la realidad a la que se enfrenta la población sujeto de la intervención social, teniendo claro que la realidad no es estática por lo tanto, es necesaria la apropiación de una postura ético política que guie la acción profesional

fundamentada en la comprensión de la realidad como un todo y basada en la defensa de los derechos humanos.

Lo anterior será clave para caminar por la práctica - realidad - hechos hasta la teoría, de lo universal a lo singular. Lograr el camino por todo lo anterior, claro está con la complejidad que eso representa, permitirá actuar desde el elemento fundante desde la génesis de la profesión, para poder actuar conociendo la realidad efectiva, pues sin está la acción estará divagando sin raíz, actuando solo como contenedores del malestar social funcionales al poder hegemónico desde el anclaje burocrático y formal.

Marco de Referencia Contextual

Acercamiento al Contexto Latinoamericano

A nivel internacional los escenarios de intervención de trabajo social han crecido significativamente, destacándose en las diferentes áreas, como la validación de los derechos sociales, el campo familiar, empresarial, de infraestructura, en la educación, en el campo jurisprudencial, la tanatología, el peritaje social, la salud, además incrementaron las investigaciones sobre el quehacer profesional y las condiciones laborales de esta profesión, lo cual ha conseguido posicionarse en cada país, a continuación, se mencionan algunas funciones y escenarios donde se desempeñan los/las trabajadores/as sociales en los diferentes países.

Es decir, en Argentina el trabajador/a social, es denominado como licenciado y reconocido por su espíritu crítico el cual está en continuo crecimiento, dicha profesión:

Analiza las transformaciones socio-políticas, económicas, culturales y demográficas en la diversidad de escenarios, que desde la misma se configuran... donde implementa

estrategias y alternativas de transformación social, acompañada de la conquista permanente de los derechos humanos y de la plena constitución de sujetos sociales, es decir de personas capaces de autogestionar su propia vida personal, familiar, grupal y comunitaria. (Capelari, 24 de septiembre de 2016, párrafo: 1, 2 y 4)

En Chile, los/las trabajadores/as sociales son denominadas como asistentes sociales, vista como una profesión con mucha salida laboral debido a su capacidad de velar por el desarrollo psicosocial de las personas desde lo humanitario, la Fundación Universia expresa que los asistentes son “promotores del cambio social y la mejora continua de la calidad de vida de los más necesitados” (párrafo 2, 12 junio 2020).

Los asistentes sociales **ayudan a familias de los sectores más vulnerables de la sociedad**, ya sea a través de organismos gubernamentales u otras organizaciones de corte social...prevención de conflictos (individuales o colectivos) ... Atención directa en grupos sociales que precisan apoyo humanitario... Ejercen el rol de mediación de conflictos...Funciones de supervisión, control, seguimiento y acompañamiento en departamentos de Trabajo Social...Ejercen la docencia. (Fundación Universia, 12 junio 2020, párrafo., 3, 9, 10, 11, 12, 13)

Como se ha dicho, en trabajo social se han ampliado los escenarios laborales debido a las habilidades con las que se gradúan estos profesionales, los cuales se encuentran en capacidad de afrontar los distintos retos, sin embargo, esta ampliación ha significado la expansión de instituciones que ofrezcan este programa y en Brasil, esta situación no es bien vista debido a que:

El crecimiento sin control de las carreras de Trabajo Social en el país trae consigo serias consecuencias para el ejercicio profesional, para las relaciones de trabajo y las condiciones salariales, Iamamoto (2000 citado en Santos, 2006) muestra que esta

situación puede generar un crecimiento acelerado del desempleo, presionando el suelo salarial y estimulando la precarización de las condiciones de trabajo y la inseguridad laboral. Así, este crecimiento puede generar la creación de un “ejército de reserva de trabajadores sociales. (Grave, Dos santos, Carrara, Guerra, 2019, p. 120)

Seguidamente es importante señalar, que el trabajo social brasileño se ha caracterizado por su producción crítica, la cual:

Viene atravesando el continente latinoamericano, especialmente a través de la interlocución privilegiada que establece con el Trabajo Social latinoamericano, en la perspectiva de realizar proyectos integrados y de internacionalización. (Grave, Dos santos, Carrara, Guerra, 2019, p. 120)

Para Bolivia, el trabajo social es considerado de gran importancia por ser agentes de cambio dentro de la sociedad ya que:

Se enfoca en el cambio social, la solución de problemas en los grupos humanos y mejorar el bienestar de la población. Utiliza para este fin teorías sobre el comportamiento de cada individuo y grupos sociales, los derechos humanos y la justicia social son una base para el trabajo social. (Trabajó polis, s.f, párrafo 1)

Las funciones que realiza un profesional en trabajo social en Bolivia se relacionan con las mencionadas en los anteriores países, al igual que en Perú, en el cual, trabajo social se fundamenta en “la justicia social y la responsabilidad pública que cuenta con las habilidades y conocimientos pertinentes para observar una realidad social, encontrar problemas e idear soluciones justas y responsables” (Estudia Perú, 2020, párrafo 3) y como todos los países mencionados, se encargan de atender las poblaciones vulnerables, por lo tanto, deben diseñar, evaluar, orientar a los usuarios dependiendo de la demanda, es importante señalar, que esta

profesión se desempeñan en campos tanto públicos como privados, en todos los países latinoamericanos.

Ahora bien, de acuerdo con las diferentes opiniones sobre la profesión en los diferentes países, se evidencia un significativo reconocimiento, y es por lo que se realizó una búsqueda a nivel internacional, sobre el salario aproximado de un profesional en trabajo social, con el fin de conocer la diferencia salarial entre países respecto a cada salario mínimo legal vigente de cada país, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1: Comparación salarial entre países latinoamericanos

País	Salario mínimo en dólares	Salario mínimo en peso colombiano	Salario aproximando de un trabajador/a social
Chile	\$ 420	\$ 1.499.299,49	\$ 3.155.500
Uruguay	\$ 398	\$ 1.420.764,75	\$ 1.509.232
Ecuador	\$ 394	\$ 1.406.485,71	\$ 2.855.745
Bolivia	\$ 299	\$ 1.067.506,58	\$ 3.326.341
Colombia	\$ 239	\$ 853.291,21	\$ 1.900.000
Perú	\$ 273	\$ 974.681,20	\$ 1.568.534
Argentina	\$ 269	\$ 960.400,16	\$ 1.133.531
Paraguay	\$ 323	\$ 1.153.491,91	\$ 2.191.844

La república. (17 de octubre de 2019); 2000 carreras (junio 12, 2019)

Elaboración propia.

El cuadro anterior refleja la aproximación salarial de egresados/as de 8 países de Latinoamérica en el 2019, donde se evidencia que, en Bolivia y Chile la remuneración económica para un

trabajador/a social es alta en comparación al salario mínimo legal vigente de cada país ya que ganan más de dos salarios mínimos, pero menos de tres, en Colombia y Ecuador son en promedio dos salarios mínimos, en Paraguay y Perú, el salario es más de un salario pero menos de dos, al igual que en Argentina y Uruguay, con una mínima diferencia entre el salario mínimo y el salario de un trabajador/a social.

Acercamiento al Contexto Nacional

La crisis social y económica que padecen los países latinoamericanos son el resultado de la crisis capitalista, dentro de este contexto se encuentra Colombia país marcado por la desigualdad y la violencia que afecta directamente las condiciones laborales y el ejercicio profesional de los egresados/as.

A partir del Consenso de Washington en Colombia se configuró una serie de reformas y políticas de flexibilización laboral, estas fueron principalmente tres:

La Ley 50 de 1990, o nuevo Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, que modifica el sistema de seguridad social integral, y la Ley 789 de 2002, la cual...terminó contribuyendo, junto con las demás, a crear nuevas medidas de tercerización laboral (Estrada, 2004, p.25, citados por Rincón, 2016, p.2-3)

Lo anterior, afecta de manera directa a la clase trabajadora en la que se ubican los/las profesionales de trabajo social quienes se enfrentan a “fenómenos de desempleo profesional, subempleo, niveles salariales insuficientes, honorarios que no alcanzan a compensar el concepto de prestaciones sociales, salud y pensión, salario integral que en algunos casos no tiene sino el calificativo de integral” (Carranza, 2004 p.12 citado por Rincón 2016, p.5), para un trabajador social:

La remuneración es reducida, un 29,03% no pasa de ganar 3 SMLV y un 22.58% se encuentra por debajo de los 2 SMLV (Carranza, 2004:83). La situación pone de presente que en algunos casos “los recursos invertidos en educación y formación profesional, no se ven reflejados en el nivel de ingresos de las personas” (Portafolio, 2014), lo cual en gran medida genera la situación de inconformidad de los profesionales, pero además deja claro que no hay condiciones dignas y justas de trabajo. (Rincón 2016, p.6)

Además “Colombia atraviesa por una crisis que compromete todos los sectores desde la economía hasta lo social, lo político y lo cultural. Un país en el que los mismos derechos y valores fundamentales de nuestra constitución política vienen siendo desconocidos” (Jiménez, 2020, p.67)

En concordancia con lo anterior, en materia de sindicalización se presentan diversos atropellos contra la libertad y legitimidad de las organizaciones sindicales:

En 2009 se registraron 707 violaciones a la vida, libertad e integridad contra trabajadores sindicalizados en el país. A pesar de los esfuerzos emprendidos por el sindicalismo colombiano por el respeto a las libertades sindicales y presiones de la comunidad internacional para proteger la vida de los sindicalistas, los derechos humanos de los y las sindicalistas y en especial sus vidas permanecen bajo grave amenaza. (Jiménez, 2020, p.69)

Se han presentado múltiples asesinatos de líderes sociales en Colombia entre ellos la injusta muerte de trabajadores/as sociales “Alicia Esther Navarro, delegada para asuntos indígenas de Córdoba, fue asesinada al mediodía ayer por dos hombres encapuchados que irrumpieron en su casa” (Redacción El Tiempo, 2003). También:

El Trabajo Social colombiano se viste de luto ante la trágica e injusta muerte de la colega, lideresa comunal e indígena Cristina Bautista Taquinás. Quien fue asesinada el día 29 de octubre en el resguardo de Tacueyó, del departamento del Cauca, por disidencias de las Farc mientras ejercía su labor como Gobernadora Indígena. (Gómez, 2019, párrafo I)

Franklin Velásquez fue asesinado el martes 1 de septiembre... en el municipio San Miguel de Putumayo. Velásquez dedicó su vida al trabajo social. Fue militante en el Polo Democrático Alternativo. Además, se desempeñó como trabajador social en la Red Unidos y con el ICBF. (Redacción nacional 2020, párrafo II)

Por lo anterior, es importante resaltar la constante lucha que se viene gestando en los diferentes departamentos de Colombia en pro de la defensa de los derechos humanos, sociales y ambientales, sin importar que ser militante en esta lucha social sea vista como un problema de orden público, criminalizada y exterminada; las diferentes organizaciones han demostrado su inconformidad hacia la violación de los derechos humanos y las políticas laborales, en protestas, marchas y movilizaciones, y es por esto, que esta lucha debe ser de todos y como profesión es fundamental participar:

Ser trabajador social hoy, en un país como Colombia, donde los derechos humanos son violentados a diario, y las oportunidades para todos los ciudadanos están en desequilibrio total, es un gran reto. Estamos pues obligados a formular permanentemente proyectos profesionales y alternativas de intervención que aseguren una práctica profesional autónoma para comprender la realidad que hoy se vive. (Jiménez, 2020, p.81)

En este orden de ideas, en Colombia el/a profesional en trabajo social “es un agente de cambio en medio de una comunidad. Su rol consiste en darle a la gente la capacidad de comprender las

relaciones que establecen con su entorno, partiendo de un conocimiento crítico y reflexivo de su realidad”. (Fundación Universitaria Claretiana, 2018)

En principio, un trabajador social se puede desempeñar en cuatro grandes áreas: servicios sociales, salud, educación y justicia. Sin embargo, hoy queremos destacar la importancia de esta profesión en el panorama actual de Colombia, un país con una gran brecha de desigualdad que además atraviesa un proceso histórico hacia la paz. (Fundación Universitaria Claretiana, 2018, párrafo II)

Trabajo social; en palabras de Netto (2008), está en el corazón de la lucha por los derechos, agrega que esta lucha no es solo de esta profesión, es necesario articular otras disciplinas, fomentando el trabajo interdisciplinario que promueva la defensa de los derechos sociales. Finalmente, “tenemos el papel de dignificar la profesión, no sólo en términos de trabajo y cumplimiento de los objetivos esperados, sino en términos de buscar el respeto por la persona y el derecho a un trabajo digno” (Jiménez, 2020, p. 81).

Acercamiento al Contexto Departamental y Municipal

El trabajo social se ubica en diferentes escenarios de la realidad colombiana, lo que exige al profesional seguir informándose respecto a las dinámicas emergentes en los contextos de actuación, en palabras de Gómez “La intervención que se hace desde Trabajo Social en Colombia, requiere ser repensada, teniendo en cuenta la realidad social en la cual están insertos los objetos y sujetos con los cuales se establece la relación profesional” (2012, p. 316) si bien, dicha autora realiza esta reflexión hace 8 años, en la actualidad, es imperante, continuar repensando las estrategias de intervención, como lo menciona Guerra, retomando los supuestos teóricos de Bourdieu y Elías, quienes afirman que “la realidad social sólo puede entenderse de

manera procesual” (2010, p.406) en pocas palabras las dinámicas de la realidad están en constante cambio o evolución.

Ahora bien, en el norte del Valle del Cauca, los/las trabajadores/as sociales, se encuentran desempeñando su rol como profesionales en empresas privadas como Rio Paila Castilla, Fundación Colombina S. A, Postobón, Nestlé, fundaciones, hospitales, dependencias de las alcaldías municipales, instituciones educativas, universidades, empresas de servicios públicos, la CVC (Corporación Autónoma del Valle del Cauca), centros zonales del ICBF, ONG (Organizaciones no gubernamentales), también realizan proyectos sociales con empresas privadas, públicas o mixtas.

En cuanto al municipio de Zarzal, que está ubicado aproximadamente 140 kilómetros al noroeste de Cali, la capital del Valle del Cauca. Actualmente cuenta con una población de 45.000 habitantes, se caracteriza por concentrar 71,8% de la población en su cabecera; el desarrollo de la economía gira alrededor de las actividades agrícolas y se estima que existen 1.302 establecimientos comerciales, distribuidos en las diferentes actividades económicas. (Alcaldía Municipal de Zarzal en Valle Del Cauca (s.f) <http://www.zarzal-valle.gov.co/municipio/nuestro-municipio>).

Según el periódico El Congreso (2019) Zarzal crece constantemente en materia cultural, comercial, industrial y urbanística, la administración busca que cada habitante tome conciencia de la importancia de empezar a generar compromiso para el empoderamiento del desarrollo de la región, “tanto en lo social, recreativo, educativo para la transformación de su ciudad, respetándola y disfrutándola con sentido de pertenencia”.

En este sentido, mediante Resolución No. 105 de septiembre 05 de 1986 emanada del Consejo Superior de la Universidad del Valle, se crean los Centros Universitarios Regionales, entre ellos la sede Zarzal. Inicio labores en 1986 con la conformación de la Fundación de Apoyo por los sectores cívicos y gubernamentales del municipio.

La Universidad del Valle sede Zarzal es una institución pública que tiene como objetivo satisfacer la necesidad de Educación Superior con la generación y difusión del conocimiento con autonomía y vocación del servicio social, con miras a construir en la región una sociedad equitativa, democrática, justa y participativa. (Universidad del Valle sede Zarzal, acerca de la Sede, s.f)

De acuerdo a esto, entre los programas que oferta la sede se encuentra Trabajo Social, una profesión de las ciencias humanas y sociales que orienta su quehacer hacia la dinamización de procesos sociales que permitan desarrollar una mejor calidad de vida en las familias, los grupos, las comunidades y organizaciones en la sociedad. (Universidad del Valle sede Zarzal, Trabajo Social s.f)

Antes de continuar es importante mencionar, que el periodo de tiempo que va del 2011 al 2019 se han graduado 120 profesionales en trabajo social:

Tabla 2: Número de graduados en el Programa Académico de Trabajo Social Zarzal en los últimos 9 años

AÑO	GRADUADOS
2011	2
2012	16
2013	19

2014	6
2015	15
2016	17
2017	30
2018	13
2019	2
Total	120

Fuente: base de datos del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, construcción propia, 2020.

Ahora bien, La Universidad del Valle sede Zarzal forma trabajadores sociales íntegros, comprometidos con el Desarrollo Humano, es así como sus egresados/as están en condición de responder a los desafíos que marca el complejo y dinámico contexto global, su sólida formación teórica, metodológica y técnica, y el desarrollo de multicompetencias para la investigación y la intervención, le permiten aportar al bienestar social en escenarios múltiples. (Universidad del Valle sede Zarzal, Trabajo Social s.f)

Por lo tanto, los/las trabajadores/as sociales de la Universidad del Valle estarán en condiciones de investigar la realidad social y los procesos humanos, gerencia en planes, programas y proyectos de desarrollo, seguridad y bienestar social, apoyar procesos de participación social y desarrollo comunitario y participar en procesos de orientación e intervención familiar, desarrollo organizacional y bienestar social laboral. (Universidad del Valle sede Zarzal, Trabajo Social s.f)

Según estadísticas del Programa de Trabajo Social sede Zarzal, además de las instituciones ya mencionadas, algunos profesionales se desempeñan en el marco del acompañamiento psicopedagógico y orientación familiar; en el ámbito empresarial se insertan en las labores de

gerencia social, responsabilidad social empresarial y recursos humanos, potenciando las relaciones entre las personas y sus ambientes de trabajo. (Documento maestro para la renovación del registro calificado del Programa Académico Trabajo Social sede Zarzal, 2019)

Es notable, que trabajo social en la última década ha adquirido un reconocimiento significativo en los diferentes escenarios de intervención de esta profesión y las diferentes dinámicas de cada región permitieron expandir los escenarios de intervención, es decir, al 2020 es común ver a trabajadores sociales participar de los espacios políticos, en el campo de los derechos humanos, la salud (física y mental), diversidades, y continuar posicionándose en el campo familiar y comunitario, además de insertarse en procesos coyunturales emergentes en la región o en el país, en busca de promover procesos de intervención o investigación.

Cabe mencionar que, encontrar información sobre los escenarios de inserción laboral que ofrece la región para trabajo social, fue difícil ya que existen pocas investigaciones sobre este tema, no obstante, se encontró que el sector salud (tanto privado como público) demanda trabajadores/as sociales para intervenir con familias y comunidades, también el sector empresarial amplía las posibilidades para que los profesionales en trabajo social se desempeñen en obras civiles, con el fin de desarrollar y ejecutar proyectos sociales, entre otras funciones, seguido a esto continua la demanda en el área educativa y familiar.

CAPÍTULO III

Condiciones Laborales de los/las Egresados/as del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle Sede Zarzal.

Este capítulo muestra los resultados de la indagación sobre las condiciones laborales de egresados/as a partir del análisis descriptivo de características como estabilidad laboral, satisfacción laboral, carga laboral, lugar de trabajo, salario, clima laboral, tipo de contrato y agremiación.

Los hallazgos que se presentan a continuación surgen a partir de la información obtenida a través de las encuestas, entrevistas y conversatorios con egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social, graduados entre los años 2011-2019 de la Universidad del Valle sede Zarzal.

Los resultados muestran la realidad laboral que experimenta el 53%, (64) de egresados/as que se graduaron del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal entre los años 2011 y 2019. Por lo tanto, de un universo poblacional de 120 egresados, se contó con una muestra de 64 de ellos, es decir un poco más de la mitad de los profesionales que egresaron del Programa en ese periodo de tiempo.

Principales Características de Egresados/as que Participaron del Estudio

Como se mencionó anteriormente, se encuestaron 64 egresados/as, de los cuales, el 92% son mujeres y solo el 8% corresponden a hombres, de acuerdo con esto, son 59 las trabajadoras sociales, esto claramente está relacionado con el carácter feminizado de la profesión y de acuerdo con Lorente:

La feminización de la profesión se trata de la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesionales. No se trata de un incremento de mujeres en la vida pública o al interior de las profesiones. Es una pauta cultural que afecta comportamientos no que incrementa sujetos, aunque en un momento determinado los presuponga. (2004, p. 40)

En concordancia con lo anterior, al interior de la profesión se mantienen factores culturales transmitidos en la socialización de género, donde tareas y trabajos en relación con el cuidado se establecen como propios de las mujeres, esto demuestra, que la feminización del trabajo social está estrechamente relacionada con la “feminización de los cuidados”. (Rodríguez, 2017, p. 32)

Lo anterior ha sido una constante desde el nacimiento de la profesión hasta la actualidad como lo expresa Rodríguez:

En sus orígenes la acción social fue desarrollada por mujeres de clases altas, y posteriormente, durante el proceso de profesionalización, hasta el año 1953 sólo existían escuelas para mujeres. A pesar de que el número de varones matriculados ha ido ascendiendo progresivamente, no ha dejado de ser una carrera profesional elegida mayoritariamente por mujeres. (2017, p. 38)

Por otro lado, respecto a la vulneración por sexo, donde se presentan relaciones desiguales de poder, la mayoría que equivale al 86% responde que no ha experimentado vulneración por su condición sexual y dos manifiestan que sí se han sentido vulnerados/as.

También se encontró que:

- Las edades oscilan entre los 24 y 45 años, predominando el rango de edad entre 24 y 29 años.

- Entre 2013 y 2017, se dio el mayor número de graduaciones.
- El 43,8% es estrato 2, el 40,6% es 3, el 7,8% es 4 y el 7,8% es 1.

Respecto al lugar de residencia, se evidencia que la mayoría de los/las egresados/as se encuentran residiendo en diversos lugares del país, el 39% reside en el municipio de Zarzal, el 23,4% en la ciudad de Cali, el 20% residen en diferentes municipios del Valle del Cauca, el 14,4% reside en otros departamentos de Colombia, con tan solo dos casos fuera del país, Chile y Australia.

Ahora bien, la tabla N° 3 evidencia que el 86.8% de egresados/as laboran en el departamento del Valle del Cauca y se encuentran distribuidos de la siguiente manera, ciudades como Cali, Buenaventura y Cartago cuenta con el 45,5%, aquí se evidencia que los grandes centros poblados (ciudades) son los que mayor “demanda” laboral tienen y los/las profesionales migran allí en una proporción importante debido a los procesos de industrialización de cada país. Aunque también es relevante el número de profesionales que está en el área de influencia de formación de la sede siendo el 34,7%, demostrando la pertinencia del programa en la zona.

El 6,6% se encuentran distribuidos en otros municipios del departamento del Valle, fuera de este, se encuentran vinculados laboralmente el 11% y en el extranjero el 2,2%, dejando claro que la mayoría trabaja distante de su lugar de residencia y seis egresados/as laboran en varios municipios, lo cual incrementa los costos de manutención y transporte, el Valle del Cauca ocupa el primer puesto como lugar de trabajo de egresados/as del Programa.

Tabla 3: Departamentos donde laboran los/las egresados/as

<i>Departamento del Valle del Cauca</i>	
Municipios del norte del Valle: La Unión, Zarzal, Toro, Versalles, Bolívar, Roldanillo. Tuluá	34,7%
Otros municipios	6.6 %
Ciudades: Cali, Buenaventura y Cartago.	45,5%
<i>Otros departamentos</i>	
Cundinamarca- Bogotá	2,2%
Nariño- San Juan de Pasto	2,2%
Quindío- Armenia	2,2%
El Guaviare- San José del Guaviare	2,2%
Tolima	2,2%
Por fuera del país	
Chile	2,2%
Fuente: Encuesta aplicada a egresados del Programa de Trabajo Social	
Universidad del Valle sede Zarzal, 2020.	

Sobre las Características del Área y Cargo de Desempeño de Profesionales en Trabajo Social

Para delimitar estas áreas se tuvo en cuenta los antecedentes que mencionaban áreas y diversos lugares de inserción para trabajo social, así se establecieron las opciones en la encuesta para que al responderla los/las egresados/as eligieran en qué áreas se desempeñaban, con esta información se delimitaron las diferentes áreas mencionadas a continuación.

Como se conoce, trabajo social se desempeña en una gran cantidad de áreas, sin embargo, unas son más demandadas que otras, el área familiar según la encuesta es donde más se ubican las/los egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, con un porcentaje del 52% al que se le suma el 41,3% que corresponde a la primera infancia y adolescencia, esto puede deberse a que las políticas públicas de Colombia frente a las problemáticas familiares giran en torno al apoyo y fortalecimiento a las familias, dicha política nacional busca:

Desde la perspectiva de derechos, brindar orientaciones generales para la acción del Estado en torno a la comprensión, movilización social y gestión política, con miras a promover el apoyo y fortalecimiento de las familias en términos de desarrollo humano y social en todos los territorios del país, asumiendo a las familias como sujetos colectivos de derechos y agentes de transformación en un sentido amplio, plural y diverso. (Ministerio de Salud, 2018, p.6)

A partir de diferentes programas que atienden las problemáticas familiares como: el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) que actúa desde la responsabilidad social, además, el Centro de Atención de la Violencia Familiar (CAVIF) donde pretende atender las diferentes problemáticas desde los enfoque psicológico, social y jurídico, por último, también se encuentra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) que es:

La entidad del Estado colombiano que trabaja por la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias en Colombia, brindando atención especialmente a aquellos en condiciones de amenaza, inobservancia o vulneración de sus derechos. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, s.f)

Existen también organizaciones no gubernamentales u ONGs, que operan programas y proyectos en clave de los lineamientos del (ICBF) y la demanda nacional frente a las problemáticas familiares, por otro lado, se ubica el área comunitaria con un porcentaje del 41%, el área educativa con un 37%, seguido del bienestar social con el 33%, son ámbitos profesionales relevantes para trabajo social, ya que los/las profesionales han logrado posicionar el rol profesional en estas áreas de intervención.

Antes de continuar es importante señalar que, en la encuesta, la pregunta diecinueve ¿En qué áreas se desempeña principalmente? las/os egresados tenían la posibilidad de marcar las diferentes áreas en las que se ubicaban, razón por la cual, la suma de los porcentajes de la tabla siguiente no corresponde al 100%.

Tabla 4: Áreas de desempeño

Áreas de desempeño	Porcentaje
Familiar	52,2%
Comunitaria	41,3%
Primera infancia y adolescencia	41,3%
Educativa	37%
Bienestar	32,6%
Salud	26,1%
Administrativo	19,6%
Salud mental	15,2%
Derechos Humanos	13%
Cultura	8,7%

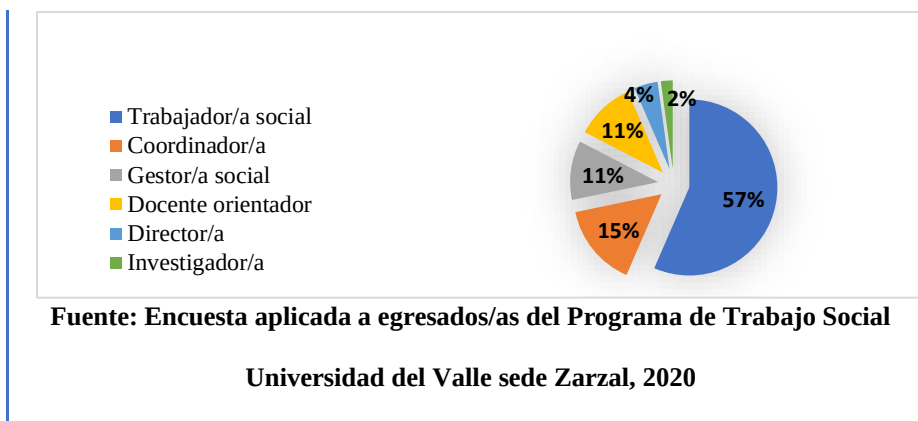
Diversidades	6,5%
Infraestructura	6,5%
Ambiental	4,3%
Investigación	2,2%
Proceso de paz	2,2%
Fuente: Encuesta aplicada a egresados del Programa de Trabajo Social Universidad del Valle sede Zarzal, 2020, construcción propia.	

Ahora bien, uno de los resultados significativos que arroja la encuesta es que los/las egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, han logrado posicionarse en otras áreas de intervención, lo que evidencia el reconocimiento que está alcanzando la profesión en la región, por ejemplo, en el área de la salud el 26,1% se encuentra ejerciendo la profesión, en lo administrativo 19,6%, en la salud mental el 15,2%, en los derechos humanos el 13%, la cultura cuenta con un 8,7%, diversidades con el 6,5%, lo ambiental 4,3%, seguido de la investigación y el proceso de paz con un 2,2% forjando un camino amplio y diverso que genera ganancia para la profesión.

Por otro lado, un egresado expresa que en su espacio laboral realiza ejercicios de investigación formal para la producción de conocimientos, es importante mencionar que dentro de las funciones que las/los egresados/as deben desarrollar, están las acciones de investigación para la intervención, siendo esta reconocida por egresados/das como una herramienta fundamental que aplican en su ejercicio profesional.

Si bien, es importante reconocer los avances de los profesionales, también es necesario continuar fortaleciendo espacios de sistematización para la construcción de conocimiento, lo que permitirá conocer esas experiencias que nutren los procesos de formación académica dentro de la región y directamente al fortalecimiento de la profesión.

Gráfica 1: Cargos desempeñados por los/las egresados/as



Este dato indica, que la mayoría de los/las egresados/as encuestados/as, desempeñan sus funciones relacionadas con el ejercicio del trabajo social, el 54% así lo afirman, el 15% lo hacen desde cargos directivos como la coordinación, y el 4% tienen cargos de dirección propiamente dicha, el 9% son gestores/as sociales, además hay profesionales que se desempeñan como docentes orientadores/as, investigadores/as, asesores/as, en recursos humanos y como profesional universitario.

Tabla 5: Área, lugar y departamento donde laboran egresados/as

Área	Lugar de trabajo	Departamento
Familia	ICBF: Centro zonal Tuluá	Valle del

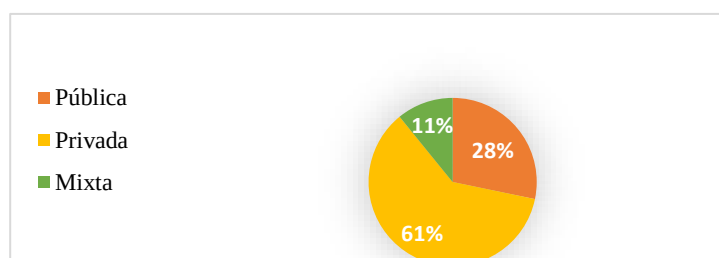
	ICBF: Centro zonal Roldanillo	Cauca
	ICBF: Corporación Juan Bosco-Cali	
	ICBF: Fundación ser gestante- Palmira	
Salud	IPS prestadora del servicio de salud referente a trastornos psiquiátricos	Bogotá, DC
	IPS Atención y gestión de riesgo	Valle del
	IPS TodoMed	Cauca
	Clínica Fátima/ grupo Pomed	
Educación	Bienestar universitario- INTEP	Valle del
	Bienestar universitario-Univalle	Cauca
	Instituto de Educación Básica Secundaria Pública en Pijao	Quindío
	UNICEF Y Red Papaz	Guaviare
Empresa	Infraestructura	Valle del
	Bioenergía	Cauca
	Riopaila Castilla S. A	
Comunitario	Comisión Arquidiocesana, Vida, Justicia y Paz, una organización de derechos humanos que esta articulada a la Arquidiócesis de Cali.	Valle del Cauca
Fuente: entrevistas y conversatorios realizado a egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, 2020. Construcción propia.		

A partir de lo anterior es posible observar que los lugares de trabajo están relacionados con el sector público que ofrece servicios de utilidad social a la comunidad, donde las/los egresados/as

a pesar de ser servidores públicos por la naturaleza de su ejercicio profesional, sus contratos se realizar a partir de terceros, que en su mayoría son empresas privadas.

En la gráfica 2, se puede observar que, la mayoría de las/os egresados están vinculados a organizaciones de carácter privado, con un porcentaje del 61%, el 11% trabaja en organizaciones mixtas, y el 28% está vinculado laboralmente en organizaciones de carácter público.

Gráfica 2: Tipo de organización



Fuente: Encuesta aplicada a egresados/as del Programa de Trabajo Social Universidad del Valle sede Zarzal, 2020

Cabe señalar que la relación entre lo público y lo privado está en constante tensión a causa de la corrupción y el patronazgo, pues de acuerdo con Vergara:

Colombia aún transita por los caminos del patronazgo o compadrazgo, del botín político o en el de libre disposición de los empleos públicos y que en este punto la normatividad constitucional y legal ha sido poco menos que letra muerta, y ha debido ceder a la campante corrupción. (2011, p, 5)

En Colombia a pesar de que el Estado cumple la función de empleador de profesionales que requiere para alcanzar sus metas fundamentales, desde el sector público, no garantiza el contrato público, predominando otro tipo de contrataciones a corto plazo, coincidiendo con las épocas

electorales que le permita a los candidatos beneficiarse con favores políticos, pues las prácticas corruptas en relación con los cargos públicos ha sido parte de la historia del país, pues se han valido de modalidades para omitir los procedimientos rigurosos de selección como lo menciona Vergara:

Una primera modalidad es el cambio de régimen jurídico de las entidades públicas, que antes se regían por el derecho público (organismo público administrativo) y pasan, por el cambio de su naturaleza jurídica, a regularse por el derecho privado (organismo público empresarial). ... Ello, por supuesto, flexibiliza las facultades del nominador para la contratación del personal y para asegurar en las tareas públicas a quienes no tienen la obligación de demostrar su mérito para las mismas, por ende, posibles recomendados de jefes políticos.

La segunda modalidad se encuentra en todos aquellos casos en los que se privatizan los servicios o funciones que antes cumplía el Estado. Simplemente el Estado no los presta más y pasa sencillamente a regularlos, como ha ocurrido con el tema de la salud. (2011, p.17)

Lo anterior devela un panorama en el que, los servicios para la comunidad, en relación con los derechos humanos y las políticas públicas, en materia de contratación del recurso humano, se encuentran en manos del sector privado donde los niveles de corrupción son altos, prestándose para favores políticos o padrinazgos.

Todavía hoy la inmensa mayoría de los cargos se proveen mediante recomendación política, sin importar ... el principio de igualdad de todos ante la función pública que debía conducir al reclutamiento con base en el mérito. En la constitución de Weimar hay

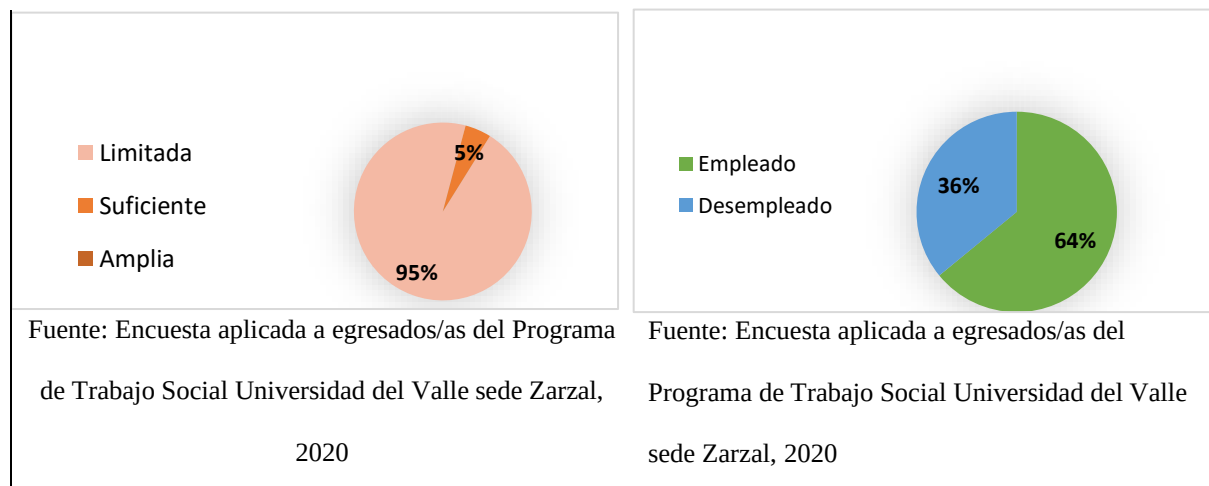
un artículo según el cual los funcionarios son servidores de la comunidad y no de un partido. (Vergara, 2011, p.12)

Sobre el Mercado y la Precariedad Laboral

Para abordar el tema de las condiciones laborales, es menester tener en cuenta el concepto de mercado laboral, que según Kiziryan (2015) es donde convergen la oferta y la demanda de trabajo, aquí la oferta de trabajo, son los/las trabajadores/as que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo son las empresas o empleadores que contratan a los/las trabajadores/as.

En este sentido, se encontró que el 95% de los/las encuestados/as afirman que la oferta de trabajo en el norte del Valle es limitada, el 5% considera que es suficiente, y ninguno afirma que fuese amplia, y si se revisa la tasa de desempleo del Valle del Cauca, según las estadísticas del DANE para el 2018 estaba en 11,3% posicionándose en el puesto número 5 de los departamentos con mayor tasa de desempleo, aunque disminuyó en comparación al 2017 (DANE, 2019, p.8). Este dato refleja la razón del porque la mayoría de las/os egresados consideran que la oferta laboral limitada.

Gráfica 3: Oferta laboral en el norte del Valle **Gráfica 4:** Estado laboral de los/las egresados/as



Además se resalta que, el 64% de los encuestados se encuentran ejerciendo la profesión y el 36% no está empleado como profesional en trabajo social, una cifra considerablemente alta, lo cual demuestra que la demanda laboral no es suficiente para la oferta, también responde al hecho de que el 40% de los encuestados afirma estar empleados en otra actividad, es decir, deben buscar alternativas para generar ingresos, incluso hay egresados que ejercen la profesión pero al mismo tiempo trabajan en sus emprendimientos, lo que conlleva a la condición laboral de multiempleo, que significa según Alvares “estar vinculado laboralmente en más de un trabajo remunerado” (2016, p.6).

Esta autora menciona que esta condición permite al trabajador tener alternativas de empleo, como el hecho de variar las actividades, conocer, obtener nuevas habilidades, incrementar los ingresos mensuales, sin embargo, aunque se intente ver el lado positivo de esta modalidad, esto se debe a que las actuales condiciones “socioeconómicas y las necesidades generadas por la vida moderna han influido para que las personas se vean impulsadas a conseguir más de un empleo y así poder aumentar sus ingresos y alcanzar un mejor nivel de vida” (Escrura 1999 citado por Alvares, 2016, p. 6). Sumado a esto, muchos trabajadores se ven obligados a permanecer en varios empleos, por la incertidumbre de no saber cuánto tiempo va a durar un empleo.

En este orden de ideas, Montoya et ál. (2018) menciona que el incremento de la oferta de fuerza laboral es superior al crecimiento de la demanda de dicha fuerza, es decir que no hay suficientes empleos para los/las profesionales, aunque Colombia es un país que cuenta con una diversidad de recursos y es “la cuarta economía más grande de América Latina”. (El Tiempo, 2016, párrafo 2) En materia del producto interno bruto (PIB) se está lejos de alcanzar la meta que establece los países “desarrollados”, no obstante, dicho país cuenta con una posición geográfica que le permite

poseer una gran diversidad de riquezas naturales, si bien, los recursos colombianos están siendo explotados, no están siendo distribuidos de la mejor manera en la población colombiana, es decir:

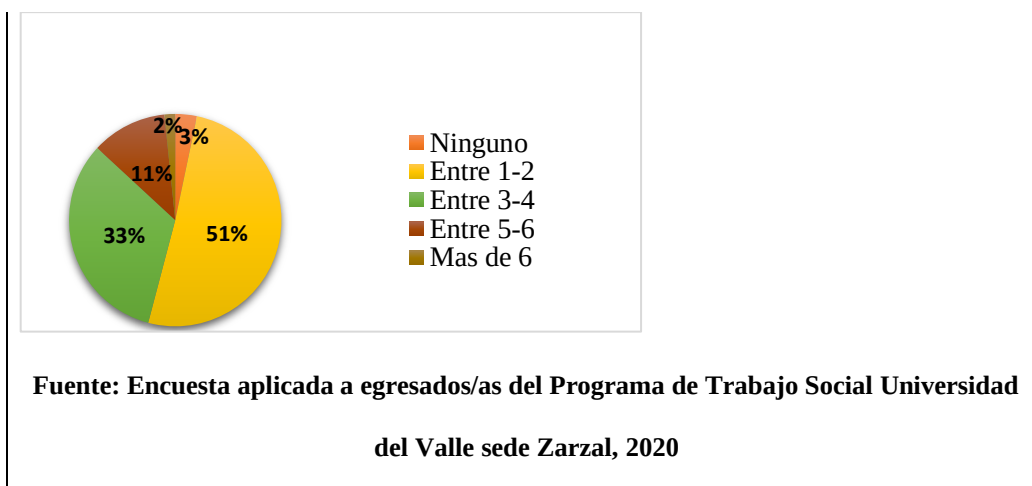
La desigualdad en Colombia es superior a la de la mayoría de los países en la región, según los últimos datos publicados por la Cepal, es el segundo país más desigual en la distribución del ingreso en la región. El 1 por ciento más rico de la población concentra el 20 por ciento del ingreso. (Neira, 27 de enero 2018, párrafo VII)

Esto pone en descubierto que, el neoliberalismo como modelo económico de desarrollo que impera en Colombia, busca aumentar la producción y las riquezas de las familias más poderosas, mientras que, para las familias de escasos recursos, incrementa la desigualdad, “el modelo económico que domina hoy día se fundamenta en la concentración de la riqueza y beneficios a unos pocos, mientras que los demás deben trabajar arduamente para poder sobrevivir a un modelo agresivo y angustioso” (Borjas, abril 25, 2019).

Ahora bien, el Observatorio Laboral Egresados de la Universidad del Valle, en el 2017 publicó la octava edición del Boletín “Una Mirada al Futuro” donde su principal objetivo consistió en destacar la relación que tienen los/las egresados/as de la Facultad de Humanidades con los mercados laborales; para efectos de este informe, se retoman los aspectos referentes a los/las egresados/as de trabajo social, donde se evidencia que el 81,82% de los profesionales encuestados se encuentran empleados y el 18,18% desempleados, y aunque encontrar el primer empleo es probablemente el momento más difícil para un recién egresado, los/las profesionales en trabajo social, se demoran alrededor de 3 meses en emplearse , así lo afirmó el 46,67% de los encuestados.

Mientras tanto, en la encuesta a egresados/as del Programa de Trabajo Social sede Zarzal, se encontró que el 51% menciona que desde que se graduó ha tenido entre uno y dos empleos, el 33% ha tenido entre tres y cuatro, por otro lado, están las personas que han tenido entre cinco y seis representando al 11%, el 5% faltante se distribuye entre la población que no ha tenido ningún trabajo o ha tenido más de seis, los anteriores datos permiten evidenciar la inestabilidad laboral, a la que se enfrentan los/las profesionales en el mercado laboral.

Gráfica 5: Cantidad de empleos después del egreso



Cuando se habla de inestabilidad laboral, según Fortún (6 de marzo 2020) hace referencia a las condiciones laborales que impiden que un profesional tenga un empleo permanente, y este puede ser un efecto colateral de la flexibilidad laboral, ya que esta modalidad afecta directamente la estabilidad laboral generando incertidumbre e inseguridad en los/las trabajadores/as, y ante la problemática del desempleo puede llevar a estos a aceptar contratos no adecuados que aumentan la desigualdad económica, minorizando los derechos del trabajador:

La precariedad laboral se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador.

Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado. (Salvador, 2019, párrafo I)

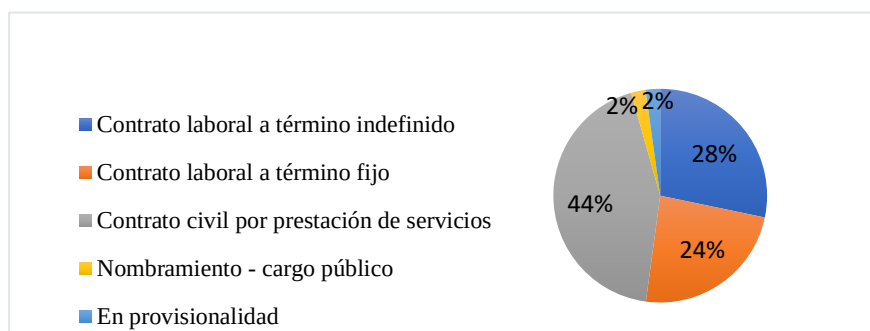
Características Contractuales y Remuneración Económica

Las características contractuales expresadas por egresados/as tienen que ver con el tipo de contrato, la estabilidad laboral, las políticas de flexibilización/tercerización y salario, las cuales se desarrollaran durante este apartado.

En cuanto al tipo de vinculación contractual de egresados/as, se encontró que el 28% de los encuestados cuentan con un contrato laboral a término indefinido el cual garantiza un mayor nivel de estabilidad laboral, en este contrato se pacta “el tipo de labores a realizar, la ubicación geográfica donde ha de desarrollarse la labor, y el valor del salario o remuneración” (Contrato de trabajo a Término indefinido, 2018) la terminación de este contrato debe ser por mutuo acuerdo.

En concordancia con lo anterior, Cerquera citando a Jassir (2010) afirma que “el contrato a término indefinido es la modalidad contractual que por excelencia apoya el principio de estabilidad” este principio además de ser un logro para la clase trabajadora a partir de la lucha obrera “consiste en la garantía de permanencia del trabajador en el empleo y por ende es un derecho de resistencia al despido” (2018, p. 28). Además de esto, dicha autora se enfoca en la sentencia C-023, 1994 que expresa:

La estabilidad laboral comporta una manifestación del principio de seguridad, pues el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Para ello, señala la Corte que se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica. (2018, p. 27)

Gráfica 6: Tipo de contratación

Fuente: Encuesta aplicada a egresados/as del Programa de Trabajo Social

Universidad del Valle sede Zarzal, 2020

Sin embargo, las consecuencias de la implementación de las políticas de flexibilización, tercerización y precarización laboral que acompañan el modelo económico vigente, han logrado que los/las empleados/as construyan un imaginario de temor a la posible pérdida de sus empleos, y de acuerdo con Cerquera “los contratos denominados —atípicos caracterizados por ser de corta duración y por contener condiciones menos favorables a las que rigen los contratos de duración indefinida”. (2018, p. 27) Refuerzan esa incertidumbre, dejando a un lado el principio de estabilidad y naturalizando la inestabilidad, a tal punto de perder por completo la importancia en la regulación de la economía, esta postura se puede evidenciar en los siguientes resultados.

“Les cuento que no tengo contrato firmado y seguimos acompañando las comunidades y seguimos estando en comunidades, entonces es un tema que lo pone en discusión a uno con temas bastante importantes a nivel personal, laboralmente estamos en una incertidumbre en este momento”. (egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo 2020)

De la misma forma, los/las egresados/as encuestados/as, el 24% señala que cuenta con un contrato laboral a término fijo, lo que significa que los “empleados contratados bajo esta

modalidad sí tienen derecho a prima, vacaciones, cesantías, incapacidades y liquidación”. (Noticias laborales, 13 de abril de 2019) Sin embargo, este tipo de contrato tiene un plazo pactado de terminación, lo que evita pagos de indemnización, esta condición genera que los empleados se esfuercen por conseguir la renovación de su contrato, y como se mencionó anteriormente al relegarse el principio de estabilidad, lo que llega a tomar su lugar es el “fenómeno conocido como —precarización del empleo, una de cuyas características especiales es precisamente la ausencia de certeza sobre la duración de la relación de trabajo” (Cerquera 2018, p. 27., citando a Colegio de Abogados del Trabajo, 2013). A partir de esto se resalta el hecho de que el 44% de los/las egresados/as se encuentran contratados por prestación de servicios, cabe mencionar que esta modalidad “es de carácter civil y no laboral...al no haber relación directa entre empleador y trabajador, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales”. (El empleo, 7 de abril de 2010, párrafo I)

Existe una tercerización encaminada a la subcontratación de producción de bienes o prestación de determinado servicio y esta se configura a través de contratos de índole comercial o civil, como podría ser un contrato de suministro, un contrato de comodato o un contrato de prestación de servicios de carácter general. (Calle y Vieco, 2017, p.14)

Seguidamente, el contrato por obra o labor realizada consiste en, un tipo de contratación cuyo objetivo es vincular a un profesional capacitado para desarrollar unas funciones durante el desarrollo de un proyecto, actividad u obra, cuando estas funciones se cumplan, se finaliza el contrato. El artículo 45 del código sustantivo del trabajo, le da origen legal a este tipo de contrato: “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que

dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio” (artículo 45, código de sustantivo de trabajo, 2011).

“La contratación que yo tengo directamente con ellos es por labor u obra terminada, es decir que, si el proyecto dura un año, pues yo estaré durante ese año con todas las prestaciones de ley, o sea con la seguridad social, con la ARL, fondo de pensión, caja de compensación familiar, las cesantías, o sea todas las condiciones de ley establecidas”.
(egresada 27, años, 29 de marzo 2020)

Ahora bien, solo el 2% cuenta con un contrato de provisionalidad que “permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargado” (Gestor normativo, 2016). al respecto una egresada menciona que

“Nombramiento provisional, este tipo de nombramientos igual no tiene una seguridad completa, porque por el momento esta con todas las prestaciones de ley directamente por planta, pero, cuando haya un concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil y ese cargo que uno está ocupando lo saquen a concurso si uno no se lo gana pues se va, entonces ahí está el “pero” con ese tipo de nombramiento, los que ganan un concurso de la CNSC yo concurse en el 2016 en una convocatoria que hubo, gane el concurso pero resulta que para el que yo concurse quede de cuarta, entonces nombran los dos primeros y los otros quedan en una lista de elegibles pero esas listas duran solamente dos años si en esos dos años no hubo una vacante en lo que usted concurso se pierde y esa lista se venció en julio de este año y pues no quede... en este momento cuento con todas las

prestaciones de ley, salud, pensión, cesantías y vacaciones”.(Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020).

Al igual que el contrato de provisionalidad, solo el 2% del total de encuestados/as, ha sido contratado por nombramiento de cargo público. Estos datos develan la predominancia de la tercerización laboral y la poca posibilidad de acceder a un contrato público.

Lo anterior puede estar estrechamente relacionado con unas condiciones laborales precarizadas, dado que:

El trabajo, desde el cual se recogen las nuevas características del mundo laboral para definir a la clase trabajadora hoy como “la totalidad de los asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que son desposeídos de los medios de producción”. La clase trabajadora, en este nuevo contexto neoliberal, estará atravesada por el trabajo temporal y precarizado o *part time*, el cual se denomina subproletariado, es decir, “proletariado precarizado respecto de sus condiciones de trabajo y desprovisto de los derechos mínimos del trabajo” (Antunes, 2000, citado en Salazar et, ál. 2015, p. 62)

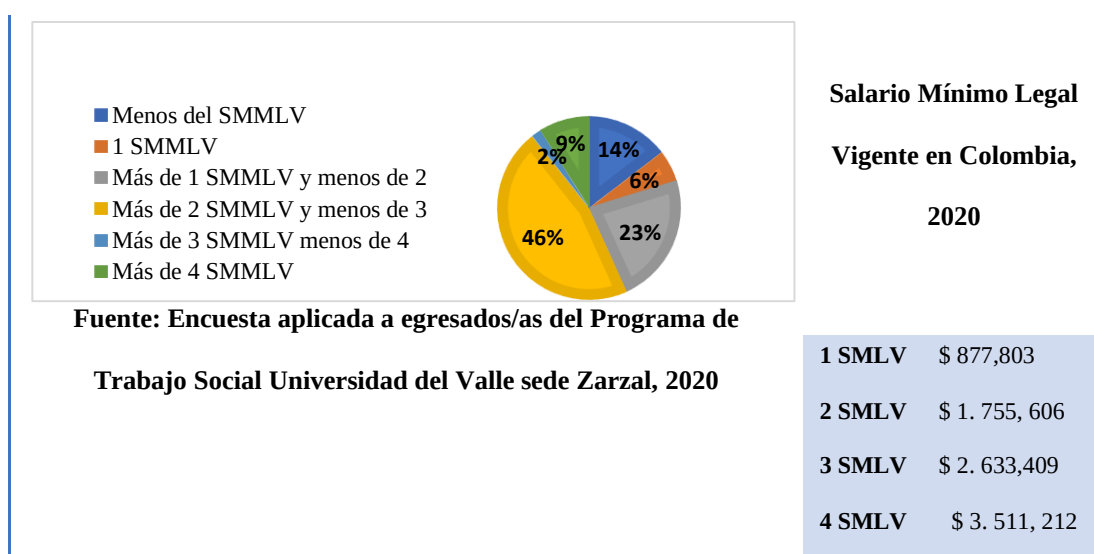
En este sentido, es pertinente hablar sobre el salario percibido por egresados/as, por lo tanto, en la siguiente gráfica se puede observar dicha condición en comparación al salario mínimo legal vigente en Colombia.

En este orden de ideas, desde la cotidianidad, se evidencia que el salario mínimo en una ciudad de Colombia no alcanza para tener una vida digna, debido al incremento de los precios, en alimento, transporte y vivienda:

Si tenemos en cuenta los últimos datos de la Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares del Dane donde un hogar desembolsa en promedio alrededor de \$1,79 millones,

equivalente a 2,2 veces el nuevo mínimo legal. En ese sentido, el ajuste salarial no daría ni para cubrir el gasto de una familia colombiana donde dos personas reciben un salario mínimo, pues entre ellas solo sumarían una mesada de \$1,6 millones. Solo si se tiene en cuenta ese subsidio de 10% por concepto de transporte, los hogares tendrían un excedente de \$58.296 cada mes. (Becerra, 22 de diciembre de 2018)

Gráfica 7: Salario promedio



Aclarado esto, el 46% de los/las encuestados/as percibe más de dos salarios mínimos, pero menos que tres, el 6% gana un salario y el 2% gana menos del salario mínimo legal vigente, lo que vuelve a poner en evidencia la desigualdad en relación con las condiciones laborales. A partir de esto, es importante mencionar que el 52, 2% no está satisfecho con la remuneración económica pero el 47,8% sí lo está:

“Soy especialista, pero en este momento mi tipo de contrato está igual que mis compañeros profesionales entonces no me está sumando el hecho de ser especialista”.

(Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

“Me siento afortunada en comparación con otros empleos que uno ve que son muy mal remunerados y que no hay garantías en cuanto a prestaciones sociales y todo esto, yo estoy bien ubicada lo considero así digamos que el meollo del asunto es que la carga laboral”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

“Gano más del mínimo del salario legal vigente, cuando salió la vacante estaba con el valor del pago del puesto de millón doscientos, así aparecía cuando yo ingrese, pero pues con los procesos que se dan en aumentos anuales de estas contrataciones laborales está en millón cuatrocientos alquilo”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

Solo una egresada cuenta con un sueldo de más de tres salarios mínimos legales vigentes, pero menos de cuatro:

“Actualmente ganó tres millones doscientos noventa y dos mil pesos, como es prestación de servicios yo tengo que pagar mi seguridad social 387.800 pesos entonces quedan libres 2’800.000 y a parte tengo los gastos de transporte por el trabajo que realizo, tengo que visitar más o menos siete municipios, entonces a mí me dan los viáticos para poder transportarme son alrededor de 56.000 pesos por cada salida”. (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre del 2020)

Dicho lo anterior, de acuerdo con Montoya et ál. (2018) se evidencia que Colombia en su afán por crecer la economía, implementa los paquetes neoliberales, que lo único que buscan es fortalecer el sistema económico, debido a esto, la desigualdad social y la precarización laboral aumentan, siendo fortalecida por la gran oferta laboral, es decir que, al existir tantos trabajadores

sin empleos, estos en su necesidad de sobrevivir asumen empleos bajo condiciones laborales inadecuadas y:

Las múltiples formas de contratación evidencian un esfuerzo permanente por reducir la remuneración de los/las trabajadores/as (plusvalía relativa), prolongar la jornada laboral (plusvalía absoluta) y la relación laboral se ha caracterizado a través de figuras jurídicas por las cuales se contrata a los/las trabajadores/as por cortos periodos de tiempo, se evaden responsabilidades en aportes a su seguridad social, y se debilita su derecho a la asociación. (Salazar et, ál. 2015, p. 72).

Carga y Clima Laboral

Para abordar este apartado, se hace necesario definir estos conceptos, por lo tanto, se entiende por carga laboral como “un factor de riesgo muy presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa. Son una serie de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” (Jaramillo, p. 7, 2015).

Respecto al clima laboral, se entiende que es una característica que se relaciona directamente con el trabajo en equipo, la comunicación y sobre carga laboral, por lo tanto, puede impactar el desarrollo del ejercicio profesional de egresados/as, pues:

El clima laboral incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. (Morales, 2021, párrafo I)

Según el Ministerio de Trabajo “la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana” (2021, párrafo 1) sin embargo, del total de egresados/as que participaron en las entrevistas, conversatorios y en la encuesta, se resalta que la mayoría trabaja tiempo completo, aunque expresan que este horario la mayor parte del tiempo debe ser excedido, independientemente del contrato laboral los/las profesionales trabajan más de las horas legales debido a la carga laboral:

Tiempo completo de 8:00am a 5:00pm con 40 minutos de almuerzo, pero realmente siempre se trabaja más tiempo. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

De la misma forma, algunos de los egresados/as contratados por prestación de servicios, manifiestan que no deben cumplir horario, aunque si han establecido uno, que puede ir de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm de lunes a sábado y en ocasiones domingos.

Como me encuentro por prestación de servicios entonces los horarios por esa condición laboral se supone que uno no cumple horarios, sin embargo pues las acciones que se adelantan implican que el trabajo te exija, en el sentido, no que el coordinador te exigía, sino que el mismo trabajo te exige que tienes que empezar muy temprano y ocupar todo el día porque más que todo es asistencia a reuniones, entrega de informes, eso implica dedicar mañana y tarde, no siempre es así pero la mayoría del tiempo sí. (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre del 2020)

De otro lado, la totalidad de egresados/as que participaron concuerdan que en el ejercicio profesional es muy común que las instituciones demanden una alta carga laboral:

“Pensé que por la cuarentena me había librado, pero no, llegaron una cantidad de procesos nuevos de los cuales tuve que aprender y los cuales tuve que comenzar a

desarrollar muy rápido, en ese sentido me asfixié en una cantidad de cosas, por lo que decís, creció la población, crecieron los programas (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

En otros casos, además de exigir el cumplimiento de su rol profesional, se terminan realizando otro tipo de funciones que no le corresponden, limitando en ocasiones el cumplimiento a tiempo, de metas establecidas dentro de su ejercicio profesional.

“A veces se queda uno como corto en el poder llevar a cabo las acciones de intervención porque se satura el personal, haciendo o marcando otro tipo de función, como para poder dar respuesta a todo a cabalidad”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

“En toda institución como que quieren que una sople y haga botellas en un segundo y que además haga de todo, que no sea solo lo social, sino que también sea la administrativa y que también este pendiente de los grupos y que también este pendiente de todo”. (Egresada 30 años, conversatorio, 1 de mayo del 2020)

“Son muchas actividades que se hacen desde lo social y ambiental, aparte de que nosotros debemos velar por las garantías de las personas, también velamos por el acompañamiento ambiental, soy coordinadora de los 12 municipios entonces yo debo estar pendiente de todos y ustedes saben que cada municipio, cada tramo de intervención, cada vereda o cada comunidad son distintas”. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020)

Frente a esto una de las egresadas afirma que:

“El trabajo nunca se va a acabar, uno termina tareas, va cumpliendo con deberes puntuales, pero trabajo siempre va a seguir y en ese orden de ideas también hay que empezar a poner límites y controlar el tema del tiempo porque entonces vamos a quedarnos viviendo acá y vamos a empezar a olvidar otras cosas que son supremamente importantes como el tiempo con la familia”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

En relación a esto, la multifuncionalidad inmediata, entendiendo por esta las constantes peticiones, requerimientos y demandas no planeadas por parte del empleador, son frecuentes en el ejercicio profesional de las/os egresados.

Además, algunos optan por invertir tiempo de descanso en emprendimientos personales u otras ocupaciones que les genere ingresos, pues: “... la crisis mundial obliga a los empleados a hacer malabares para poder costear los gastos básicos como alimentarse, vestirse, educar a los hijos y vivir bajo un techo, ya que los precios se disparan cada día más” (Rodríguez, 2016, párrafo I)

Seguidamente, una de las egresadas señala que la carga laboral sigue siendo igual de pesada, aunque el tipo de contrato sea por prestación de servicios, dichas consecuencias tienen que ver con las implicaciones de las políticas des regularizadoras, las cuales han sido:

El camino hacia la denominada “devaluación interna”. La devaluación interna consiste en una desregulación del mercado de trabajo (MT) que, unida al creciente desempleo, origina una caída de los salarios, un incremento del tiempo de trabajo y un empeoramiento de sus condiciones. Estos efectos se retroalimentan, de manera que cada vez se da un mayor deterioro salarial y laboral sin una contrapartida apreciable en términos de creación de empleo. (Lasierra, 2019, p. 611)

Respecto a esto, una egresada menciona que:

“Te contratan por prestación de servicios, pero tú sabes que tiene es más tiempo para trabajar que para descansar, a veces hasta el domingo está usted tranquila te escriben es que necesito tal documento no cargo bien el documento en la plataforma, envíamelo”.

(Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

Lo que pone en evidencia, que Colombia es un país desigual, ya que no todos cuentan con adecuadas condiciones laborales, y esto se evidencia, al observar que el 44% de los encuestados afirman estar contratados bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios lo cual significa según Ávila, aunque no se limita a un horario, esta forma de contrato no obliga a las empresas “a pagar primas, cesantías, pensión, EPS, riesgos profesionales y cajas de compensación familiar. Esto, sin mencionar que bajo esta modalidad no tendrá derecho a disfrutar de vacaciones pagas” (2016, párrafo 6).

Si bien las empresas buscan reducir costos, según Lasierri (2019) la desregularización reduce las posibilidades de innovar y crecer pues “el aumento de la flexibilidad por desregulación y el aumento de la eficiencia asignativa pueden originar limitaciones futuras” (Lasierri, 2019, p. 624).

En cuanto al clima laboral, algunos manifiestan un clima laboral inadecuado debido a la carga de trabajo, al respecto mencionan que:

“El estrés laboral, ha conllevado a situaciones de no tener un clima laboral positivo, digamos que es allí donde radica a veces la situación, entonces en algunos momentos se han presentado tensiones y lo que ha tocado es hacer reportes, a los superiores para qué

ellos hagan el abordaje respectivo a ciertas situaciones y determinar cómo hacer el plan de acción, para disminuir la carga que pueda haber en ese momento”. (Egresada 30 años, entrevista, 4 de diciembre del 2020)

“El meollo del asunto es que la carga laboral es demasiado alta entonces uno le quita tiempo a la familia a los hijos y que el estrés que uno maneja es muy alto allá por el tipo de atención que se brinda, por los casos que se atiende, entonces hay una carga emocional allí bastante amplia, en ese sentido es lo que uno siente a veces como mucho estrés”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

Finalmente, el 43% manifiestan un clima laboral adecuado en cuanto a las relaciones con los compañeros de trabajo, al afirmar que:

“Se trabaja sabiendo que todos somos distintos, distintos, pero trabajamos por un fin, se han creado lazos fraternales fuera del lugar de trabajo somos compañeros, pero también amigos”. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020).

“Siempre he trabajado con psicólogos, trabajadores sociales, médicos y nutricionistas ha sido excelente un equipo súper chévere, a veces uno ve que hay ciertas proporciones o ha escuchado que los médicos por ejemplo creen que el paciente solo necesita la atención médica y que lo demás no es primordial, pero en esa institución siempre se ha tenido en cuenta que el paciente no es solo control médico, enfermedad y salud, sino todo lo que tiene que ver con el análisis psicosocial, para la institución siempre es de relevancia que haya un trabajador social y un psicólogo, detrás de ese paciente, entonces la relación es súper chévere si el médico no puede con el paciente en alguna

indicación entonces la trabajadora social o el psicólogo acuden, no se han presentado problemas”. (egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

Satisfacción Vs. Insatisfacción Laboral

Teniendo en cuenta las características que se han descrito anteriormente, producto de la encuesta, entrevistas y conversatorios aplicadas a egresados/as, es fundamental conocer el nivel de satisfacción e insatisfacción, que tienen estos frente a sus propias condiciones laborales.

Por lo cual se entiende por satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo” (Ahumada, 2010, p. 21). De acuerdo con este autor, existen dos factores determinados por:

La satisfacción en el cargo: es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción.

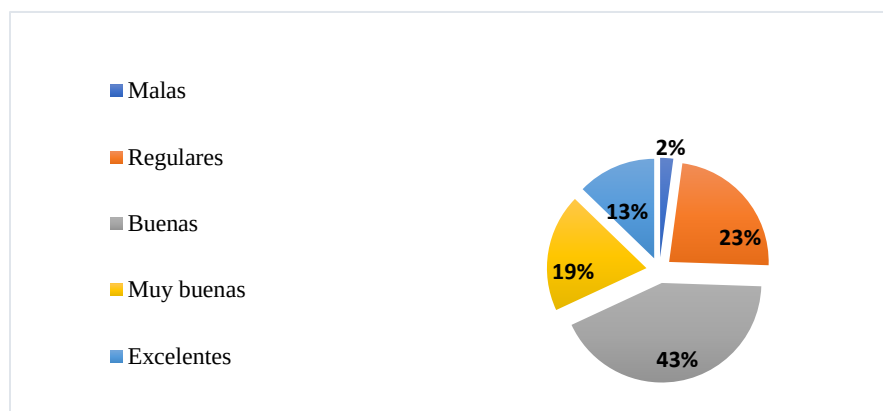
La insatisfacción en el cargo: es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.

(Herzberg 1959, citado por Ahumada, 2010, p. 22)

Respecto a lo mencionado, se encontró que el 43% de los encuestados afirman tener adecuadas condiciones laborales, el 19% dice tener muy buenas condiciones y el 13% menciona que son

excelentes, lo que suma un total del 74,5% que indican tener condiciones laborales adecuadas y el 23% considera su condición es regular, y solo el 2% afirma que sus condiciones son malas.

Gráfica 8: ¿Cómo consideran las condiciones laborales los/las egresados/as?



Fuente: Encuesta aplicada a egresados/as del Programa de Trabajo Social

Universidad del Valle sede Zarzal, 2020

Seguidamente al hablar de satisfacción, se encontró que el 76% de encuestados/as están satisfechos con sus condiciones laborales y el 24% no lo está. De acuerdo con estos datos, se podría deducir que, es una satisfacción atravesada por matices en relación a la situación del país con altas tasas de desempleo, donde tener un empleo, es bueno, los/las egresados/das expresan satisfacción en su mayoría, aunque, el 68%, están bajo condiciones injustas y precarias de flexibilización/terciarización laboral, “la paradoja de una profesión que se propone luchar contra las desigualdades, pero que al mismo tiempo se ve afectada por ellas” (Saravia, 2015, p. 76). En este sentido, Montaña menciona que:

El Servicio Social desarrolla su intervención en un espacio de tensión y contradicción, entre su funcionalidad con la reproducción del sistema (a partir de los intereses hegemónicos del gran capital) y la defensa de derechos y conquistas sociales (a partir de

demandas y luchas de las clases trabajadoras y subalternas); esto muestra una práctica profesional que es esencialmente política, inserta en el interior de las contradicciones entre las clases, que ocupa un espacio de disputas de intereses. (2007, p. 3)

El siguiente dato, puede indicar que los/las egresados/as afirman estar satisfechos con las condiciones laborales ofrecidas por sus empleadores, porque se encuentran laborando en el campo que siempre soñaron, además lo ven como una fuente de aprendizaje:

“Me he sentido muy contenta porque siempre había soñado estar como en el campo clínico, entonces siento que ha cumplido mis expectativas”. (Egresada, 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

“La salud mental, para mí es un campo que me apasiona realmente, un campo que no es para todos porque siento que este campo es más vocación y mucha paciencia porque todos los días pasan cosas distintas”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

Seguido a esto, una egresada menciona que está satisfecha porque hasta el momento el contrato que ella firmó se ha respetado, sin embargo, considera que la remuneración no es la mejor

“Satisfecha en medida que fue lo que me mostraron y yo acepté y accedí a eso, es decir si yo lo pienso que es lo coherente respecto a mi desarrollo del ejercicio laboral, obviamente no, digamos que considero que no está siendo bien remunerado”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

Así mismo, una egresada menciona que, aunque está inconforme, la falta de experiencia es un condicionante para obtener un empleo bien remunerado, por ende, resalta la importancia de la experiencia que se adquiere en el campo de acción:

“Si uno no tiene una experiencia a una empresa no le sirves, el pago es poco, pero la experiencia que uno gana en campo es incomparable”. (Egresada 25 años, entrevista, , 2 de diciembre del 2020)

Finalmente, un tema recurrente en los/las egresados/as de insatisfacción es referente a las funciones realizadas dentro de las instituciones:

“El tema de las funciones es allí donde se complica a veces las cosas, siempre uno termina sintiendo que hace demás, y a veces queda inconclusa algunas cosas que son propiamente del área”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

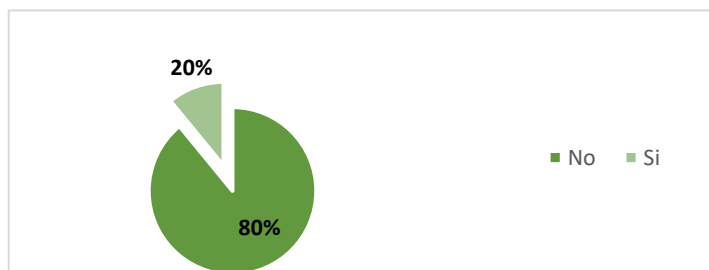
Sobre el Nivel de Agremiación de Egresados/as

En este apartado se pretende conocer el nivel de agremiación de egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, ya que la agremiación, es un tema que corresponde a todos los/las trabajadores/as, por lo tanto, es necesario abordarlo en este tipo de investigación.

En este sentido, encontramos que el 80% de los/las encuestados/as no se encuentran vinculados a una organización de carácter gremial, pero dos manifiestan pertenecer a una agremiación de tipo informal, mientras el 20% sí lo está, en agremiaciones de tipo formal, este dato puede estar relacionado con la baja promoción o divulgación de estos espacios y demuestra la necesaria articulación entre egresados/as. Sin embargo, es necesario mencionar que existe interés en agremiarse pues el 81% respondió que, si les interesa agremiarse, resultados de estudios como

estos deberían impulsar la vinculación a organizaciones gremiales, cabe resaltar que, dichas organizaciones tienen el fin de fortalecer la profesión, evidenciándose un potencial significativo para el Programa de Trabajo Social, el gremio ASOTSVALLE y las/los egresados/as.

Gráfica 9: ¿se encuentra agremiado/a?



Fuente: Encuesta aplicada a egresados/as del Programa de Trabajo Social Universidad del Valle sede Zarzal, 2020

En concordancia con lo anterior, el sistema capitalista ha transmitido valores que deshumanizan el trabajo como la competencia, característica primordial en las relaciones entre colegas y se ha naturalizado esta forma de actuación, que pretende limitar la asociación y agremiación para la defensa de los derechos laborales y salariales, para superar lo anterior será clave la solidaridad, pues de acuerdo con Cademartori et al:

La solidaridad es la forma en la que se resuelve la compraventa de la fuerza de trabajo y se asocia con ellos solidariamente, de modo que esta competencia no le permita vender su mercancía sistemáticamente por debajo del valor, condicionando su reproducción. (2007, p. 32)

Dicha solidaridad está directamente relacionada con la importancia de la agremiación y unión, para luchar por los derechos laborales y apostarle a la conquista de unas condiciones de trabajo dignas, estableciendo así salarios acordes al ejercicio profesional donde ningún trabajador o trabajadora social permita que se le contrate por menor retribución económica.

Además, es fundamental divulgar los conocimientos frente a los derechos de las/os trabajadoras expresados en el Código Sustantivo del Trabajo, donde se expresan los derechos fundamentales de obligatorio cumplimiento por los empleadores, ya que este como lo afirma en el artículo 2º rige en todo el territorio colombiano independiente de la nacionalidad del trabajador/a.

Bajo este código es que se deben apoyar todos/as las trabajadoras de Colombia para hacer validar sus derechos, pero antes es necesario conocerlos para así reclamarlos y allí es donde entra a mediar las agremiaciones ya que estas son formadas “por un conjunto de socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática” (agremiación, 19 de mayo de 2020) donde se discuten los aspectos importantes de los trabajadores/as, en este caso específico de los/las trabajadores/as sociales que son explotados o mal remunerados, que por ende, no cuentan con condiciones laborales que garanticen una vida digna, entendiendo por esta el “hecho de llevar una existencia con las necesidades básicas cubiertas y en unas condiciones laborales y humanas con un mínimo nivel de bienestar”(Navarro, 2016, párrafo I) respecto a esto, Montaña menciona que el reto es:

Construir colectivamente un proyecto ético-político profesional, que pueda enfrentar con competencia y compromiso, en el interior de las fuerzas sociales progresistas, las condiciones en las que viven los trabajadores (con y sin empleo) y demás sectores subalternos. (2004, p.2)

Finalmente, Antunes menciona que:

El trabajo y su característica intrínseca de la contradicción capital-trabajo exige de los nuevos trabajadores que viven de la venta de su fuerza de trabajo, sea esta intelectual, material o artística, la organización y ante todo la lucha y la reivindicación por los derechos y condiciones de trabajo digno. (2000, citado en Salazar et, ál. 2015, p. 62)

CAPÍTULO IV.

Condicionantes del Ejercicio Profesional (Demandas, Conflictos, Dificultades) y la Postura Asumida por Egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social Sede Zarzal.

Este capítulo contiene el análisis y descripción de los hallazgos del segundo y tercer objetivo, que corresponden a, determinar las demandas, conflictos y dificultades que se presentan en el ejercicio profesional de los/las egresados/as y, develar la postura que asumen estos en relación a las situaciones que deben enfrentar.

La información que se presenta a continuación surge a partir del análisis de los hallazgos obtenidos a partir de la realización de ocho entrevistas semiestructuradas, y ocho conversatorios realizados a egresados/as de manera virtual, en la siguiente tabla se describen algunas de las características de los/las egresados/as que participaron en estas técnicas:

Tabla 6: Características de egresados/as que participaron en las entrevistas y conversatorios

Entrevistas			Conversatorios		
Sexo	Edad	Año de egreso	Sexo	Edad	Año de egreso
Femenino	30	2013	Masculino	33	2013
Femenino	35	2013	Femenino	28	2013
Femenino	29	2015	Femenino	30	2015
Femenino	28	2016	Femenino	30	2015
Femenino	38	2016	Masculino	27	2017
Femenino	26	2018	Femenino	26	2017
Femenino	27	2018	Femenino	25	2017

Femenino	25	2019	Masculino	30	2019
Fuente: <i>Conversatorios y entrevistas a egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal (2020) construcción propia.</i> (2021)					

Como se puede observar en la tabla 6 de características, la mayoría de los/las participantes son mujeres y solo tres hombres participaron en los conversatorios, la edad de la mayoría está en el rango de 25-30 años y solo dos participantes tienen 35 y 38 años. También se evidencia que la mayoría de los/las egresados/as que participaron en estas técnicas, egresaron en el 2013, esto en comparación a la cantidad de participantes de acuerdo a su año de egreso, seguido del 2015 y 2018.

Aclarado esto, es importante mencionar que, para dar respuesta a estos dos objetivos de la investigación, se tendrán en cuenta también algunos datos arrojados por la encuesta de caracterización de las condiciones de trabajo de los/las egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal, donde se incluyeron algunas preguntas sobre estos temas.

Ahora bien, para iniciar con la presentación de los resultados y análisis de estos, es necesario señalar que las demandas, conflictos y dificultades están estrechamente relacionados con los condicionantes que atraviesan el ejercicio profesional de un trabajador/a social y están determinados por varios elementos:

Encontramos entonces para la singularidad del trabajador social, elementos determinantes: su condición asalariada, por tanto, vendedor de su fuerza de trabajo; al Estado como comprador de la misma; y, el abaratamiento de los falsos costos en tanto trabajador improductivo. Las determinaciones, en tanto, resultado de elementos

ontológicos que hacen que tal objeto sea esa cosa y no otra, inherente a los mismos, aunque también históricos. Es decir, son determinaciones en el marco de este sistema de relación social. (Cademartori, 2011, p. 164)

En este orden de ideas, abordar los condicionantes implica, hablar de la creación estrategias de intervención de acuerdo a la población diversa con la que se trabaja, de las limitaciones en tiempo, recursos y espacios con las que se diseñan planes de intervención, implica reconocer las dificultades que se presentan en la cotidianidad laboral y personal, los conflictos no solo personales sino institucionales, con la población y con el sistema, que dificultan en algunas ocasiones el alcance de objetivos de los/las profesionales; también implica el salario, tipo de contratación, carga laboral, satisfacción, etc., pues esta gama de situaciones son condicionantes que se presentan en el desarrollo del ejercicio profesional.

Demandas, Conflictos y Dificultades

A partir de la revisión de las entrevistas y los conversatorios en que participaron los egresados/as, se logran determinar las principales demandas, conflictos y dificultades que se le presenta a los/las egresados/as durante su ejercicio profesional. Antes de continuar con la descripción de los hallazgos se volverá a las bases conceptuales sobre lo que se entiende por demanda, conflicto y dificultad.

De acuerdo con Villar las “demandas laborales se consideran todos los componentes del trabajo que exigen un esfuerzo físico o mental del trabajador y que suponen un coste físico o psicológico para este” (2015, p.13), y se pueden clasificar en:

Demandas de la tarea: son aquellas que se refieren a la cantidad de trabajo que debe realizarse (sobrecarga cuantitativa), a la dificultad que entrañan las actividades

(sobrecarga cualitativa), a la monotonía de la tarea (rutina), a la presión temporal para realizar las actividades o a la falta de claridad de la función (ambigüedad o estrés de rol).

Demandas sociales: son las que se derivan de las relaciones sociales que el individuo establece con sus compañeros, con superiores o subordinados y con los clientes, que requieren un esfuerzo mental que pueden causarle efectos negativos.

(Villar, 2015, pp. 13,14)

Antes de continuar es importante señalar que, para este caso, la población con la que se trabaja no se entiende como clientes sino como usuarios o población demandante.

Aclarado esto, las demandas tanto sociales como de trabajo giran en torno al bienestar de la población beneficiaria e intereses misionales de cada empresa o entidad que contrata a un trabajador/a, por lo que, los/las profesionales no tienen funciones específicas.

Ahora bien, los conflictos están relacionados directamente con los desacuerdos que se presentan con la población, la institución y los compañeros, en relación a los procesos de intervención o a las funciones que se realizan en las entidades que prestan servicios de salud, educación, en sí de bienestar social, pues hay demandas que no pueden ser resueltas por los/las trabajadoras sociales y ocasionalmente la no resolución de una demanda puede terminar en un conflicto por desacuerdo:

El profesional de Trabajo Social se inserta en el contexto de las contradicciones de intereses entre clases y sectores sociales; pero eso no debe convertirlo en “mediador” de conflictos. No busca “resolver” o “mediar” los conflictos -postura extremadamente conservadora, por cuanto no haría otra cosa que fortalecer el polo más fuerte del mismo-, sino facilitar el reconocimiento de los intereses en juego, explicitándolos. (Montaño, 2007, p. 11)

De otro lado, se entiende por dificultades aquellas situaciones intrapersonales, sociales y laborales que interfieren en el desarrollo oportuno del ejercicio profesional “el concepto hace referencia al problema, brete o aprieto que surge cuando una persona intenta lograr algo. Las dificultades, por lo tanto, son inconvenientes o barreras que hay que superar para conseguir un determinado objetivo” (Pérez y Merino 2012, párrafo I).

Finalmente, la presentación de los hallazgos encontrados respecto a las demandas, conflictos y dificultades, se dividirán en tres apartados de acuerdo a la relación de los/las egresados/as con la población, los compañeros y la institución.

Demandas, Conflictos y Dificultades con la Población Sujeto de Intervención Profesional:

En este apartado se pretende determinar las principales demandas, conflictos y dificultades que se presenta con la población, por lo que, se hace necesario señalar que la población con la que trabajan la mayoría de los/las egresados/as, se caracteriza por ser diversa, aunque tienen un grupo poblacional definido, no tienen un grupo etario homogéneo, por lo tanto, las necesidades no serán las mismas, ya que cada grupo etario implica la creación y planificación de diferentes estrategias para poder atender las demandas requeridas.

Este condicionante representa una dificultad no solo para el desarrollo de los procesos de intervención, sino que también se convierten en una carga laboral adicional, en tanto es necesario ajustar los procesos de intervención a las necesidades específicas de los diferentes sectores poblacionales, así como a los contextos de donde provienen, es decir, implica un trabajo de adaptación y ajuste de unas acciones que se sitúan de manera muy general y desconocen las realidades particulares y específicas de las poblaciones en el marco de procesos de intervención.

“La principal dificultad es la diversidad de población en la parte educativa uno se puede planear la súper técnica, para hacerle entender a la gente que es el VIH, la diabetes o insuficiencia renal, pero esta está solo para personas entre 20-30 años, entonces esta diversidad indica que uno siempre debe pensarse como hacerle llegar la información a la gente”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto, 2020)

De la misma forma en que este condicionante afecta los procesos en el ejercicio profesional, por las situaciones ya mencionadas, la poca participación de la población en los procesos que desarrollan egresados/as, también van a significar un proceso de esfuerzo mayor:

“Una dificultad ha sido la participación de la comunidad, por ejemplo, Restrepo es un municipio bien organizado, pero resulta que la gente casi no participa, esa dificultad tanto en la práctica como en el trabajo, la tuve antes de ser profesional, ha sido el factor denominador, es un factor denominador en todas partes, en todos los municipios”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

Por lo tanto, es a partir de la diversidad de la población y sus necesidades que surgen las demandas sociales que deben atender los/las trabajadores/as sociales, la Tabla 7, representa de forma sintética las principales demandas sociales que deben atender los/las egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal

Tabla 7: Demandas sociales

-
- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Contacto directo con la población | 7. Orientación en la resolución de conflictos |
|--------------------------------------|---|
-

2. Gestión de recursos humanos y materiales	8. Orientación en la utilización de medios tecnológicos
3. Gestión de recursos para la salud y educación	9. Creatividad en los procesos de intervención
4. Atención activa de las familias	10. Acompañamiento continuo en procesos de aprendizaje
5. Generar bienestar, económico y psicosocial	11. Mediador o interlocutor entre las comunidades y las empresas
6. Atención individual de carácter psicosocial	

Fuente: Conversatorios y entrevistas a egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal (2020) construcción propia. (2021)

En este sentido, desde el ámbito educativo, la población que se atiende es la comunidad educativa, enfocada en los/las estudiantes, por ende, se cuenta con una gran diversidad no solo etaria sino también étnica-racial, socioeconómica y territorial:

“La mayoría de la población de nosotros está más o menos entre los 16 y los 25 años, tenemos grupos que son muy heterogéneos, tenemos estudiantes hasta de 65 años, pero no son una parte muy representativa, la segunda parte de la población más importante es de 35 a 40 años, de los 40 en adelante es una porción un poco menor, sin embargo, también significativa, estaría más o menos en ese orden. La población afro en un porcentaje muy bajo, indígena supremamente bajo, casi no tenemos población indígena, ni en el Dovio que es otra de nuestras sedes, no hay mayor cantidad la verdad y hay al

menos 200 estudiantes y tres o cuatro son indígenas entonces no es una cantidad representativa”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

“Bienestar universitario trabaja con la comunidad universitaria en general, cuando hablamos de comunidad universitaria, entiéndase estudiantes, docentes, personal administrativo y servicios generales y a la comunidad externa, pero nuestro foco de atención obviamente son los estudiantes”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

“Trabajo con la comunidad educativa de tres instituciones educativas de San José del Guaviare, donde debo coordinar esas tres instituciones. Desde ir al colegio, hacer todo el tema de la presentación, luego llegar a acuerdos con los rectores/as en cuanto a la conformación del grupo dinamizador, quienes van a ser las personas que van a participar, ya después de eso se comienza con toda la formación”. (Egresada, 30 años, conversatorio, 1 de mayo de 2020)

Con lo anterior, se puede evidenciar dos aspectos, el primero es la gran diversidad etaria en la población que atiende trabajo social desde el ámbito educativo, dando significado al condicionante que mencionamos en los primeros párrafos de este apartado, el segundo aspecto, hace referencia a que el área de educación es un escenario fuerte para trabajo social, pues “la educación constituye la base de la cultura social futura, se hace obligado lograr una educación de calidad para todos” (Pérez y Castro, 2017, párrafo II) lo cual se ha convertido en un reto profesional crear estrategias para impactar de manera positiva en el sistema de educación y por lo que ha ganado reconocimiento sin embargo, aun continua posicionándose en esta área ya que:

Los profesionales de Trabajo Social desarrollan un papel importante de intervención preventiva y asistencial, funciones que, con frecuencia, son desconocidas por el conjunto de la sociedad. Su colaboración con el profesorado permite intervenir en las necesidades,

dificultades y conflictos en la actividad educativa de todos sus miembros (estudiantes, familia y comunidad escolar). No se trata de repartirse los problemas sino de actuar conjuntamente (Torra, 2009). Las funciones de los trabajadores sociales cada día son más amplias e imprescindibles en la sociedad, aun así, se producen ciertas resistencias e incluso se minusvalora la función educativa del trabajador social. (Puyol y Hernández, 2009 citado en Pérez y Castro, 2017, párrafo VI)

Seguido a esto, la población constantemente exige contacto directo, orientación, acompañamiento en los procesos que desarrollan los/as trabajadoras sociales, es decir:

“Los chicos/as a veces no entienden muchísimas cosas, entonces hay que hacerles un acompañamiento, me llaman y me dicen “yo como hago esto” a lo que yo respondo algo como “lo puedes hacer de esta manera o ¿Cómo lo quieres hacer tú? ¿qué se te viene a la mente de cómo lo puedes hacer?”. (Egresada 30 años, conversatorio, 1 de mayo del 2020)

“Llamadas telefónicas con la familia, reuniones con el defensor, poder tener una comunicación con él, respecto a sus casos”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

Ahora bien, el área familiar, como se evidenció en los hallazgos expuestos en el capítulo anterior a partir de la encuesta, es el área que más emplea a trabajadores sociales en el Valle del Cauca, entre el ICBF, programas y proyectos de atención familiar que son operados por ONG u organizaciones privadas, tenemos un total del 52,2% de los/las egresados/as trabajando con familias. Respecto a esto, se encontró que los/las egresados/as que trabajan en esta área, deben trabajar con diferentes grupos etarios y el hecho de acompañar u orientar los usuarios en cada

proceso implica una serie de tareas implícitas para lograr solventar su demanda, como la creatividad, gestión, escucha activa, ya que:

“Trabajo con menores de edad de 12 a 17 años y padres de familia, lo que hacemos es construir talleres para los chicos, que tengan que ver con la prevención del consumo de sustancias, la prevención del embarazo, con las dinámicas familiares, con las pautas de crianza, porque también trabajo con los padres, eso es lo que se hace semanalmente con todo este tipo de cosas”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

“Trabajo con niños, niñas y adolescentes y sobre todo se trabaja con familias, orientación familiar las verificaciones de derecho, mirar la dinámica familiar, la preparación de la familia para el regreso de los niños cuando han sido retirados del medio familiar específicamente en la defensoría uno trabaja es con familia”. (Egresada, 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

Hasta el momento, la población etaria atendida esta entre menores de edad, jóvenes y adultos, sin embargo, la población que es atendida desde el área de la salud, además de incluir todos estos grupos etarios se les suman los adultos mayores, ya que desde las IPS se atienden a todos los usuarios:

“En cuanto a la edad hay una diversidad amplia, entonces es indispensable conocer el área donde esta ese paciente para brindarle mejor oportunidad de servicio, mejor atención, porque no es lo mismo hablar de VIH a un paciente que tenga 80 años, a un paciente que tenga 20”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

“La población son usuarios con discapacidad mental psicosocial, tenemos un rango muy alto, está establecida entre los lineamientos niños desde 7 años hasta adultos, adultos

mayores, con medida de adaptabilidad o que tengan un compromiso significativo mental, en cuanto a lo físico y psicológico. La intervención en este campo tiene que ver con la habilitación, rehabilitación y reinserción de los niños niñas y adolescentes en el medio social”... “Constantemente ingresan y salen usuarios, entonces lo primero que se hace es un análisis e identificación de los riesgos, es decir cuál es el motivo de ingreso del chico, cuáles fueron los riegos que presentaron, si tiene red de apoyo, el contacto familiar todo lo que tiene que ver con la preparación para que el beneficiario o usuario entre al nuevo contexto institucional, se identifican los recursos comunitarios, las funciones en esta área específica de salud mental, están desde lo individual, familiar, grupal y comunitario, pero se hace mucho énfasis en el área familiar, nosotros le damos la connotación social en cuanto a la enfermedad mental”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

De otro lado, las comunidades víctimas del conflicto armado en Colombia y los desmovilizados, son una población que continúa siendo vulnerable, una población que al igual que las anteriores cuenta con una gran diversidad etaria, pues durante el conflicto han sido víctimas tanto niños/as, jóvenes y adultos, y la posibilidad de volver a ser víctimas o de que los excombatientes regresen a las armas es alta, pues según un egresado que trabaja con esta población, menciona que:

“El gobierno en este momento no está cumpliendo con el tema de los acuerdos, no les está cumpliendo en lo más mínimo y el gobierno está aprovechando la situación coyuntural de la pandemia, para recortar el presupuesto al tema del post conflicto, al tema del post acuerdo, para invertirlo en teoría: en salud y en temas de mitigación del covid-19. Pero la realidad es otra, sabemos que se queda en corrupción, sabemos que la línea política actual, es no apostarle a la paz. Entonces los recortes a la paz no dan

garantías sociales y en nuestro caso no se tiene contemplado procesos de reincorporación urbano, es mucho más complicado”. (Egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo del 2020)

Esta realidad que vivencia este egresado evidencia la incapacidad del Estado colombiano de cumplir con los acuerdos de paz firmados en la Habana el 26 de septiembre del 2016. En la actualidad se vivencia la activación de grupos armados de las FARC por faltas de garantías y procesos fallidos en la reintegración social de los desmovilizados, además se suman las constantes amenazas y/o muertes de excombatientes “desde la firma de la paz en septiembre del 2016, casi 250 excombatientes han sido asesinados, la mayoría participantes en programas pactados en el acuerdo de La Habana, bien sean de reinserción, trabajo social o proyectos productivos rurales”(Robinson, A. La Vanguardia, 05 de enero del 2021), seguido a esto el incumplimiento a la:

Implementación del Acuerdo firmado y refrendados entre las partes, el asesinato sistemático a los firmantes de la paz, a líderes y lideresas sociales, a defensores y defensoras de Derechos Humanos, ambientalistas, el señalamiento a los movimientos de oposición al gobierno, el ataque a la Corte Suprema de Justicia, el continuado uso de los servicios de inteligencia estatales asesorados y apoyados desde Estados Unidos desdibujan los fundamentos de un Estado social de derecho. La suma de estas y otras acciones que pretenden negar las posibilidades y el sueño de la construcción de la paz evidencia la continuada vulneración de derechos a la sociedad colombiana, especialmente de las comunidades de la Colombia rural donde se vive la intensidad del conflicto armado. (Christian A., y Comisión Intraeclesial de Justicia y Paz, párrafo III, 27 de agosto del 2020).

Seguidamente, este egresado afirma que el tema con víctimas del conflicto se trabaja desde:

“Programas, uno que se llama nichos de paz que es un programa de construcción de paz urbana, entonces buscamos a través de este programa un proceso entre las comunidades víctimas y la institucionalidad y también para que las personas que han sido víctimas del conflicto superen esa condición de victimización y revictimización, y que se empoderen de sus procesos sociales y comunitarios buscando la transformación de sus realidades”.

(Egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo del 2020)

Sin embargo, el panorama que viven los excombatientes no se distancia mucho de las víctimas, si bien existen ciertos decretos desde el 2016, el Estado no ha cumplido con ellos dando pocos resultados en la implementación de los acuerdos en el tema de restitución de tierras, no avanzan en la indemnización, las medidas de prevención carecen de enfoque diferencial, en cuanto a las víctimas de violencia sexual se siguen presentando fallas en atención física y psicosocial, debido a:

Las dificultades presupuestales y de articulación y coordinación impiden avanzar en resultados. A la fecha ninguno de los 522 procesos de reparación colectiva incluidos en el registro ha culminado. Se ha iniciado un proceso de reelaboración de los planes de reparación colectiva por la incapacidad material de cumplir con los compromisos incluidos en los planes y en algunos casos persisten las críticas porque la implementación de las medidas no consulta con las necesidades reales de las víctimas y las particularidades de sus territorios. (Procuraduría General de la Nación, 22 agosto 2017)

Finalmente, la población también demanda que los/las profesionales sean quienes medien entre ellos y las organizaciones o empresas privadas/públicas que tengan intereses sobre sus territorios.

“Soy interlocutora entre la comunidad beneficiada, básicamente la trabajadora social debe conocer de antemano las quejas, reclamos, sugerencias que tiene la comunidad, con respecto al proyecto de influencia, entonces allí se dispone un espacio, un tiempo de atención a la comunidad”. (Egresada, 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020)

Es importante mencionar, que, en las diferentes áreas de intervención, la población, de la misma forma que exigen atención, acompañamiento y orientación, también exigen apoyos económicos o materiales:

“Piden algún tipo de apoyo cuando ellos sienten algún malestar físico y requieren una atención en salud y que de pronto no haya por la vía directa que es la coordinación de salud”. (Egresada, 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

“Los estudiantes se preguntan ¿qué bienestar me genera la universidad a mi mientras yo esté dentro de ella?, entonces ellos siempre van a pensar en eso, en su bienestar y no en el bienestar sólo económico sino desde el acompañamiento psicosocial desde los espacios a nivel cultural y deportivos que uno le puede ofrecer”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

“Quieren más recursos, quieren suplementos vitamínicos, pañales y quieren cremas”. (Egresada, 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

De otro lado, es común encontrarse con demandas sociales fuera del alcance del profesional, las cuales, deben ser remitidas a otras entidades o profesionales competentes, dependiendo del caso, por ejemplo, en una institución educativa, los/las estudiantes suelen confundir a los/las trabajadores sociales con psicólogos, o cualquier trámite que necesiten al primer funcionario que se acerca es al trabajador/a social:

“Los estudiantes piden intervención individual como si fuéramos psicólogos, yo los escucho y acompaño hasta donde pueda” (Egresada 29 años, entrevista, 20 de noviembre del 2020).

Lo cual pone en descubierto que, las demandas y los conflictos con la población tienen una estrecha relación, respecto a la solución de la demanda exigida pues se dice que:

“Con la población uno de los mayores conflictos, es que, a veces no se pueden resolver las demandas de ellos”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

En este sentido, se resaltar que 37,8% de egresados/as encuestados, mencionan haber tenido conflictos con la población, conflictos que puede ser abordados de manera interpersonal entre el usuario y el profesional, por ejemplo, se encontró que algunos conflictos se pueden presentar por el desconocimiento en los procesos y por el hecho de no poner límites claros frente a la atención de las demandas inmediatas:

“Hay mucha demanda y es constante, los estudiantes a veces no entienden, pero creo que yo les di la potestad por contestar siempre, y muchas veces cuando no debía contestar, por eso estoy optando por ponerlos a esperar y explicarles que este no es un día de contestar porque yo no trabajo los sábados, yo no trabajó en festivo y ya”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

Dicho desconocimiento que genera tensión puede implicar también momentos desagradables, por ejemplo, puede haber por parte de los usuarios:

“Repelencia y malos modales a la hora de las citas” (Egresado 30 años, conversatorio, 16 de junio del 2020)

Seguido a esto, en ocasiones, algunas decisiones que toman los/as trabajadores sociales, pueden conllevar a agresiones:

“Los conflictos que si se dan fuerte son con los padres de familia o con los usuarios, es sobre todo cuando hay que retirar los niños/as del medio familiar, incluso uno corre peligro porque hay personas agresivas, entonces hay que hacer atención en crisis”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

“Pueden presentarse situaciones de agresión por parte de los beneficiarios hacia los profesionales, digamos que chicos que presentan algún trastorno de conducta, entonces tiene inmerso lo que es la agresividad, entonces es saber implementar las estrategias para poder abordar al beneficiario, y pues que no se presenten situaciones de conflictos con los profesionales”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

De otro lado, se encontraron conflictos, que tienen que ver con el desacuerdo de la población respecto a políticas Estatales, institucionales o con la norma, pues en algunas ocasiones exigen más recursos, cuando en la norma o desde la institución tienen algo estipulado, es decir que la cantidad de recursos tanto humanos como materiales, ya están contabilizados de acuerdo a su necesidad:

“Los cuidadores siempre exigen y quieren más de lo que el home care (atención domiciliaria) o en este caso lo que la policía les puede brindar, digamos que está en todo su derecho, cierto, pero todo tiene un deber ser y todo tiene una funcionalidad y pues no podemos salirnos”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

“Uno como trabajador social tiene que responder tanto al usuario como a la EPS, entonces cuando un usuario, dice es que llevo esperando una cita 6 meses y no me la

dan, tu como trabajador debes defender tanto el lugar en el que trabajas y al paciente entonces a veces se hace conflicto”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

Aunque existen políticas y programas sociales, estos no tienen el alcance de resolver problemas estructurales, por ende, no pueden garantizar recursos para la creación de planes de intervención eficientes que terminen con los problemas desde la raíz, sin embargo, se exigen resultados a los profesionales:

Nos enfrentamos a una situación en la que, de un lado, del lado de las políticas sociales, se nos pide que seamos agentes de un mecanismo de control social y del otro, del lado de la población, se nos coloca en el lugar de “salvadores”, único o último recurso para enfrentar situaciones extremas a través de la provisión de recursos críticos cuyo acceso en el esquema instituido depende de nuestra intervención. (Matusevicius, 2017, p.264)

Con los/las Compañeros/as:

Como se conoce, los/las compañeros/as de trabajo comparten tareas, ideas, horario, etc., en un mismo espacio laboral, lo cual, el compartir dichas condiciones los convierten en parte fundamental del adecuado desarrollo del clima laboral, lo que pone en descubierto otro condicionante para el ejercicio profesional, pues en algunas ocasiones hay compañeros/as que pueden generar tensión o incluso convertirse en una carga para los demás, limitando en algunos momentos el alcance de objetivos en los procesos de intervención o generando incomodidad en los equipos de trabajo.

En este sentido, como resultado de las encuestas, se identificó que el 22,2% de los encuestados/as afirman que han experimentado tensiones con los/las compañeros/as de trabajo,

seguidamente, quienes participaron en las entrevistas y los conversatorios expresan que estos están relacionados con el estrés laboral, desarticulación interdisciplinaria, poca pro actividad por parte de sus compañeros/as o también por la diferencia de intereses. Cabe señalar que algunos egresados/as reconocen el conflicto como algo innato de las relaciones interpersonales, destacando que lo necesario es contar con estrategias para solucionarlo.

“Hablando de las relaciones interpersonales, uno puede a veces tener problemas con la gente que uno trabaja, la cual le presta un servicio, en este caso los estudiantes, la comunidad administrativa, pero eso hace parte de lo que son las relaciones interpersonales, de eso habitual, el punto es contar con las estrategias para saber resolver ese tipo de conflictos”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

“Yo he sido afortunada que he hecho buen equipo con la nutricionista, defensora y la psicóloga, se presenta la diferencia de criterios en relación a un caso, ejemplo: que haya un niño con vulneración de derechos, que la psicóloga piense que hay que retirarlo y yo piense que hay que dejarlo con seguimiento, entonces allí nos tenemos que sentar y definir qué es lo mejor para ese niño porque prima el derecho de los NNA, entonces eso es lo que a veces cuesta resolver un poco, pero no se ha generado como un conflicto fuerte”. (Egresada 35 años, entrevista, 5 de diciembre del 2020)

Si bien, la buena relación con los/las compañeros es parte fundamental del trabajo en equipo para alcanzar mejores resultados que benefician a los usuarios que se atienden, no siempre se cuenta con compañeros/as que trabajen al mismo ritmo y con la misma entrega o pasión:

“Se encuentra uno con personas a nivel laboral que de pronto son muy limitadas en su acción, entonces a veces atrasan ciertos procesos, no son de pronto proactivos, entonces

las cosas se van quedando aplazadas porque nosotros dependemos también de otras personas para que el ejercicio funcione”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre, 2020)

Otra de las situaciones que los/las egresados/as mencionan como conflicto con los/las compañeros/as se relaciona con la diferencia de intereses y también con la poca equidad en cuando a la remuneración de acuerdo con su profesión

“Siempre van a llegar a decir, usted tan tonta es más fácil así, y uno dice ¡hay Dios mío! porque uno se encuentra con personas así”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre 2020).

“He trabajado con personal como lo son ingenieros civiles, topógrafos y demás y allí se nota una diferencia abismal, porque son personas que no tienen lo social, no se interesaban por acercarse a la comunidad, hay diferencias hasta en el salario, pues son más altos los que les pagan a los ingenieros”. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo 2020)

“La frustración de que soy especialista desde el año 2017, pero todavía no está reflejado económicamente, es la inversión en mi carrera profesional, pues gano lo mismo que mis compañeros, que solo cuentan con un pregrado, pero igual, es como la reflexión de que entonces tengo que empezar a moverme”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre 2020)

Finalmente, se encontró que el estrés laboral es un detonante negativo en cuanto al sostenimiento de un clima laboral, ya que:

“El estrés laboral ha conllevado a situaciones de no tener un clima laboral positivo, digamos que es allí donde radica a veces la situación, entonces en algunos momentos se han presentado tensiones y lo que ha tocado hacer, es reportes a los superiores para que ellos hagan el abordaje respectivo a ciertas situaciones y determinen un plan de acción, para disminuir la carga que pueda haber en ese momento”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

Demandas, Conflictos y Dificultades con la Institución

Hasta ahora, se ha hablado de las demandas, conflictos y dificultades que se presentan durante el ejercicio profesional, con la población y compañeros/as de trabajo, donde se pudo evidenciar una serie de situaciones que se convierten en condicionantes, desde una perspectiva personal e interpersonal en relación al contexto social y económico.

Tabla 8: Demandas de trabajo

Administrativas	Operativas y de resultados
-Remisión a las entidades correspondientes	-Eficiencia en la atención de la población
-Redacción de informes	-Confidencialidad
-Orientación a compañeros de trabajo	-Dejar capacidad instalada
-Gestionar los documentos faltantes de los pacientes con problemas de salud mental	-Análisis e identificación de riesgos individuales y familiares
	-Seguimiento de procesos
	-Atención familiar
	-Ejecutar y fomentar programas de gestión socio

-Apoyo institucional en otras áreas -Atención telefónica, implica el uso de medios tecnológicos propios -Eficiencia y cumplimiento en la entrega de informes - Registrar información en bases de Excel -Llevar registro de las actividades realizadas en campo -Manejo de las diferentes plataformas tecnológicas que maneja la institución.	- ambiental -Realizar procesos de investigación y sistematización -Creación de estrategias pedagógicas inmediatas -Realizar entrevistas y visitas domiciliarias -Crear estrategias para la permanencia estudiantil -Fortalecimiento de los programas institucionales como el de desarrollo humano -Cumplimiento de las metas establecidas -Orientación, diseño, formulación, evaluación y ejecución de planes, programas y propuestas de intervención
Fuente: <i>Conversatorios y entrevistas a egresados/as del Programa Académico de Trabajo Social sede Zarzal (2020) construcción propia. (2021)</i>	

Por lo tanto, en este apartado se pretender revisar los condicionantes que surgen a partir de la relación egresado/a con la institución, en este sentido, la tabla anterior, presenta de forma sintética las demandas de trabajo exigidas a los/las profesionales, estas demandas pueden ser tanto administrativas (archivar, redactar informes, actualizar datos, coordinar, supervisar) como operativas y de resultados (investigar, diseñar, desarrollar, producir).

De las demandas de tarea mencionadas por egresados/as del Programa, el apoyo institucional en algunas ocasiones es causa de estrés, puesto que las funciones requeridas a los/las profesionales no siempre son del área social, es decir, que se le entregan procesos que no tienen que ver directamente con sus funciones:

“Un proceso netamente académico, pero que se le entrego a bienestar, tendría que ser un proceso que manejara secretaria académica, dije chévere porque nos estamos pensando que los procesos académicos están articulados a lo humano y me intereso, fue significativo, luego me pareció muy estresante porque la responsabilidad quedo directamente sobre mí y es un programa totalmente grande, o sea, es pensarte como mantener a ocho programas, tres meses en clases”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

Además de ser un proceso fuera de sus funciones, el tiempo que dan para la creación de estrategias es tan limitado que no se puede contar con la caracterización de la población, por lo tanto las estrategias no resultan ser acordes a la realidad de la población, seguidamente se resalta que cuando una institución es tan grande y abarca tantas sedes a nivel nacional y/o departamental, suele suceder que donde se encuentra la sede principal, omiten la realidad de las demás sedes, demandando cosas que no son acordes con la realidad de estas:

“Se nos exigen o demandan ciertas cosas que no son acordes a la realidad que nosotros tenemos, pues me dicen, es que usted tiene que sacar tal proyecto esta semana o es que usted tiene que brindar esto, y nosotros como profesionales sabemos que proporcionamos espacios, brindamos talleres y todo eso de acuerdo a la realidad, a las demandas sentidas por las personas con las que vamos a trabajar”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

De acuerdo a esto:

El Trabajo Social como profesión tiene que responder a las demandas. Estas no son unidireccionales; al contrario, están atravesadas por intereses antagónicos oriundos del capital y del trabajo, de ahí que sean las actividades profesionales mediadas por la contradicción. (Guerra, p. 3, 2000)

De otro lado, se halló que las demandas de tarea más exigidas a profesionales además del apoyo institucional es la redacción de informes sobre las actividades que realiza, sin embargo, algunos egresados/as mencionan que deben ser eficientes en la redacción de estos, ya que constantemente deben cumplir con rapidez la entrega, obligando a que utilicen tiempo de descanso para cumplir con dicha tarea:

“Mande un informe de tal cosa ¡pero ya!, que mañana toca enviarlo, el otro día me dieron las 2:00am de la madrugada haciendo un acta”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

“Llego tipo 7:00-8:00 pm debo sentarme a transcribir todos los listados en Excel y las fotos bien organizadas y redactar informes para luego subirlas a la plataforma y al menos tener el domingo un respiro”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

Desde la institucionalidad se resalta la importancia del registro escrito de lo que se hace, sin embargo, no está dado por la importancia de reflexionar sobre la acción profesional, sino por la presión, por generar soportes, registros, verificadores de los procesos desarrollados para el cumplimiento de metas institucionales. Siguiendo esta idea, se encontró que la mayoría de las instituciones trabajan por el cumplimiento de metas:

“Debo cumplir con unas metas y esas metas tienen que quedar evidenciadas en la plataforma de ZIZA, es decir, allá todos lo saben, se planifica, hay un organigrama y una ruta”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

“Firmas un contrato, sabes lo que firmas si no cumples pues no sirves, creo que eso define todo, porque nosotros trabajamos por metas, en si la demanda como tal con la empresa es que debes cumplir”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

Entre otras demandas, se encontró la realización de visitas domiciliarias, entrevistas y seguimiento, como parte fundamental para la verificación y comprensión de las realidades de los usuarios y así fortalecer las estrategias y programas:

“Los trabajadores sociales nos encontramos con los estudiantes nuevos, les hacemos una serie de preguntas, indagamos un poco sobre su contexto socioeconómico, pero también expectativas y nivel de conocimiento de la carrera, la motivación con la adherencia frente al programa, y allí sale pues un resultado que nos arroja unas alertas tempranas de deserción, con lo que podemos empezar a trabajarlas y clasificamos esas alertas, revisamos si el estudiante tiene riesgo de deserción por temas económicos, académicos, psicosociales o emocionales, y empezamos a trazar unas estrategias de intervención temprana, y cuando ese estudiante está matriculado empezamos a realizar las intervenciones como tal, estamos todo el tiempo realizando seguimiento a la deserción, por lo tanto, el tema de las visitas domiciliarias es inherente a la profesión”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

También se halló, que los egresados/as deben atender poblaciones numerosas y además diversas (como se mencionó en el primer apartado), situación que genera estrés por ser tratados como una máquina, evidenciando que, algunas instituciones quieren que el profesional haga de todo:

“En el centro zonal la población es muy grande, en una Defensoría de Familia de Tuluá se atiende más de 300 personas al mismo tiempo- en Buga atienden la mitad- entonces Tuluá tiene demasiada demanda de atención de servicios, los programas de prevención también, porque digamos Bienestar Familiar está desde dos áreas misionales muy grandes, protección y prevención, es quien maneja todos los hogares comunitarios los Programas de medios familiares, entonces también hay una alta demanda de servicios en este sentido de prevención”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

Lo anterior evidencia que el trabajador/a social:

Participa tanto de los mecanismos de dominación y explotación como también, al mismo tiempo y por la misma actividad, da respuestas a las necesidades de sobrevivencia de la clase trabajadora y de la reproducción del antagonismo en esos intereses sociales, reforzando las contradicciones que constituyen el móvil básico de la historia. (Cademartori, 2011, p.16)

Por último, una egresada menciona que lo principal que exige una empresa es la confidencialidad, además de la mayoría de entrevistados/as, es la única que mencionó que no tiene demandas fuera del horario laboral

“Jamás demandas fuera del horario laboral, tenemos buenos jefes y coordinadores, el horario es y precisamente trabajamos hasta las 6 de la tarde para no ir a trabajar los

sábados, todo se hace en horario de oficina". (Egresada 26 años, entrevista, 22 de diciembre del 2020)

Ahora bien, en cuanto a los conflictos institucionales que son entendidos como desacuerdos o enfrentamientos que emergen dentro o fuera de la institución, a causa de diferentes puntos de vista frente a un proceso, estos se presenta durante el ejercicio profesional, así lo afirma el 31,1% de los/las encuestados/as para quienes los conflictos institucionales tienen que ver con las tensiones, desacuerdos entre los empleados y las ordenes o políticas de la institución, incluso en relación con una norma estatal y otras entidades que se relacionan con la institución en la que se encuentra vinculado el egresado/a:

"Con otras entidades, a veces por el desconocimiento, algo que genera malestar es cuando las entidades territoriales sacan pecho, o dicen "es que mi hogar payasito tiene una hermosa infraestructura, atendemos tantos niños" digamos que se apropian las administraciones de una labor que está realizando el ICBF". (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre del 2020)

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso mencionar que las demandas y conflictos que se presentan en la intervención son producto del entramado social donde la explotación laboral produce la alienación del individuo al vender su fuerza de trabajo sin la satisfacción de ver y poseer lo que produjo, esto según López (2015)

Seguidamente las tensiones identificadas en relación a lo institucional son la corrupción, el manejo de actividades, el poco tiempo, el desconocimiento de la realidad de las poblaciones, las tensiones con el Estado y la visión asistencialista del trabajo social.

En este orden de ideas, la encuesta arrojó que el 17,8%, presenta tensiones con la institución y de acuerdo con Mateusevicius (2017) las tensiones institucionales generalmente se relacionan con conflictos de intereses, donde el trabajo social queda en la mitad, entre los límites de la institucionalidad con las políticas públicas como mecanismo de control, por otro lado, la población reclama recursos para solventar la situación de precariedad.

En concordancia con lo anterior, también experimentan tensiones respecto al desconocimiento de la normatividad con un 11,1%, en cuanto a estrategias pedagógicas impuestas el 2,2% y corrupción 2,2%, dado que los/las egresados/as se desempeñan en instituciones donde las acciones están atravesadas por la burocracia, conflictos de intereses, posiciones conservadoras que se contraponen a los valores y principios del trabajo social, y finalmente la cultura de la corrupción que impacta el país.

Respecto a la corrupción, a nivel Latinoamericano, de acuerdo con el informe anual que realiza “Transparencia internacional” la situación de los diferentes países de esta región no es favorable:

Los progresos en el caso de América Latina y el Caribe son escasos en el campo de la reducción de la corrupción. Las redes clientelares y la concepción patrimonial del Estado son, en muchos casos, una barrera considerable a la hora de evitar que distintos actores políticos o económicos no intenten aprovecharse de los recursos públicos. (Abel Gil Lobo, 23 enero del 2020)

Ahora bien, la corrupción en Colombia es un tema constantemente discutido en los medios sociales puesto que el sondeo que realiza INVAMER cada dos meses, arrojó que “desde hace cuatro años la corrupción aparece como uno de los dos principales problemas del país. En la encuesta de agosto, 84 por ciento de los interrogados afirmaron que el tema está empeorando”

(Ricardo Ávila, portafolio, octubre 4 de 2020) señalando que la corrupción es un mal, más grave que la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, y es evidente que los/las egresados/as no son ajenos a dicha realidad, pues mencionan que:

“Tu revisas tu contrato y hay una suma de dinero para el profesional que está escrito, pero ese no es tu pago real, entonces uno dice ¿Dónde está esa plata?, fuera de eso, hay una cantidad también destinada para quienes hacen parte de ese proyecto, uno ve que hay plata, pero a uno le dicen no hay; mire a ver usted como hace, resuelva, gestione, no hay presupuesto, es trabajadora social usted sabrá qué hacer, o sea, uno trabaja con las uñas y así me tocó a mí muchas veces”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

Esto también puede deberse a que el modelo neoliberal subordina al Estado frente al mercado, reduciendo el gasto público, disminuyendo los recursos destinados al área social, frente a esto, el Estado a través de los impuestos socializa la responsabilidad del mantenimiento de las políticas públicas, las cuales son fragmentadas y superficiales, es decir que la población en condiciones de vida precarias debe aportar para las políticas públicas a las que tendrán acceso las personas con un nivel de vulnerabilidad mayor sin satisfacer las necesidades que sería necesario resolver.

Además de la corrupción, se resalta la poca equidad en la remuneración económica dependiendo de la profesión:

“Se observa en el pliego de condición del proyecto, cuanto están pagando a cada profesional, hablo de ingenieros ambientales, de seguridad y salud, ingenieros civiles y usted hace el contraste con el trabajador social y es muy inequitativo. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020)

“Cargamos con el peso de ser una profesión de las ciencias sociales y humanas, y somos un poquito desmeritados”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

Ahora bien, las tensiones en el manejo de actividades, se relaciona con el desconocimiento de las realidades de los usuarios, es decir, una intervención que debería ser individual por las características del paciente es llevada a cabo, de manera grupal:

“Como una intervención grupal, allí digamos que las mismas alteraciones de los beneficiarios no permiten llevar a finalidad la actividad”. (Egresada 27 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

“Tristemente por el manejo administrativo y el tiempo, el usuario se debe reintegrar a la familia, entonces el chico se reintegra con muchos vacíos, posteriormente a esto, puede reincidir en un instituto”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

También, el desconocimiento de la realidad de las poblaciones y una ley nacional que dificulta los tratamientos de salud genera tensión en el desarrollo de los procesos de intervención, frente a esto un egresado mencionaba que:

“La ley 100 mercantilizó la salud y por tanto esto ha generado todos los traspiés que tiene el sistema de salud, en Colombia es un sistema con muchísimas falencias, cuando trabajo social se encuentra en el ejercicio en el sector salud hay que procurar el mejor bienestar para nuestros usuarios”. (Egresado, 30 años, 16 de junio del 2020)

Lo anterior, es una realidad que viven los/las profesionales en el accionar ya que:

Ante la ausencia de una política institucional que intente dar respuesta de manera estructural o planificada a los nuevos escenarios que plantea la realidad. Es así como se presentan en

tensión en la intervención profesional diferentes formas de abordaje de los problemas sociales. Conviven en las instituciones de manera contradictoria distintas visiones de “que hacer” que se corresponden con diferentes proyectos profesionales para el Trabajo Social. (Mateusevicius, 2017, p.265)

Ahora bien, la encuesta arroja que el 20% de egresados/as tiene tensiones con el Estado, este dato podría estar relacionado con dos aspectos, primero, no es el principal contratante, pues el Estado a pesar de requerir profesionales en trabajo social para implementar sus políticas públicas, no es el principal contratante de estos profesionales, a causa de la tercerización laboral, ha delegado esta función a otras entidades que no ofrecen contratos públicos que garanticen estabilidad laboral.

Segundo, las políticas públicas que ofrece no son de carácter redistributivo, de acuerdo con Montaña (1999) el Estado es el encargado de garantizar las políticas públicas a la sociedad, pero su principal objetivo es su propia legitimación, pues ofrece servicios sociales y asistenciales con la intención de disminuir e institucionalizar los conflictos y tensiones producto de la desigualdad social generada por el sistema capitalista, que tiene a su servicio el Estado, el cual le quita responsabilidad por su impacto y delega esta responsabilidad a la sociedad, que a través de los impuestos financian las políticas públicas, es aquí donde los/las egresados/as se enfrentan a políticas públicas, programas y proyectos.

En concordancia con lo anterior, se presentan tensiones entre trabajadores/as sociales y la institución con la que trabajan, a causa de la primacía de funciones asistencialista y el poco tiempo para el desarrollo de los procesos, frente esto los egresados/as expresan que:

“No se tienen en cuenta los tiempos, no se tienen en cuenta las tareas que uno tiene que hacer y eso hace que uno entre en conflicto con las demandas que hay, por ejemplo, a veces el ejercicio se vuelve tan administrativo, se puede decir también asistencialista porque es más que todo la entrega de subsidios, la entrega de las ayudas y a veces se puede quedar en eso”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

“En la educación superior tienden a priorizar todo el tema económico, por encima de muchas otras cosas, a que me refiero, lo que puede costar un servicio o una estrategia de permanencia estudiantil para que los estudiantes no deserte, versus el valor de la matrícula de estudiantes, entonces a veces es más económico que los estudiantes se vayan, qué invertir en ese tema de la permanencia, hay algunas condiciones que no me permiten realizar mi ejercicio hasta cierta parte y tengo que dejar pasar muchas situaciones bajo la institucionalidad”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

“Muchas veces en los proyectos no se tienen en cuenta factores externos, porque a las instituciones solo les importa cantidad y no calidad, desafortunadamente”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

“El sector salud es de los que más se ha visto como asistencial, es en el que tú como profesional debes tener muchísimas herramientas”. (Egresado 30 años, conversatorio, 16 de junio del 2020)

“Las funciones en el área de salud continúan un poco asistencialistas, entonces el área de trabajo social es una de las encargadas de establecer o programar citas médicas, de la consecución de los medicamentos, acompañamiento a citas médicas, entonces esas tres

funciones continúan en nuestro que hacer”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

Asimismo, existen tensiones con la población en relación al asistencialismo y las ayudas económicas que se gestionan para contribuir a las demandas solicitadas:

“Siempre hablamos del asistencialismo y como hay personas que el asistencialismo se los tiró, ejemplo a una señora se le cayó el techo y se lo construyeron, se les consiguió trabajo a los hijos y ellos nunca fueron a trabajar se acostumbran a deme...deme y no quieren luego movilizarse, ese tema hay que evaluarlo, hay situaciones urgentes, pero otros se quedan esperando a que los lleven y no se movilizan, eso es algo que hay que evaluar mucho en la intervención”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

Sumado a lo anterior, la visión asistencialista que tienen compañeros/as del equipo interdisciplinario y la percepción de la intervención social puede estar relacionado con el poco conocimiento del rol del trabajador/a social en el área de salud:

El trabajo de esta profesión se reconoce en los diferentes ámbitos que conforman la sociedad, pero su intervención en Colombia, en lo que comprende al área de la salud, requiere mayor estudio y sistematización. No sobra referirse a la importancia del trabajo social en el sector de la salud, aunque en general, se considera que esta profesión brinda un aporte significativo desde su perspectiva del conocimiento y manejo de los procesos de salud-enfermedad de las personas... al revisar las publicaciones que al respecto hacen referencia a Colombia, se halla un vacío significativo de información en cuanto a la comprensión de la profesión en el ejercicio de sus funciones dentro del sistema de salud

y, específicamente, en las instituciones de más alta complejidad dentro del mismo, denominados clínicas y hospitales con servicios de tercero y cuarto nivel. (Correa et, al. 2018, párrafo III y IV)

Es necesario mencionar que, el asistencialismo “es una situación de dependencia del individuo hacia el apoyo que el gobierno le ofrece a través de asistencia social, en el asistencialismo, no existe corresponsabilidad del individuo ni compromiso para desarrollar sus propias potencialidades” (Cervantes, 30 de junio de 2012, párrafo II) razón por la cual en trabajo social durante años se ha discutido esta condición, y a partir de las experiencias de egresados/as se evidencia que esta situación ha desembocado en tensiones, conflictos con la institución y la población con la que trabaja, puesto que:

La intervención en lo social si lo conceptualizamos como un proceso social, no puede ser pensada como un asunto puramente operativo y lineal, ésta es sin duda alguna una construcción social, cuya legitimidad está determinada por las demandas que establecen las poblaciones o las instituciones sociales. (Estrada, 2011, p. 17)

Dicho lo anterior, el hecho de que los procesos no cuenten con un tiempo óptimo para su desarrollo genera que las funciones tomen un carácter inmediateista y asistencialista y que egresados/as entren en conflicto frente a este hecho, dado que, trabajo social le apuesta al desarrollo de procesos efectivos, para la construcción de sujetos lo que implica sin duda procesos de largo aliento.

Las transformaciones socio-políticas, económicas, culturales y demográficas en la diversidad de escenarios, que desde la misma se configuran... donde implementa estrategias y alternativas de transformación social, acompañada de la conquista

permanente de los derechos humanos y de la plena constitución de sujetos sociales, es decir de personas capaces de auto gestionar su propia vida personal, familiar, grupal y comunitaria. (Capelari, 24 de septiembre de 2016, párrafo: I, II y IV)

En ese sentido, las dificultades que se les presentan a egresados/as en su ejercicio profesional, emergen en la institucionalidad y son de carácter tanto personal como laboral, quienes participaron de las entrevistas y de los conversatorios, expresan que, las dificultades personales se han presentado en relación a, salir de la zona de confort, no recibir inducción y vivir en otros lugares:

“Mi primer día no entendía nada, no sabía que era lo que tenía que hacer y además fue difícil el manejo de situaciones difíciles con la población”.(Egresada 28 años, conversatorio, 30 de junio 2020).

“No conocía los otros municipios, eso a nivel personal más que profesional, al principio me dio susto, pero yo me paré y dije bueno soy trabajadora social esta es mi profesión esto fue lo que escogí, hagámosle”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre 2020)

Así mismo, una de las dificultades personales ha sido estar de cara a las situaciones que vive la población con la que trabajan y tener que manejar las emociones que esos casos les generan.

“Los muchachos tienen dificultades por las situaciones familiares de tipo económico, la violencia, no asumen el compromiso que les toca, entonces hay mucho dolor en nuestros niños y en nuestros jóvenes y a parte del dolor hay mucha soledad”. (Egresada 38 años, conversatorio, 22 de julio 2020).

“Volverme más dura ante ciertas situaciones que veo en los pacientes, porque veo a veces pacientes solos, que no tienen unas condiciones como favorables en su red de

apoyo, aprender a manejar las emociones”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre 2020).

Y finalmente una egresada expresa que la redacción de informes de manera sintética ha sido una dificultad

“La dificultad que más se me ha presentado es la entrega de los informes trimestrales, yo soy muy extensa para escribir entonces el sintetizar, otro obstáculo ha sido en la pandemia implementar otras estrategias con la comunidad ir a los municipios, ir a la emisora, cosas así por ese estilo”. (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre de 2020)

Además, se presentan dificultades laborales en cuanto al poco tiempo para el desarrollo del ejercicio profesional, como lo menciona una egresada:

“Bueno nos forman de una forma, en la que tenemos todo el tiempo del mundo para hacer nuestros procesos de acercamiento, diagnóstico, pero el mundo laboral te lo impide, o sea el mundo laboral te dice acciona” (Egresada 28 años, conversatorio, 29 de marzo 2020).

Estas dificultades laborales, a su vez se expresan como un conflicto intrapersonal, al no disponer del tiempo necesario para el desarrollo de los procesos, una egresada manifiesta que:

“Cuando yo vengo, propongo todo este abanico de talleres y de cosas de intervención y cuando interactué ya con los estudiantes me doy cuenta de que ellos tienen necesidades completamente diferentes. En ese sentido entro en conflicto, porque está en nosotros y en nuestra capacidad como profesionales mirar como invertimos el tiempo, como lo solucionamos. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre de 2020)

Las dificultades en cuanto al tiempo tienen un impacto transversal en el ejercicio profesional del trabajo social, pues la intervención se ve directamente limitada, como lo expresan a continuación:

“No podemos comprometernos con el proceso de intervención de los estudiantes más a fondo, sino solamente desde el contexto educativo, el estudiante necesita una cosa, pero la institución le puede brindar hasta cierto punto unas garantías, y allí apoyarnos en otras instituciones y hacer las remisiones, ¡pero sí!, al estudiante le hace falta más ese acompañamiento personal y nosotros también tenemos un montón de cosas administrativas y el tiempo, no nos permiten, atender de manera personalizada a los estudiantes”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre de 2020)

“A veces la dificultad radica en las funciones, por que aumentan el trabajo y termina uno haciendo de todo, a veces se queda uno corto en el poder llevar a cabo las acciones de intervención, porque se satura el personal haciendo otro tipo de función”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre 2020)

“Además, una limitante que tenemos es el tiempo de intervención, porque muchas veces la intervención dura aproximadamente entre 6 y 10 meses y atendemos a familias supremamente difíciles, llegamos al tiempo de 10 meses y vemos que no son garantes de derechos, que realmente no reconocen o no tienen las herramientas necesarias para el manejo de la patología del hijo”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 junio 2020)

Lo anterior está relacionado a la carga laboral y la presión temporal que se “refiere a la percepción por parte del trabajador, de que el tiempo del que dispone para la realización de las tareas encomendadas, es menor del que sería preciso para terminirlas” (Villar, 2015, p.14).

Otra dificultad que manifiestan es conseguir su primer trabajo:

“Empiezo a enviar hojas de vida ¡y no! No llamaron para entrevista ni nada requerían experiencia y demás, mi primer empleo como tal qué fue en un programa, lo tuve, pero por recomendación, y por lo general todos los empleos que he tenido hasta el momento, han sido por recomendación”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre 2020)

Seguidamente manifiestan desconcierto al iniciar en sus lugares de trabajo, pues no han contado con inducción:

“No hay inducción, acá es sálvese quien pueda y al momento de las visitas domiciliarias no tenía ni idea de cómo era” (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre 2020)

“Cometieron una falencia de no hacerme un empalme, la inducción que me hizo fue media jornada, antes no dije no, yo dije, no, yo no voy a tirar la toalla, yo soy capaz, pero si hubiera tenido por lo menos una semana de inducción la dificultad no fuera sido tan grande”. (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre 2020).

Lo anterior deja evidencia que, en torno a la primera experiencia laboral, los/las egresados/as se enfrentan a un mercado laboral que en gran medida exige experiencia en el campo de acción, no ofrece inducción o empalme, lo cual vuelve crítico ese primer empleo.

Por otro lado, algunos egresados/as expresan que el poco presupuesto económico de las instituciones sumado a la corrupción genera dificultades laborales para el desarrollo de los procesos en los que se desempeñan, pues:

“Las dificultades que sufre esta institución, al igual que muchas que trabajamos en temas de derechos humanos, es el tema del financiamiento”. (Egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo 2020)

“En cuestión económica considero que, a veces no contamos con presupuesto suficiente para poder ofrecer la cantidad de programas y servicios que quisiéramos”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre de 2020)

“Que comprar un marcador, la pintura o papel bond, todo eso iba de mi bolsillo, aun sabiendo que había un presupuesto para ese tipo de actividades, entonces uno ve la lógica de la corrupción, lastimosamente, empezando la vida laboral a uno le toca quedarse callado también por miedo. (Egresada 27 años, entrevista, 1 diciembre del 2020)

También una egresada enfatiza, como dificultad la diferencia de salarios según la entidad que contrata, resaltando que los salarios para trabajadores/as social son pésimos.

“En el sector privado hay empresas que, el enfoque de ellas, no en todas, es obviamente la parte económica, entre más ahorran en la parte administrativa mucho mejor, entonces el trabajador social recibe allí un sueldo muy pésimo, yo pude hacer el contraste, porque trabaje en ambos sectores, privado y público, uno se da cuenta de las diferencias notablemente, y es allí donde uno tiene que buscar la manera de posicionar la profesión para que el mismo contratista vea que es importante esta profesión”. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo 2020)

Lo anterior está relacionado con la precariedad laboral a causa de la flexibilización y precarización, pues este contexto laboral afecta a las/os trabajadoras sociales, debido a que la

mayor parte de contratos laborales son de empresas privadas, por ende, los contratos tienen irregularidades, se deben estar renovando, la remuneración no es la más adecuada a su carga laboral y es por esto:

La acción profesional está sujeta a las nuevas y difíciles exigencias del modelo económico, es decir, a las necesidades del mercado, características del sector privado, el cual responde al incremento de su capital, teniendo como fin el lucro y caracterizándose por su carácter nacional o transnacional. (Iamamoto, 1998, como se cita en Salazar et, ál. 2015, p. 17)

Lo anterior, devela que los/las egresados/as se ven enfrentados a las contrataciones en el sector privado, evidenciando un incremento en la contratación indirecta para los/las profesionales de trabajo social, reduciéndose el campo laboral del sector público.

Otra dificultad laboral que se presenta es referente a la seguridad, como lo expresan a continuación:

“La dificultad más fuerte es cuando uno acude a esos sectores de invasión, es muy complicado, o cuando hay presencia de bandas delincuenciales hay que tener mucho cuidado por qué he tenido compañeros que se han ganado enemigos”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre del 2020)

“El tema de la seguridad, nosotros acompañamos varios procesos en el Norte del Cauca, en algunos municipios como, Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Caloto, Toribio, y las cuestiones de seguridad a veces nos frenan el poder llegar a las comunidades del Cauca, y también algunas comunidades de la jurisdicción que nosotros acompañamos, que son comunidades rurales de Jamundí, el Darién, de la Cumbre, de Dagua, entonces

estas problemáticas, aunque estamos en un post acuerdo con FARC, siguen grupos al margen de la ley que limitan muchas veces nuestro ejercicio profesional en campo”. (Egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo)

“En la zona de agua blanca tuvimos que salir de emergencia porque se nos acerca una señora y nos dicen ¿ustedes qué hacen acá? es mejor que se vayan, porque ustedes están adelante de una casa que si pueden observar tiene un montón de tiros ahí y en cualquier momento pueden hacer un atentado de nuevo”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre de 2020)

Lo anterior está relacionado con la situación de Colombia, país marcado por la desigualdad y la violencia, producto de problemáticas estructurales entre ellas la distribución de la tierra y el capital, la brecha entre la ciudad y el campo concentrándose el recurso económico en ciertas ciudades, la capacidad institucional; en relación al trabajo en el mercado laboral prima la segmentación, informalidad y el subempleo, sumado a las brechas por el sexo, etnia y lugar de procedencia, para el goce de los derechos fundamentales. (Sánchez, 2017)

Como resultado se configuran condiciones de vida precaria que afecta directamente la realidad de las poblaciones, las condiciones laborales y el ejercicio profesional de los/las egresados/as, dado que:

La estructura impositiva que no contribuye a mejoras en la distribución (políticas tributarias regresivas, excesiva carga del impuesto al consumo), entre otros factores. Además de todo lo anterior, no sobra destacar en Colombia el gran efecto de la violencia, el conflicto armado y el desplazamiento forzado, lo cual ha generado grandes problemas de trampas de pobreza y aumentos en la desigualdad. (Sánchez, 2017, p. 141)

En relación a lo anterior, resaltan que otra dificultad laboral tiene que ver con los determinantes que atraviesan a la población:

“Determinantes sociales en salud, determinantes estructurales como el Estado y el poder, que uno no puede cambiar como trabajador social, entonces determinantes en la persona como nivel educativo, red de apoyo, empleo y situación económica, también son dificultades que se presentan a la hora de intervenir, uno le puede decir al paciente tómese el medicamento todos los días, pero si ese paciente no tiene para comer, ¡ahí el problema!, y como profesional, se debe pensar la realidad de cada paciente”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto 2020)

“Los jóvenes están involucrados en cantidad de procesos que no son lo mejor para ellos, la población también, mucha parte de ella es rural, en Colombia tenemos mucho conflicto en lo rural, no solamente los problemas de las violencias de las fuerzas armadas, de la guerrilla, de los diferentes grupos que operan dentro de estos sectores, sino también, esa violencia cotidiana mínima de la enajenación, de limitantes hasta en el mismo contexto familiar que no permiten que esas nuevas generaciones campesinas puedan realmente llevar una vida digna como realmente se lo merecen”. (Egresada 38 años, conversatorio, 22 de julio 2020).

“Uno de los retos más grandes que me he encontrado, es que las personas le den la importancia que se merece a la parte social, no solamente en esta labor; yo trabajaba con la organización internacional para las migraciones, en el tema de sobrevivientes del conflicto, yo hacía recuperación emocional y todo lo social, pero resulta que a la gente no le interesa, no le ve la importancia; hay algunas personas que sí, pero en general la gente no le ve tanta importancia a esa parte emocional, entonces yo creo que uno de los

retos es lograr posicionar realmente la carrera de trabajo social”. (Egresada 30 años, entrevista, 1 de mayo, 2020)

Frente a esto Valencia expresa que:

El conocimiento del contexto socio-histórico de los agentes que determinan la intervención; la relación que apunta al sostenimiento de las condiciones que lo están demandando frente a los actores, bien sea el Estado o el mercado y la finalidad de esa intervención debe estar transversalizada por una capacidad crítica que la trascienda, permiten establecer la relación existente entre teoría y práctica, siendo éstos, elementos indivisibles. (2012, p. 70)

Posición Asumida por los/las Egresados/as Frente a las Demandas, Conflictos y Dificultades

La posición que asumen los/las egresados/as dentro de su ejercicio profesional frente a los condicionantes (conflictos, demandas o dificultades) sean personales, institucionales o con la población, va a depender de la postura ético política, es decir que, las respuestas son individuales y aluden a la capacidad de reflexión de cada egresado/a, así como a su capacidad de agencia que termina por ser limitada, dados los diversos condicionantes de la intervención profesional, y la ausencia de vinculación a una organización que lidere un proyecto colectivo gremial.

Frente a los diferentes conflictos institucionales los/las egresados/as recurren a su postura ético política para ejecutar acciones en cuanto a las normas y leyes que permitan darles solución a estos:

“Actuar bajo las leyes que a mí me guían, ya sea profesional o personal, la ley 30, todo lo que tiene que ver con el reglamento estudiantil y los estatutos internos de la institución

en la que me encuentro, los parámetros de pujar mi quehacer profesional para hacer valer los derechos de los estudiantes, pero también sus deberes”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre 2020)

Siguiendo esta idea, la clave está en desempeñarse desde los fundamentos teóricos normativos:

“Poderse parar desde su postura, pero con unos buenos argumentos, desde lo teórico, normas, leyes, constitución política, no desde el sentido común, el hecho es usted demostrar que es un profesional íntegro idóneo”. (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre 2020)

En este sentido, los/las egresados/as para cumplir con las metas exigidas por la institución, desarrollan diferentes estrategias, primero asumen con responsabilidad cada proceso y seguidamente recurren a la gestión para encontrar la manera de solventar las demandas exigidas por la institución que están estrechamente relacionadas con la población:

“Hacer una gestión para que el muchacho tenga una cédula o tarjeta identidad, si hay algún inconveniente con la EPS por la asignación de un especialista, hacer la gestión correspondiente con un defensor de familia, o con la entidad dependiendo del filtro que tengamos en este momento, y de la complejidad de la situación de que también tengan un acceso a la vinculación académica, también se garantiza dentro de las funciones gestionar las visitas familiares y los que tengan una red familiar hacerles el seguimiento”. (Egresada 28 años, conversatorio, 5 de junio del 2020)

“El objetivo principal de la trabajadora social es ejecutar y fomentar los programas de la gestión socio ambiental, además debe hacer un proceso de selección de personal, haciendo todo el proceso, los perfiles que se requieren, la mano de obra no calificada sin

hacer el pliego, se hace las entrevistas con las personas del sector”. (Egresada 30 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020)

Al igual que la gestión, los/las profesionales deben colocar en práctica su creatividad e innovación para la creación de estrategias que fortalezcan los programas que le correspondan al área social o que correspondan a su proceso de intervención, ejemplo:

“Orientación, diseño, formulación, evaluación y ejecución de todos los planes, programas y propuestas de intervención que tienen diseñados allí y desarrollar procesos permanentes de investigación y de sistematización”. (Egresado 27 años, conversatorio, 29 de mayo del 2020)

“En el sector educativo nos centramos en la parte de los conocimientos, pero necesitamos profundizar mucho más en esa parte afectiva emocional, en enamorar a las nuevas generaciones de esa parte conceptual, que si la vemos como concepto se vuelve un ladrillo, pero si la vemos de una manera mucho más vivencial se pueden obtener logros significativos”. (Egresada 38 años, conversatorio, 22 de julio del 2020)

Frente a la corrupción expresan que es necesario mantener la ética profesional y exigir el apoyo del Estado:

“Cuando uno sale al mundo laboral se encuentra como con fraudes, entonces dentro de mi ejercicio siempre esta, hacer las cosas bien, con calma, con poca población, con lo que sea, pero siempre ser correcto en cuanto al tema de evidencias, el tema de registros”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

“Apoyo del mismo Estado para la ejecución de los procesos, porque uno puede tener la idea de una sociedad ideal, de una ejecución de un proyecto, un proceso de intervención

bien estructurado, pero si no se cuenta con el apoyo de los territorios y en las mismas entidades, pues no se va a llevar a cabo”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

Lo anterior está claramente relacionado con la cultura de la corrupción que se evidencia en el país en sus diferentes regiones, socavando la institucionalidad, caracterizando la forma en la que se desempeñan diferentes profesionales, dirigentes de las administraciones públicas y hasta del mismo Estado, a la que se deben enfrentar los/las egresados/as.

Frente a la visión asistencialista, que tienen de la profesión, expresan que es fundamental:

“Promover una intervención holística e integradora de las intervenciones, no podemos pensar o considerar que la persona que viene y se siente a consulta contigo, por lo único que está enfermo, es lo que manifiesta, superar el enfoque carencial del problema para avanzar en la construcción del ser y su entorno desde las potencialidades del ser. Redimensionar el peso de lo ideológico y del sentido común a intervenciones mucho más profundas que den cuenta de una profesión disciplinada, estructurada, no exclusivamente asistencial, pasar de lo contestatario a lo propositivo, sin dejar de ser críticos, ir más allá de la especificidad, superando generalidades y potenciar el trabajo interdisciplinario”. (Egresado 30 años, conversatorio, 16 de junio del 2020)

“Posicionamiento de la carrera todos los días y con todos los actores con los que uno se encuentra, hasta de una charla casual en una panadería o una reunión importante con los ingenieros”. (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020).

Lo anterior está relacionado con la importancia de la reflexión constante en, durante y para la acción, dado que:

Las y los trabajadores sociales que intervienen en lo social, al promover y construir procesos de intervención, en tanto humanos mediados por valores y posturas político-ideológicas, no están exentos de asumir en la práctica posiciones que oscilen entre ser mediador, promotor u orientador; o asumir el papel opuesto de instrumentalizar, controlar, reprimir o ejercer la coerción contra las personas con que las que se trabaja. (Estrada, 2011, p.17)

Por lo tanto, es fundamental ejercer como profesionales reflexivos, capaces de evaluarse constantemente y posicionarse desde una postura ético política que le apueste al desarrollo de estrategias efectivas para construir bienestar social; sin embargo, dado que pocos se desempeñan o incluyen la actividad investigativa y de sistematización se vuelve más complejo, por lo cual es importante fortalecer estos aspectos.

Para hacerle frente a los conflictos que se presentan con la población mencionan que:

“Uno lo que hace es anotar y responder amablemente porque hay unos que se sulfura, si ella queda inconforme, entonces que ponga la queja, atención al cliente y así todo tiene un conducto regular para resolver cierto conflicto”. (Egresada 27 años, entrevista, 1 de diciembre del 2020)

“Cuando los padres de familia se exaltan por el retiro de un niño es un caos, son familias maltratantes y cuando se va a retirar al niño tienen una postura diferente, tratamos de que comprendan que es una oportunidad de cambio, cuando un niño se retira del medio familiar esa es la última medida que se toma”. (Egresada 35 años, entrevista, 8 de diciembre, 2020)

“Apostarle a la transformación de realidades, sabiendo que son sujetos que pueden tomar decisiones, si se presentan crisis pueden estar abiertos a la transformación, al cambio y que pueden transformar a pesar de”. (Egresada 26 años, entrevista, 22 de diciembre 2020)

En este orden de ideas, los/las egresados/as manifiestan que para resolver los conflictos con la población será necesario velar por sus derechos ante todo y reconocer sus características:

“Uno desde la EPS le tiene como prohibido decirle a un paciente haga una tutela, pero hay casos en que uno ha intentado tanto ayudarle a ese paciente y no dan respuesta, entonces, uno le dice pues haga la tutela porque uno como trabajador social tiene que acudir y uno al jefe le dice: yo ya le dije que haga la tutela porque no estamos colaborando, entonces estar siempre con un pie acá y otro allá, no con ambos en una sola parte”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

“Lo primero que tenemos que hacer es investigar, con qué comunidad vamos a trabajar, cuáles son las características sociales, culturales y desde la educación popular, buscar la manera de construir conocimiento con ellas, jugar un poco con la creatividad y con las pasiones que nos llevan y para eso también tenemos muchas ayudas en internet, tenemos muchas ayudas pedagógicas y sociales, también de los compañeros, y el tema de crear redes y lazos con todos los que hacen parte de estos procesos de formación”. (Egresado 27 años, conversatorio, 29 de marzo del 2020)

Lo expresado por los/las participantes, está directamente relacionado con la importancia de llevar a cabalidad la inserción, el análisis crítico situacional, la contextualización y la elaboración del

diagnóstico social, puesto que, omitirlos a causa del poco tiempo del que disponen las instituciones es desconocer las particularidades de la realidad.

Hay que admitir que, como toda intervención en lo social, se construye en contextos particulares contingentes, no se puede seguir formulando la idea limitada que hace alusión a la existencia de una metodología de intervención genérica, válida de ser aplicada en los múltiples contextos en los que se interviene. Antes que utilizar en singular la noción de metodología de intervención, debemos utilizar en plural la noción de metodologías de intervención en lo social, para referirse a la construcción de estrategias metodológicas, que respondan y se articulen a esos contextos contingentes, únicos e irrepetibles. (Estrada, 2011, p.18)

Finalmente manifiestan que para trascender los conflictos:

“Son elementos vitales el amor, la pasión, la coherencia entre lo que se piensa lo que se hace, nuestro ser interior y el compromiso”. (Egresada 38 años, conversatorio, 22 de julio 2020).

Además, las/os profesionales en trabajo social se enfrentan a dificultades como ser parte de la clase trabajadora al vender su fuerza de trabajo cualificada al Estado y empresas privadas, precariedad laboral en relación al tipo de contrato, alta carga laboral a cambio de bajos salarios y pocas garantías laborales, poco tiempo disponible para desempeñarse, pocos recursos económicos destinados al bienestar social y políticas públicas focalizadas, entre otras.

Frente a esto los/las egresados/as han optado por posicionarse ante las dificultades con estrategias como el manejo del tiempo, el trabajo en equipo, el posicionamiento de la profesión,

el direccionamiento de la población a programas y actividades que mejoren la calidad de vida de estos, en cuanto a lo anterior expresan que el:

“El trabajo en equipo es clave, desde psicología y trabajo social para empezar movilizar todo ese tipo de situaciones” (Egresada 38 años, entrevista, 9 de noviembre del 2020)

En cuanto al manejo del tiempo exponen que

“Trato de optimizar mi tiempo en la institución mientras estoy en la oficina, y cuando tengo cosas por hacer, cuando tengo que cambiar el tiempo que no se me vaya a ir, cómo que vaya a toca trabajar todo el día, pero hay un montón de cosas que hacer en la oficina entonces venimos en horario normal y se me van acumulando los compensatorios y a la final no termino controlándolos entonces trato de controlar ese tema”. (Egresada 29 años, entrevista, 10 de noviembre del 2020)

“Lo que hago es que empiezo con unos talleres que son generales, que considero que todos lo necesitan, pero dejo un espacio para los talleres que puedo poner casi al final de acuerdo a la realidad que he observado en estos grupos”. (Egresada 28 años, entrevista, 22 de octubre del 2020)

“Cómo apuesta en el ejercicio profesional, poder delimitar más esas funciones, poder dar a conocer el rol y quehacer profesional, digamos que es la apuesta que tenemos y también lograr generar herramientas de intervención dentro de la misma dinámica, para poder abordar esas situaciones”. (Egresada 30 años, entrevista, 7 de diciembre del 2020)

Frente a las dificultades con la población y las instituciones expresan que es importante:

“Un rol de imparcialidad, no estar ni tanto por el lado contratista, ni tanto de lado de la comunidad, pero si estar en una parte intermedia de mediadora y conciliadora”.

(Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020)

De acuerdo a lo anterior, se podría decir que el trabajador/a social adopta un rol de mediador, pues es una forma de resolución de conflictos, donde las partes intentan solucionar sus diferencias a través de la mediación, puesto que “El Trabajador Social, a través de su rol de mediador, está capacitado para guiar de forma ordenada, sistemática y metodológica a las partes en conflicto hacia el descubrimiento y la consecución de dicho acuerdo”. (Álvarez et al. 2002, p. 67)

Frente a la diversidad poblacional y la poca participación de la población, los/las egresados/as recurren a técnicas creativas para generar los espacios:

“Todos mis talleres los hago teóricos prácticos y me enfoco más en el tema de informática básica, como ya hemos avanzado ahora les estoy enseñando a navegar en internet ya puedo decirles ingresen por este link y vamos a hacer la queja, ha sido un proceso lento pero chévere, si es que para uno poder aprender es difícil, ahora para los adultos mayores se necesita esa paciencia y tiempo” (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

“Pensarse como hacerle llegar la información a la gente, uno puede explicar muy bien hablar muy bien, pero si uno no le sabe dar la información a la gente, es un reto porque a nivel cultural la edad nos va a limitar”. (Egresada 25 años, conversatorio, 5 de agosto del 2020)

“Cuando no llegan la estrategia que he utilizado es como ya ahora se están reuniendo los grupos tener en cuenta los horarios en que un grupo entrena entonces yo me programo, organizado mis temas de los talleres y llegó al espacio, ahí si me toca utilizar los 15 minutos en este caso he hecho carteles, carteleras y folletos”. (Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre del 2020)

Además, para solventar los pocos recursos económicos mencionan que con su equipo de trabajo realizan actividades que no requieran una gran cantidad de inversión monetaria, por lo tanto, crean:

“Estrategias creativas, ejemplo: les queremos dar a los chicos un detalle, pero no hay dinero, entonces podemos hacer una comida, hacer un juego o invitarlos a una reflexión” (Egresada 26 años, conversatorio, 30 de mayo del 2020).

Para la atención de la población una egresada expresa que:

“Una de las funciones específicas y más importantes de los trabajadores sociales es que conozcan todas las rutas de atención”. (Egresada 28 años, conversatorio, 3 de junio del 2020)

Ahora bien, la postura frente a las dificultades en relación a la población, los/las egresados/as resaltan la importancia del diálogo, la escucha y el reconocimiento de la diversidad social y cultural con la que trabajan.

Lo anteriormente expresado deja en evidencia que son múltiples las circunstancias que se presentan en el ejercicio profesional, ya sean a modo de conflictos, dificultades o tensiones, repercuten de manera directa en los procesos con las poblaciones, pues:

La intervención en lo social tiene que ser analizado como un proceso conflictivo y hasta contradictorio y aunque podemos y debemos esforzarnos por construir el sentido, la finalidad y el horizonte de la intervención profesional, no estamos exentos consciente o inconscientemente de incurrir en posturas y prácticas que nieguen el reconocimiento del otro como sujeto social. (Estrada, 2011, p. 17)

Por lo tanto, es imprescindible que estos condicionantes sean analizados de manera crítica, para no incurrir en una praxis contraproducente, y no menos importante se debe comprender como funcionan y proponer alternativas para enfrentarlos.

Lo anterior muestra que es amplia la tarea que desde la profesión se debe realizar para superar conflictos, tensiones y dificultades, de diversos tipos, que condicionan el ejercicio profesional, respecto a esto Montañó menciona que el reto es:

Construir colectivamente un proyecto ético-político profesional, que pueda enfrentar con competencia y compromiso, en el interior de las fuerzas sociales progresistas, las condiciones en las que viven los trabajadores (con y sin empleo) y demás sectores subalternos. (2004, p.2)

Seguido a esto, Ortiz y Sánchez (2017) afirman que es importante reconocer que los/las egresados/as se enfrentan a retos y obstáculos, es decir, que las/os profesionales individualmente deben organizar sus fuerzas para enfrentarlos, lo cual juega un papel importante en el desempeño profesional y por ende en el éxito laboral.

Conclusiones y Recomendaciones

Para concluir, se inicia resaltando que los lugares de trabajo en los que se insertan los/as profesionales en trabajo social están relacionados con la ejecución de políticas y programas del sector público, sin embargo, los contratos son desde empresas privadas dada la tercerización laboral. Las principales áreas en las que desarrollan su ejercicio profesional son: familiar, comunitaria, primera infancia y adolescencia, educativa y salud.

Las condiciones laborales de las/os trabajadoras sociales como parte de la clase trabajadora, están atravesadas por múltiples factores, que se enmarcan en las políticas neoliberales que en Colombia han venido desmontando gradualmente los derechos de los trabajadores, la seguridad social y laboral, trayendo consigo la privatización de servicios sociales, la tercerización laboral, la precariedad y los bajos salarios.

En este sentido, los/las egresados/as de la Universidad del Valle sede Zarzal, no son ajenos a esta realidad, pues en el mercado laboral, se enfrentan a condiciones como la inestabilidad y precariedad laboral, por ende, baja remuneración, excesiva carga laboral y contratos por cortos periodos de tiempo que no solo afectan al egresado/a a nivel económico y profesional, pues también impacta los procesos que se desarrollan desde la intervención social, pues no se cuenta condiciones objetivas y con tiempo óptimo para el logro de objetivos de mayor alcance.

Respecto a las características contractuales el 28% de egresados/as cuenta con contrato a término indefinido, 24% termino fijo, 44% prestación de servicios, 2% contrato por obra o labor, 2% contrato de provisionalidad y 2% nombramiento a cargo público.

Lo anterior pone en descubierto la inestabilidad laboral de los/las profesionales, pues de 64 encuestados/as que ejercen en pro del bienestar social, solo se encontró una egresada que cuenta con un contrato público que garantiza la estabilidad laboral, los otros 63 no cuentan con esa estabilidad.

Las múltiples formas de contratación evidencian un esfuerzo permanente por reducir la remuneración de los trabajadores (plusvalía relativa), prolongar la jornada laboral (plusvalía absoluta) y la relación laboral se ha caracterizado a través de figuras jurídicas por las cuales se contrata a los trabajadores por cortos periodos de tiempo, se evaden responsabilidades en aportes a su seguridad social, y se debilita su derecho a la asociación. (Salazar et, ál. 2015, p. 72).

La carga y clima laboral se caracterizan por la multifuncionalidad y el estrés que produce, pues a pesar de que la mayoría de los/las egresados/as trabaja tiempo completo, deben invertir tiempo de descanso para cumplir con las demandas, donde la remuneración económica no cumple con las expectativas y nivel de exigencia.

“Te contratan por prestación de servicios, pero tú sabes que tiene es más tiempo para trabajar que para descansar, a veces hasta el domingo está usted tranquila te escriben es que necesito tal documento, no cargo bien el documento en la plataforma, envíamelo”.

(Egresada 25 años, entrevista, 2 de diciembre de 2020)

Aunque, el 68% de los encuestados, están bajo condiciones de flexibilización/tercerización laboral, el 74% manifiesta estar satisfecho con las condiciones laborales, aquí el o la trabajadora social se encuentra desempeñándose como profesional que busca atender y transformar las desigualdades que a su vez le afectan en su condición de trabajador/a). De acuerdo con Montaña

(2007) el ejercicio profesional está en tensión en medio de los intereses hegemónicos del sistema imperante y las luchas de la clase trabajadora, por lo tanto, el trabajo social es político y su práctica está en medio de intereses contrapuestos.

En cuanto al nivel de agremiación, el 80% de egresados/as no hace parte de ninguna agremiación, aun así, el 81% manifiesta interés por agremiarse, ante el panorama, específicamente con la situación de empleabilidad y las condiciones laborales cada vez más precarizadas es fundamental apostarle a la transformación de las problemáticas que aquejan a la profesión desde la organización y agremiación de egresados/das de trabajo social la cual tiene gran potencial para plantearse objetivos, construir en conjunto, luchar y proponer unas condiciones de trabajo dignas y justas que permitan la reivindicación de derechos.

Por lo tanto, la invitación es seguir en esa construcción y posicionamiento de la profesión desde los escenarios de intervención profesional, pero también incluir los espacios para la defensa de derechos que garantice condiciones laborales justas y equitativas, si bien, se trabaja en pro del bienestar social, es importante unirse y trabajar juntos/as por la profesión.

Las demandas se pueden clasificar en demandas sociales que son hechas directamente por la población y demandas de trabajo que las realiza el empleador, sin embargo, aunque la población hace una gran demanda sobre los/las profesionales, como atención directa, bienestar, orientación y mediador entre ellos y la institución, son las instituciones, entidades o empresas quienes demanda con mayor rigor y frecuencia a los/las trabajadores/as sociales, estas demandas se pueden clasificar en administrativas y operativas de resultado, las más frecuentes son la remisión, orientación, gestión, redacción de informes, diseño y seguimiento de procesos.

Los conflictos están relacionados con la carga laboral, desarticulación interdisciplinaria, poca pro actividad, el tiempo, salario por debajo de las expectativas personales, corrupción y diferencia de intereses, carencia de la experiencia exigida y los contratos tercerizados.

Las dificultades son de carácter tanto personal como laboral, las dificultades personales se han presentado en relación a, salir de la zona de confort, no recibir inducción y vivir en otros lugares lejos de su municipio de origen, estar de cara a las situaciones que vive la población con la que trabajan y tener que manejar las emociones que esos casos les generan.

Además, se presentan dificultades laborales en cuanto al poco tiempo para el desarrollo del ejercicio profesional, la carga laboral, la diversidad de la población sujeto de la intervención y fluctuación, la necesidad de creación de estrategias particulares, las condiciones laborales inadecuadas, el poco presupuesto económico que manejan las instituciones para operar los programas y proyectos, la inseguridad y los determinantes estructurales, como el sistema económico y la inequidad social.

Lo anterior está relacionado con las situaciones que se presentan con la población, la institución y los/las compañeros/as, sumando con las características del contexto socioeconómico, latinoamericano y colombiano en el que se insertan.

Las/os profesionales le hacen frente a diferentes demandas, conflictos, dificultades y tensiones laborales a nivel intra e interpersonal, principalmente con el Estado y sus políticas públicas, programas y proyectos, los pocos recursos económicos destinados al bienestar social y políticas públicas focalizadas, los escasos recursos de las instituciones, la visión asistencialista de las poblaciones y otros profesionales frente a la intervención en lo social.

También, los programas y proyectos son ejecutados desde instituciones marcadas por la corrupción y la burocracia que coartan el análisis crítico/reflexivo respecto a las particularidades de la realidad y exigen principalmente la ejecución de funciones de tipo técnico- administrativo, como aprender de manera autónoma el uso del paquete office y los programas o plataformas digitales que maneje la entidad con la que trabaje, representando una alta carga laboral, trabajando bajo presión, para cumplir a las instituciones, población y a sus compañeros/as, predominando una intervención de cara a resultados cuantitativos y visibles que la apuesta por procesos reflexivos.

Lo anteriormente expresado deja en evidencia que son múltiples las circunstancias que se presentan en el ejercicio profesional, ya sean a modo de conflictos, dificultades o tensiones, repercuten de manera directa en los procesos con las poblaciones.

La manera de afrontar las demandas, conflictos, dificultades y tensiones por egresados/as, es desde sus habilidades sociales y profesionales como la creatividad, innovación y capacidad de gestión, resolviendo de manera individual y desarticulada día a día, sin embargo, es claro que no es responsabilidad de un/a profesional hacerles frente a cuestiones estructurales, que deberían ser discutidas a nivel amplio desde la organización gremial y desde la sociedad en general, proceso que claramente no está sucediendo por la no vinculación a un proyecto gremial.

Por lo tanto, es imprescindible que estos condicionantes sean analizados de manera crítica, para no incurrir en una praxis contraproducente, y no menos importante se debe comprender como funcionan y proponer alternativas conjuntas para enfrentarlos.

Es importante destacar que tras 14 años que lleva ofertándose el Programa de Trabajo Social en la sede Zarzal, desde lo encontrado en este estudio, se puede decir que han logrado formar

profesionales capaces de enfrentar a nivel individual los avatares de la intervención, sin embargo, es necesario incentivar la capacidad de asociatividad de estos, además a nivel personal se caracterizan por ser amables y comprometidos, por lo que surgen las siguientes recomendaciones:

A los/las egresados/as se les recomienda reforzar el carácter reflexivo en el ejercicio profesional, pues como lo expresa un egresado es importante:

“Redimensionar el peso de lo ideológico y del sentido común a intervenciones mucho más profundas que den cuenta de una profesión disciplinada, estructurada, no exclusivamente asistencial, pasar de lo contestatario a lo propositivo, sin dejar de ser críticos, ir más allá de la especificidad, superando generalidades y potenciar el trabajo interdisciplinario”. (Egresado 30 años, conversatorio, 16 de junio del 2020)

- ❖ Continuar trabajando en el fortalecimiento de la relación entre egresados/as y la academia, pues el diálogo que se da con los/las estudiantes además de mostrar el panorama laboral es la oportunidad para acercarse a la realidad social a partir de la experiencia de los/las egresados/as.
- ❖ Ampliar la participación de los/las egresados en este tipo de investigaciones, si bien, se contó con más de la vinculación de la mitad de los/las egresados/as, es importante continuar con la indagación de las condiciones laborales y el quehacer profesional, ya que esto permite reflexionar y analizar las diferentes situaciones que atraviesan los/las profesionales en trabajo social. Además, en esta investigación no se cuenta con la información de las condiciones de los/las egresados/as de los años 2011, 2012 y 2014.
- ❖ También es importante mantener la base de datos de egresados/as actualizada para no perder la comunicación con estos, acá se resalta como facilitador las redes sociales, Facebook y

WhatsApp, es importante que cada año que egresen los/las estudiantes, sean incluidos en los grupos que se han creado desde el Programa Académico, pues esto permite una conexión directa con los/las egresados/as.

- ❖ Finalmente es importante que los/las egresados/as se agremien y desde allí generar espacios de diálogo sobre la profesión, los derechos laborales, el tipo de contratación, el manejo de los recursos económicos destinado para lo social, entre otros temas de interés que puedan surgir a partir del contexto económico, político y social colombiano.

Referencias

- Ahumada, J. (2010). *Calidad de vida laboral de enfermería y Factores asociados*. [proyecto de trabajo final] Tunuyán, Mendoza, Argentina.
https://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SALUD_10/Enfermeria_Obtetriz/28.pdf
- Álvarez, L. (2016). *Trabajo: construcción de sentidos sobre el empleo en personas en condición de multiempleo*. Universidad De San Buenaventura. Santiago De Cali.
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3821/1/Trabajo_construccion_sentidos_alvarez_2016.pdf
- Álvarez, M. Hurtado, E. Jimenez, J. Lopez, C. Mateos, E. (2002). *La Mediación una técnica innovadora en el Trabajo Social*. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, [sitio web] ISSN 1133-6552, N°. 27, págs. 67-94 [consultado: 07/04/2021] disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2725053>
- Ardila, M. Vargas, M. (2013). *Seguimiento a los egresados del Programa de trabajo social de la Fundación universitaria Juan de Castellanos*. Colombia-Boyacá: Universidad Juan castellanos.
- Ávila, R. (Octubre 4 de 2020). *La corrupción en Colombia, un mal más grave que el coronavirus*. Colombia. Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/la-corrupcion-en-colombia-un-mal-mas-grave-que-el-coronavirus-545299>
- Ávila, S. (febrero 18 del 2016). *Los 5 datos “oscuros” de los contratos por prestación de servicios*. Colombia. <https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/que-tener-en-cuenta-con-contrato-por-prestacion-de-servicios/58630>

- Barrera, A. Malagón, B. y Sarasola, J. (2015). *Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout*. España: Revista internacional de trabajo y ciencias sociales.
- Becerra, L. (22 de diciembre de 2018). *Familia colombiana promedio gasta 2,2 salarios mínimos al mes*. Sueldo quedó en \$828.117 sin auxilio de transporte. Colombia La república. <https://www.larepublica.co/economia/una-familia-colombiana-promedio-gasta-alrededor-de-22-salarios-minimos-al-mes-2808903#:~:text=Familia%20colombiana%20promedio%20gasta%202%2C2%20salario%20m%C3%ADnimos%20al%20mes>
- Beltrán, W. Berrío, D. (2017) «Viviendo de la Sociología: egresados(as) de la Universidad Nacional de Colombia y mercados parciales de trabajo». Sociedad y economía, No. 30. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. 121-146.
- Bezies, P. Pérez, J. González, N. Lora, L. Larios B. López, M. Ordaz, A. Ángeles, A. Godínez, A. Acaxtenco, A. González, D. Ortiz, J. Alonso, A. y Callado, J. (2017). *Resultado del estudio de egresados de la licenciatura de Trabajo Social*. México: Universidad autónoma del Estado de Hidalgo.
- Borjas, C. (abril 25, 2019). *Concentración de riqueza y desigualdad social, los grandes retos de los economistas*. Las 2 orillas. Colombia. <https://www.las2orillas.co/concentracion-de-riqueza-y-desigualdad-social-los-grandes-retos-de-los-economistas/>
- Caballero, M. Montoya, J. Nixon, G. y el Grupo de Investigación en Derecho Laboral “María Cano”- Gilmac Grupos De Investigación En Red. (2018). *Perspectivas del trabajo en la sociedad contemporánea desde la educación, la cultura y la sociedad*. Centro de investigaciones. Universidad libre seccional.

[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15588/PERSPECTIVA%20DE
L%20TRABAJO DIGITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15588/PERSPECTIVA%20DE%20TRABAJO%20DIGITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carreras, 2000. (junio 12, 2019). *¿Cuánto gana un Licenciado en Trabajo Social al 2019?*

[https://www.2000carreras.com/2017/06/cuanto-gana-un-licenciado-en-trabajo-
social.html](https://www.2000carreras.com/2017/06/cuanto-gana-un-licenciado-en-trabajo-social.html)

Cademartori, F. (2011). *Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional*. Argentina: Universidad Nacional De La Plata.

Cademartori, F. Campos, J. y Seiffer, T. (2011). *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales: hacia un proyecto profesional crítico*. Buenos Aires- Argentina: Espacio editorial, 2007.

Caicedo, H. García, K. Garzón, L. y Castañeda, Y. (2015). *Caracterización de egresados de Trabajo Social Universidad de la Salle*. Bogotá Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Calle, M. (2017) *Tercerización laboral en Colombia*file:///E:/Desktop/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf

Capelari, J. (24 de septiembre de 2016). El Trabajo Social en los nuevos escenarios. Fundación Clínica de la Familia. [http://www.fundacionclinicadelafamilia.org/el-trabajo-social-en-
los-nuevos-escenarios/](http://www.fundacionclinicadelafamilia.org/el-trabajo-social-en-los-nuevos-escenarios/)

- Carrasco, M. Sánchez, E. Tallón, E. (2018). *La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid*. España: Cuadernos de Trabajo Social. Edición complutense.
- Carreón, J. (2014). *Compromiso laboral del Trabajo Social en el sector salud*. Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Casas, E. (s,f) *Acoso sexual en el trabajo*. EEUU. (Consultado el 30 de octubre del 2020).
https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf
- Castellanos, R. Rodríguez, Y. (2017). *Caracterización de condiciones laborales de egresados de Fisión terapia de la Universidad de Boyacá*. Colombia: Revista de investigación. Desarrollo e Innovación Editorial Flavio Humberto Fernández-Morales.
- Cerquera. S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Bogotá-Colombia. <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>
- Cervantes , A. (30 de junio de 2012). *Trabajo social y asistencia vs asistencialismo*.
<https://tsocialaurora.wordpress.com/2012/06/30/trabajo-social-y-asistencia-vs-asistencialismo/>
- Chavarría, P. Gallego, M. y Villada, M. (2011) Caracterización social y laboral del egresado profesional en ejercicio, del programa de Trabajo Social de la corporación Universitaria minuto de dios seccional bello, de las 9 cohortes producidas desde el año 2007 al primer semestre de 2011. Colombia. <https://es.scribd.com/document/484326018/TTS-ChavarriaCardonaPaulaAndrea-2011>

Christian, A. y Comisión Intereclesial de Justicia y Paz. (27 de agosto del 2020). *Dinámicas de afirmación del derecho a la Paz – Entre el incumplimiento a la implementación del Acuerdo y la reconfiguración del conflicto armado*.
<https://www.justiciaypazcolombia.com/dinamicas-de-afirmacion-del-derecho-a-la-paz-entre-el-incumplimiento-a-la-implementacion-del-acuerdo-y-la-reconfiguracion-del-conflicto-armado/>

Correa, M. Corena, A. Chavarriaga, C. García, K. y Usme, S. (2018). *Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia*. Revista eleuthera, vol. 20, 2019. Universidad de Caldas. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5859/585961632011/html/index.html>

Correa, M. Gutiérrez, P. Ángel, J. (2000). *El Ejercicio Profesional del Trabajo Social de los Egresados de la Facultad de Trabajo social de la U.P.B. entre los años 1947 y 1999*. Colombia.

Cruz, N. (2020, 3 de junio). *Trabajo Social, Condiciones Laborales y Agremiación*.

Facebook: <https://www.facebook.com/535036490294605/videos/576521016605646>

Dane, Boletín Técnico. (2019). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2018*.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf

Desarrollo Sustentable. (2015). *Los principales recursos naturales de Colombia*. Colombia.
<https://www.desarrollosustentable.co/2018/11/recursos-naturales-de-colombia.html>

El Espectador. (2 septiembre del 2020) *Asesinan en Putumayo al líder social Franklin Velásquez*. Redacción Nacional.

<https://www.elspectador.com/noticias/nacional/franklin-velasquez-lider-social-asesinado-en-putumayo/>

El País. (Julio 28, 2017). *Perspectivas del mercado laboral en el Valle del Cauca*. Colombia.

Disponible en: <https://www.elpais.com.co/economia/perspectivas-del-mercado-laboral-en-el-valle-del-cauca.html>

El Servicio Público es de Todos. (s.f). *Nombramiento Ordinario*. Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-wiki/Glosario+2/Nombramiento+Ordinario>

El Tiempo. (14 de noviembre 2003). *Asesinan a trabajadora social: Alicia Ester Navarro*.

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1002394>

El Tiempo. (19 de noviembre 2016). *Colombia, en la media tabla de América Latina*.

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/economia-colombiana-frente-a-la-latinoamericana-52214>

Empleo. (7 de abril del 2010). *Detalles del contrato de prestación de servicios*.

<https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/detalles-del-contrato-de-prestacion-de-servicios-3802>

Estrada, V. (Septiembre 30 del 2011). *Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos*. Colombia. <file:///E:/Descargas/Dialnet>

[TrabajoSocialIntervencionEnLoSocialYNuevosContexto-5857499%20\(3\).pdf](TrabajoSocialIntervencionEnLoSocialYNuevosContexto-5857499%20(3).pdf)

Estudia Perú, Carrera De Trabajo Social. (2020). *Carreras profesionales para estudiar en Perú*.

<https://estudiaperu.pe/carrera-pregrado/trabajo-social/>

Fortún, M. La flexibilidad laboral. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html#>

Fundación Universia. (12 junio 2020). *La importancia de la figura del trabajador social en Chile*. <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/importancia-figura-trabajador-social-chile-1139288.html>

Fundación Universitaria Claretiana. (24 septiembre 2018). *El aporte del Trabajo Social en Colombia: Agentes de cambio*. <https://estudiar-a-distancia.uniclaletiana.edu.co/el-aporte-del-trabajo-social-en-colombia-agentes-de-cambio>

Gaviño, G. Sánchez, Á. (2017) *Análisis de correlación para identificar la resiliencia de los egresados*. Centro Universitario UAEM Valle de México. <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/570>

Gestor Normativo. (2016). *Concepto 196541 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78055>

Gil, A. (23 de enero del 2020). *El impacto de la corrupción en América Latina y Caribe*. El Orden Mundial en el Siglo XXI. <https://elordenmundial.com/mapas/la-corrupcion-en-america-latina/>

Gómez, L. (2013). *Ensayando el Trabajo Social. Reflexiones de un trabajador social recién egresado*. España: Trabajo Social Global. No. 3 (4), 177-194.

Gonzales, D. Echavarría, J. Zapata, E. Eusse, E. (2018). *Evaluación de impacto académico y social en egresados universitarios*. Madrid, España: Edición complutense,

Grave O. Da Silva F. Dos Santos, M. Carrara, A. Aparecida, Y. Guerra, D. (2019). *La formación en Trabajo Social en Brasil: desafíos para su patrimonio académico-político y socio-*

profesional en Cuad.trab. soc. 32(1), 113-121.

<https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/56247/4564456549225/>

Guerra, Y. (2000). *La crisis contemporánea y los impactos en la Instrumentalizada del trabajo social*. Costa Rica: Escuela de Trabajo Social.

Guerra, Y. (2000). *La crisis contemporánea y los impactos en la instrumentalidad del Trabajo Social*. Escuela de Trabajo Social Universidad de Costa Rica.
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0045.pdf>.

Guerra, Y. Gambiana, J. Roca, S. Sandoval, M. Lombardo, J. Valdevenito, M. López, G. Pontelli, L. Pérez, C. Siede, M. De Lucía, M. (2015). *Trabajo Social y mundo del trabajo: Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención*. Argentina: Instituto de capacitaciones y estudios profesionales.

Instituto Colombiano De Bienestar Familiar. (s.f). *¿Qué es el ICBF?* Colombia.
<https://www.icbf.gov.co/instituto#:~:text=El%20Instituto%20Colombiano%20de%20Bienestar,en%20condiciones%20de%20amenaza%2C%20inobservancia>

Jaramillo, A. Giraldo A. y Ortiz, J. (2012). *Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT*. Revista Universidad EAFIT, 42(141), 111-124. Recuperado a partir de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/81>,

Jaramillo, J. (2015). *Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa PROLOGIC S.A, de la ciudad de guayaquil, año 2014*. [trabajo de titulación] Guayaquil – Ecuador.
<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>

- Jiménez, G. (2020). *Perspectivas del Trabajo Social en Colombia. Una reflexión a partir del Trabajo Social laboral*. *Revista De La Facultad De Trabajo Social*, 26(26), 66-85. Universidad Pontificia Bolivariana.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2578>
- Kiziryan, M. (2015). *Mercado laboral*. Economipedia
<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>.
- La República. (17 de octubre de 2019). *Venezuela lidera entre los países de América Latina con el salario mínimo más bajo*. *globo economía*.
<https://www.larepublica.co/globoeconomia/venezuela-lidera-entre-los-paises-de-america-latina-con-el-salario-minimo-mas-bajo-2921639>
- Lasierra, E. (2019). *Regulación/desregulación laboral: una reflexión teórica*. Cuadernos de Economía, 38(77), 609-630. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v38n77/0121-4772-ceco-38-77-609.pdf>
- López, A. (2015). *El trabajo Social es un síntoma del capitalismo*. Cuarta parte. Lo singular: sobre la práctica pp. 355-421. Argentina Editorial Dynamis.
- Lorente, B. (2004). *Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social* Scripta Ethnologica, núm. 26, pp. 39-5. Argentina.
<https://www.redalyc.org/pdf/148/14802602.pdf>
- Mallardi, M. (2017). *Procesos de intervención en Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico*, 1ª ed. 2ª reimp, colección debates en Trabajo Social. Argentina

- Mallardi, M. -Compilador- (2014). *Procesos de Intervención en Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico*. La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires
- Marulanda, J. Ortiz, E. Moratto, N. y Arcila, A. (2015). *Caracterización de egresados de la Universidad CES en las cohortes de 2003, 2005, 2007 y momento “0”*. Revista CES Psicología Volumen 3 - Número 1, enero-junio 2010 ISSN 2011-3080.
- Melero, N. (2011). *El paradigma crítico y los aportes de la Investigación Acción Participativa en la transformación de la realidad social: un análisis desde las ciencias sociales*. España. Universidad de Sevilla.
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código sustantivo del trabajo*. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio de Salud. (2018). *Política Pública Nacional de Apoyo y Fortalecimiento a las Familias*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-apoyo-fortalecimiento-familias.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (s.f). *Derechos Fundamentales del Trabajo*. Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo>
- Molina, A. (19 de mayo de 2020). *Que es una agremiación*. <https://agremiacion.blogia.com/>
- Montaño, C. (1999) *El servicio social frente al neoliberalismo cambios en su base de sustentación funcional- laboral*. Escuela de Trabajo Social Universidad de Costa Rica, Tomado de: <http://www.pridena.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0041.pdf>.

- Montaño, C. (s.f). *Trabajo Social e intervención la politización de la acción profesional, determinación de Trabajo Social*. [consultado el 6 de agosto del 2020]
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000360.pdf>
- Montaño, C. (s.f). *Trabajo Social e intervención: La politización de la acción profesional, determinación del Trabajo Social*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000360.pdf>
- Morales, F. (12 de mayo, 2020). *Clima laboral*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Morales, F. (2010) *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. https://scholar.google.com.co/scholar?q=investigacion+descriptiva&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart..
- Moreno, C. (2013). *Criterio unificado “comisión para desempeñar empleos de libre Nombramiento y remoción o de período*. <https://www.cnsc.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/criterios-unificados/situaciones-administrativas/category/241-sala-plena?download=926:doctrina>
- Moreno, N. Granados, R. y Orozco, A. (2013). *Impacto social y posicionamiento de los egresados(as) graduados(as) del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe colombiano*. Colombia: Revista Educación y Humanismo, 2013. 29-48.
- Murillo, F. y Montaño, P. (2017). *Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(3), 56-68.

Navarro, J. (abril. 2016). *Vida digna*. Definición ABC.
<https://www.definicionabc.com/derecho/vida-digna.php>

Neira, A. (27 de enero 2018). *En 2017 aumentó el abismo entre millonarios y pobres*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/desigualdad-aumento-en-el-2017-y-la-brecha-entre-ricos-y-pobres-175900>

Noticias Laborales. (2019). *Esto es lo que debes saber del contrato a término fijo*. <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/esto-es-lo-que-debes-saber-del-contrato-termino-fijo-5836>

Observatorio Laboral Egresados de la Universidad del Valle. (2017). *Una mirada al futuro*. 8ª Edición, Monográfico Facultad de Humanidades. Cali, Colombia.
<http://humanidades.univalle.edu.co/noticias/item/608-una-mirada-al-futuro-observatorio-laboral-de-egresados-de-la-facultad-de-humanidades>

Okuda, M. Gómez, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Colombia: Revista Colombiana de Psiquiatría, Asociación Colombiana de Psiquiatría. Bogotá, D.C.

Parra, E. Giraldo, E. (2007). *Resultados de investigación Impacto del egresado del programa de Ingeniería Informática y su desempeño con respecto a la industria del software*. Colombia: Revista Virtual Universidad Católica del Norte.

Parra, J. Arias, S. (2017). *Metodología para caracterización y análisis de impacto en el medio de egresados de Instituciones de Educación Superior*. Universidad de San Buenaventura Medellín. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6154284.pdf>

- Pérez , J. Castro, C. (2017) *El trabajo social en el entorno educativo español*. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, núm. 22. Asociación Castellano Manchega de Sociología. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3221/322153762013/html/index.html>
- Procuraduría General De La Nación. (22 agosto 2017). *Persiste el incumplimiento en la implementación de la ley y los decretos leyes de víctimas y restitución de tierras*. Boletín 660. <https://www.procuraduria.gov.co/portal/incumplimiento-restitucion-victimas.news>
- Robinson, A.(05 de enero 2021). *Casi 250 excombatientes de las FARC, asesinados en Colombia desde la paz de 2016*. Periódico La vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/internacional/20210105/6166607/casi-250-excombatientes-farc-asesinados-colombia-paz-2016.html>
- Rodríguez, A. (25 de febrero del 2016). *Trabajadores multifuncionales*. México DF. <https://elpulsolaboral.com.mx/recursos-humanos/1868/trabajadores-multifuncionales>
- Salario Mínimo En Colombia. (2020) *Salario Mínimo 2020 Mensual en Colombia*. <https://www.salariominimocolombia.net/>
- Rodríguez, E. (2017) . *La mujer como profesional del Trabajo Social*. Trabajo Social Hoy, 80, 23-44. <https://www.trabajosocialhoy.com/articulo/159/la-mujer-como-profesional-del-trabajo-social/>
- Salazar, Z. Rincón, M. Murillo, P. Muñoz L. (2015). *Condiciones De Trabajo De Los Profesionales De Trabajo Social En El Modelo Neoliberal Colombiano*. Universidad De La Salle. Bogotá. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1161&context=trabajo_social

Salvador, P. (4 diciembre, 2019). *Precariedad laboral*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>

Sánchez, C. Victorino, L. Almaguer, G. (2009). *Seguimiento de egresados como instrumento de evaluación para el Plan de Estudios*. Caso Fitotecnia de la UACH1.

Sánchez, R. (Marzo 30 del 2017). *Desigualdad del ingreso en Colombia: un estudio por departamentos*. Colombia. Cuadernos de Economía.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v36nspe72/0121-4772-ceco-36-spe72-00139.pdf>

Saravia, F. (2015). *La formación de los trabajadores sociales en Chile: ¿un asunto de oferta y demanda?* Chile: Universidad de Los Lagos.

Sistemas Contables Y Tributarios. (2018). *Contrato de trabajo a Término indefinido*.
<http://www.siscont.com.co/archivos/articulos/56%20-%20contrato%20de%20trabajo%20a%20t%C3%A9rmino%20indefinido.html>

Trabajo Social Aquí y Ahora. (2 de noviembre 2019) *Callar no es una opción, Trabajadora Social* Cristina Bautista Taquinás.
<https://trabajosocialaquiyahoraonline.wordpress.com/2019/11/02/trabajadora-social-cristina-bautista-taquinás-lideresa-indigena-luchadora-por-la-paz-y-los-derechos-humanos-en-el-cauca->

Trabajo Social Unlp. (2016). *Aproximación a las condiciones de trabajo de los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal colombiano*, Bogotá Colombia: Rincón Botero
http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/ricon_botero_gt_26.pdf

Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Así funcionan los contratos por prestación de servicios.*

<https://www.abogados.com.co/articulos/asi-funcionan-los-contratos-por-prestacion-de-servicios>

Trabajopolis. (s.f). *Trabajo social en Bolivia y opciones de empleo [sitio web] La Mejor Bolsa de Trabajo en Bolivia.* [consultado: 10 de febrero del 2021]

<https://www.trabajopolis.bo/blog/archivo/trabajo-social-en-bolivia-y-opciones-de-empleo.html>

Troncoso, M. Piedrahíta, D. Orozco, J. Duarte, A. Velásquez, M. Taborda, M. Florez, J. (2013).

Estado actual de las prácticas con egresados de las unidades académicas de la Universidad de Antioquia. Colombia: Revista de la educación superior. No. 42(166), 105-127. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000200005&lng=es&tlng=es.

Vergara, H. (2011). *Corrupción y empleo público en Colombia.*

<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/1981/1/Empleo%20publico%20y%20corrupci%C3%B3n%20en%20Colombia.pdf>

Guerra, M.(2010). *Las teorías sociológicas de Pierre Bourdieu y Norbert Elías: los conceptos*

de campo social y habitus. Estudios Sociológicos XXVIII: 83. [Dialnet-LasTeoriasSociologicasDePierreBourdieuYNorbertElia-6164018.pdf](http://dialnet-Elia-6164018.pdf)

Ministerio De Trabajo. (2021) *preguntas frecuentes.* ¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo maxima?

<http://pqrsd.mintrabajo.gov.co/atencionenlinea/preguntasfrecuentes.jsp?q=categoria&v=184>

ANEXOS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Anexo 1: Encuesta de caracterización de las condiciones de trabajo de los egresados del programa de trabajo social sede zarzal.

DATOS PERSONALES

Correo electrónico: _____

Teléfono: _____

Edad: _____

Año de graduación: _____

Años de ejercicio profesional: _____

Estudios pos-graduales: _____

1. Lugar de residencia:

- ☐ Zarzal
- ☐ La Victoria
- ☐ La Unión
- ☐ Cartago
- ☐ Roldanillo
- ☐ Tuluá
- ☐ Cali
- ☐ Otro/ ¿cuál? _____

2. Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

3. Por su sexo usted se ha sentido:

- ☐ Vulnerado/a
- ☐ Beneficiado/a
- ☐ Ambas
- ☐ Ninguna de las anteriores

4. Estrato socioeconómico:

- ☐ Estrato 1
- ☐ Estrato 2
- ☐ Estrato 3
- ☐ Estrato 4
- ☐ Estrato 5
- ☐ Estrato 6

5. ¿Cuál de los siguientes espacios de formación le gustaría que se oferten en la Universidad del Valle sede regional Zarzal?

- ☐ Seminario/cursos

- Diplomados
- Especializaciones
- Maestría
- Doctorado

6. ¿Está actualmente empleado/a como trabajador/a social?

- Si
- No

En caso de responder NO, responda las preguntas de la 7 y 8 y pase a la pregunta 21, en caso de responder SI pase a la pregunta 9:

7. ¿Está buscando empleo como trabajador/a social?

- Si
- No

8. ¿Está empleada/o en otra actividad?

- No
- Si, ¿cuál? _____

9. ¿Qué cargo desempeña en su lugar de trabajo?

- Orientador/a
- Asesor/a
- Consultor/a
- Investigador/a
- Coordinador/a
- Director/a
- Gestor social/a
- Trabajador/a Social
- Docente
- Otro/ ¿cuál? _____

10. ¿Lugar de trabajo?

- Zarzal
- La Victoria
- La Unión
- Cartago
- Roldanillo
- Tuluá
- Cali
- Otro/ cual: _____

11. Tipo de contratación:

- Contrato laboral a término indefinido

- ☐ Contrato laboral a término fijo
 - ☐ Contrato civil por prestación de servicios
 - ☐ Otro/ ¿cuál? _____
- 12. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
 - ☐ Tiempo completo
 - ☐ Medio tiempo
 - ☐ Tiempo parcial
- 13. ¿Cuenta con otro trabajo?
 - ☐ No
 - ☐ Si ¿Cuál? _____
- 14. ¿Salario promedio?
 - ☐ Menos del SMMLV
 - ☐ 1 SMMLV
 - ☐ Más de 1 SMMLV y menos de 2
 - ☐ Más de 2 SMMLV y menos de 3
 - ☐ Más de 4 SMMLV
- 15. ¿Se encuentra satisfecho/a con la remuneración económica que recibe por su trabajo?
 - ☐ Si
 - ☐ No
- 16. En una escala del uno al cinco, que tan satisfecho/a esta con el trabajo que realiza. Siendo uno la menor puntuación y cinco la mayor:
 - ☐ Uno ☐ Dos ☐ Tres ☐ Cuatro ☐ Cinco
- 17. ¿Cómo considera sus condiciones laborales actuales?
 - ☐ Malas
 - ☐ Regulares
 - ☐ Buenas
 - ☐ Muy buenas
 - ☐ Excelentes
- 18. ¿El jefe inmediato es?
 - ☐ Trabajador/a social
 - ☐ Otro profesional
 - ☐ No es un profesional
 - ☐ No aplica
- 19. ¿En qué áreas se desempeña principalmente? (Puede señalar varias opciones).
 - ☐ Educativa
 - ☐ Comunitaria
 - ☐ Familia
 - ☐ Ambiental

- Salud
 - Administrativo
 - Bienestar
 - Diversidades
 - Cultural
 - Investigación
 - Primera infancia y adolescencia
 - Infraestructura
 - Salud mental
 - Derechos humanos
 - Procesos de paz
 - Otro/ ¿cuál? _____
20. ¿Tipo de organización?
- Público
 - Privado
 - Mixta
21. ¿Cuántos trabajos ha tenido después de que se graduó?
- Ninguno
 - Entre 1-2
 - Entre 3-4
 - Entre 5-6
 - Más de 6
22. ¿Cómo considera la oferta de trabajo en el Norte del Valle?
- Amplia
 - Suficiente
 - Limitada
23. Las dificultades en el ámbito laboral a nivel institucional, que ha experimentado de manera frecuente son: (Puede señalar varias opciones).
- La dinámica institucional limita la intervención
 - Ausencia de trabajo interdisciplinar
 - Pocos recursos para ejecutar la intervención
 - Exceso de carga laboral
 - Tercerización laboral
 - Ambiente laboral hostil
 - Nula o baja opción de capacitación
 - Precaria remuneración
 - Ninguna
 - Otra/ ¿cuál? _____

24. ¿Frente a las dificultades que ha vivido a nivel institucional qué estrategias de afrontamiento ha utilizado con frecuencia?

- Aislamiento social
- Apoyo social
- Autocontrol
- Aceptación
- Humor
- Planificación
- Verbalizar la situación
- Renuncia
- Capacitación/información
- Investigación
- Creatividad
- Otra/ ¿cuál? _____

25. Las dificultades laborales en los procesos de intervención a nivel metodológico, que ha experimentado de manera más frecuente son: (Puede señalar varias opciones).

- Tiempo para el proceso de inserción y familiarización
- Elaboración del diagnóstico
- Construcción del objeto de intervención
- Desarrollo de las estrategias/actividades
- Cumplimiento de los objetivos.
- Construcción de los indicadores.
- Logro de los indicadores.
- Evaluación de la intervención
- Sistematización de la intervención
- Las relaciones establecidas con los sujetos de intervención.
- Visibilizar la postura ético política.
- Asuntos pedagógicos de la intervención
- Coherencia epistemológica.
- Contexto en el que se desarrolla la intervención.
- Participación de la población en los procesos de intervención.
- Reflexión en torno a la intervención
- Ninguna
- Otra/ ¿cuál? _____

26. ¿Frente a las dificultades de los procesos de intervención qué estrategias de afrontamiento ha utilizado con frecuencia?

- Aislamiento social
- Apoyo social
- Autocontrol
- Aceptación
- Humor
- Planificación
- Verbalizar la situación
- Renuncia
- Capacitación/información
- Investigación
- Creatividad
- Otra/ ¿Cuál? _____

27. Las dificultades, en los procesos de intervención a nivel teórico, que ha experimentado de manera más frecuente son: (Puede señalar varias opciones)

- Conocimiento de aspectos normativos y legales.
- Marco normativo y legal que limitan la intervención
- Conocimiento de nuevos referentes teóricos
- Articulación entre la teoría y realidad
- Otra/ ¿cuál? _____

28. ¿Frente a las dificultades a nivel teórico qué estrategias de afrontamiento ha utilizado con frecuencia?

- Aislamiento social
- Apoyo social
- Autocontrol
- Aceptación
- Humor
- Planificación
- Verbalizar la situación
- Renuncia
- Capacitación/información
- Investigación
- Creatividad
- Otra/ ¿Cuál? _____

29. ¿Ha sentido tensiones en su trabajo?

- Si
- No

En caso de responder si ¿con quién?

- Con la población con la que trabaja
- Con el jefe/a
- Con las compañeras/os
- Con la institución en general
- Con el marco jurídico
- Con el Estado
- Otra/ ¿Cuál? _____

30. Considera que la Universidad del Valle sede Zarzal, debería tener conexión con los egresados, para mantenerse actualizados mutuamente.

- Si
- No

Si responde si, conteste la siguiente pregunta.

31. ¿Qué recomienda a la Universidad, para estrechar la relación entre egresados y el programa académico de Trabajo Social sede Zarzal?

32. ¿Participaría de espacios de discusión sobre la especificidad profesional de Trabajo Social?

- Si
- No

33. ¿Participaría de una entrevista sobre su experiencia laboral?

- Si
- No

34. ¿Se encuentra agremiado/a? (vinculada/o a una organización conformada por personas de Trabajo Social, con el fin de fortalecer la profesión)

- Si
- No
-

En caso de NO estar agremiado pase a la pregunta 36, en caso de estar agremiado responda la pregunta 35

35. ¿Pertenece a una agremiación de tipo formal o informal?

- Formal
- Informal

¿Cuáles?

36. ¿Le interesaría agremiarse?

- ☐ Si
- ☐ No

37. ¿Qué recomendaría al programa de Trabajo Social para fortalecer la formación profesional?

Anexo 2: Ciclo de conversatorios sobre intervención social

1. Ruta metodológica

Área: derechos humanos y procesos de paz, educación, obras civiles, salud mental, salud, educación y organizacional.

Fecha: inicia el mes de marzo y finaliza el mes de agosto de 2020.

Duración: cada conversatorio tuvo una duración de aproximadamente una hora y veinte minutos.

Objetivo: Fomentar espacios de diálogo de saberes entre estudiantes y egresados del P.A entorno al quehacer profesional para el reconocimiento de los procesos de intervención- investigación de la región.

Nombre de la actividad: “trabajo social y campos socio ocupacionales” descripción: el espacio denominado “trabajo social y campos socio ocupacionales” se crea como una estrategia para fomentar el diálogo entre egresados y estudiantes con la finalidad de que las y los estudiantes conocieran sobre los procesos de intervención en los diferentes campos laborales y los egresados se conectaran de nuevo con la academia, a través de estos espacios extracurriculares.

Medio: Google Meet.

Actores:

- Estudiantes del programa académico de Trabajo Social.
- egresados/as invitados.
- Jessica Andrea Dueñas – Karen Dahiana Ruiz: practicantes del Programa de Trabajo Social.

Momentos:

Encuadre: 7 min.

- presentación de las orientadoras: Jessica Dueñas - Karen Ruiz.
- presentación del espacio
- presentación del invitado/a
- permisos: para grabar la sección.

1. Fase de construcción inicial: 30 minutos

- intervención del invitado/da sobre su experiencia de intervención, en torno a cuatro puntos clave:

-la institución y la población.

-el rol desempeñado, las funciones de trabajo social en esa área.

-los objetivos de la intervención. -retos, dificultades y forma de resolución. -lo más satisfactorio y gratificante de la intervención. -las estrategias implementadas en la coyuntura por la pandemia.

- intervención de las moderadoras resaltando los puntos clave de la experiencia de intervención del invitado/da.

- apertura del espacio de preguntas y comentarios.

Cierre del conversatorio

2. Banco de preguntas

Cuéntenos sobre la experiencia en la que este participado:

¿Con qué población trabaja? ¿En qué contexto?

¿Qué hace Trabajo social en esa área? ¿Cuáles son sus principales funciones?

¿Cuáles son los objetivos que persigue TS?

¿Cuál es el lugar de la teoría en la intervención profesional? ¿Cuáles son sus principales referentes teóricos para la intervención?

¿Metodológicamente cómo aborda el proceso de intervención desde el Trabajo Social? 8. ¿Qué estrategias usó para incentivar la participación de la población?

¿Qué dificultades tuvo con la población participante?

¿Cuáles son los principales retos y aprendizajes que ha obtenido en su experiencia?

¿Cuéntenos sobre el trabajo interdisciplinario con otros profesionales? ¿Cómo es? ¿Se presentan relaciones de conflicto o solidaridad?

¿Qué diferencia al Trabajo Social de las otras profesiones?

¿De lo aprendido en la Universidad que ha sido lo más útil en su vida profesional?

Qué posturas y desafíos ético - políticos planteados a lo largo del ejercicio profesión Sobre lo institucional

¿Cuéntenos cuáles son las principales demandas que hacen las instituciones al TS?

¿Qué esperan las instituciones del TS?

¿Qué obstáculos o limitaciones se encuentra el profesional a nivel institucional?

¿Cómo enfrentó esto?

¿Qué papel juega la normativa (leyes, política social/pública) sobre el área en la que u se desenvuelve? Sobre la crisis del COVID 19.

¿Qué adaptaciones ha tenido que hacer a su quehacer profesional en el marco de la pandemia?

Anexo 3: entrevistas

1. Entrevista semi estructurada:

¿Está participando de forma voluntaria en esta investigación, sobre las condiciones laborales?

¿Desea cambiar el nombre?

¿Concede autorización para grabar?

Datos personales

Nombre y apellido:

Edad:

Sexo:

Número de teléfono:

Correo electrónico:

Datos académicos:

¿Ha realizado estudios de nivel superior?

¿Año en el que egreso?

Condiciones laborales: para abordar el tema de las condiciones laborales, las preguntas giraran en torno a la institución, el tipo de contrato, las dificultades y su apreciación frente a esta.

¿En qué institución está trabajando?

¿Cuánto tiempo lleva vinculado en esa institución?

¿Qué cargo desempeña?

¿En qué área labora?

¿Cuál es el horario laboral?

¿Cuál es el tipo de contrato?

¿Cuál es el promedio de ingresos?

¿Cuenta con garantías laborales? (salud, pensión y riesgos profesionales)

¿Tiene otros trabajos?

¿Ha tenido algún tipo de dificultades en cuanto al cumplimiento de condiciones contractuales? (contrato, salario y tiempo)

¿Cómo se siente con esas condiciones? Satisfecho, inconforme, conforme.

¿En qué procesos desarrolla el ejercicio profesional? (programas, proyectos y planeación) y

¿Qué haces allí?

¿Con que población, trabaja?

Conflictos: para abordar el tema de conflictos las preguntas serán respecto a los diferentes tipos de conflictos que se le hayan presentado en su experiencia y la manera en que los ha resuelto.

Entendiendo por conflicto, de acuerdo con Jiménez (1986) Es “aquella situación en la cual existen dos o más intereses contrapuestos que no pueden ser satisfechos simultáneamente”

¿Cuáles son los principales conflictos que se dan en su ejercicio profesional?

Teniendo en cuenta que en el ejercicio de la intervención social convergen diferentes valores como la dignidad, la justicia, la igualdad, confidencialidad, el respeto, entre otros, ¿Qué apuesta orienta su ejercicio profesional y cuál es su sociedad deseada?

¿Ha tenido diferencias o conflictos a causa de postura? Cuéntanos ¿con quién o qué?

¿Qué contradicciones se evidencian en su ejercicio profesional?

¿Qué estrategias utiliza para resolver los conflictos que se le han presentado?

Demandas

Entendiendo por demandas los requerimientos y peticiones que hacen las instituciones o población con la que trabaja.

¿Qué demanda le hace la institución y la población como trabajador/a social?

¿Las demandas de la institución y de la población se han contra puesto en algún momento?

¿Cómo ha resuelto dicha situación?

¿Recibe demandas por fuera de los tiempos laborales? ¿Qué hace cuando esto sucede?

¿Qué hace cuando las demandas salen de su alcance?

¿Qué estrategias ha utilizado para responder a las demandas? Las direcciono a otros compañeros.

Dificultades:

Entendiendo por dificultades las diversas situaciones que pueden obstaculizar el alcance de unos objetivos.

¿En el desarrollo de los procesos de intervención cuáles han sido las principales dificultades?

¿Qué dificultades a nivel institucional se le han presentado en el desarrollo de su quehacer profesional?

¿Qué formas de afrontamiento utiliza para resolver las dificultades que se le presenta?