



**Oferta y condiciones laborales de los trabajadores sociales en el Norte de Antioquia**

Sandra Lopera Agudelo

Luisa Fernanda Mondragón Rueda

Trabajo de grado presentado para optar al título de Trabajadoras Sociales

Asesora

Nora del Socorro Palacio Marín, Doctora (PhD) en Filosofía

Universidad de Antioquia  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín, Antioquia, Colombia

2023

---

**Cita**

(Lopera Agudelo & Mondragón Rueda, 2023)

---

**Referencia**

Lopera Agudelo, S., & Mondragón Rueda, L. F. (2023). *Oferta y condiciones laborales de los trabajadores sociales en el Norte de Antioquia* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

**Estilo APA 7  
(2020)**



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestras familias por el apoyo incondicional que tuvieron a lo largo de la carrera con nosotras; nos agradecemos mutuamente por trabajar juntas en nuestro proceso formativo; a nuestra asesora por siempre motivarnos, acompañarnos y con sus palabras darnos tranquilidad; a las Trabajadoras Sociales que hicieron posible este proyecto; también a nuestras compañeras de investigación por querer expandir los conocimientos específicos de la profesión; a nuestros maestros, que con sus consejos y conocimientos nos invitaron a tomar una postura ética y política frente a las situaciones de la vida; y finalmente a la Universidad de Antioquia, por permitirnos cumplir uno de nuestros tantos sueños.

---

## Tabla de Contenido

Agradecimientos.....	3
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción .....	10
1 Planteamiento del problema.....	12
1.1.    Objetivos.....	19
1.1.1 Objetivo general .....	19
1.1.2. Objetivos específicos .....	19
1.2. Justificación.....	19
2 Referentes.....	22
2.1. Referente teórico.....	22
2.2 Referente conceptual.....	24
2.3 Referente legal.....	27
3 Memoria metodológica .....	31
3.1 Tipos de investigación .....	31
3.2 Paradigma.....	32
3.3 Enfoque .....	33
3.4 Técnicas e instrumentos.....	34
3.5 Población y muestra.....	35
3.6 Consideraciones éticas .....	35
4 Sistematización y análisis .....	36
4.1 Sistematización de la información.....	36
4.2 Análisis de la información.....	41
5 Conclusiones .....	47

---

6 Recomendaciones ..... 50

Referencias..... 52

**Lista de tablas**

**Tabla 1** Relación normativa. .... 30

**Tabla 2** Cuadro comparativo de los ámbitos públicos y privados..... 40

---

### Lista de figuras

<b>Figura 1</b> ¿Cuál es el tipo de contrato? .....	36
<b>Figura 2</b> Desde su experiencia ¿Qué tan fácil o difícil fue conseguir trabajo? .....	37
<b>Figura 3</b> ¿Considera que la escala salarial es acorde a la que se maneja en el medio?.....	38
<b>Figura 4</b> ¿Cómo considera que se da la oferta laboral en Trabajo Social en los municipios estudiados? .....	39

## Resumen

Esta investigación se da a partir del interés de conocer las condiciones y la oferta laboral de los profesionales con el título de trabajador social en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros.

Su objetivo fue determinar la empleabilidad de los profesionales de Trabajo Social en relación al campo de acción dentro de los ámbitos públicos y privados en estos municipios, lo cual se logra por medio de: conocer los posibles campos de acción y ofertas de empleabilidad para los profesionales de Trabajo Social en los ámbitos públicos y privados en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros; también identificar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social que laboran en estos; y por último contrastar las condiciones laborales y la empleabilidad para los profesionales en Trabajo Social que se dan en los sectores públicos y privados de estos municipios.

Es una investigación de tipo cualitativa, ya que se pretendió tener una comprensión de las respuestas obtenidas de trabajadoras sociales en sectores públicos y privados por medio de entrevistas semiestructuradas, y se recolectó información de diferentes autores. Se hizo un análisis y sistematización de la información encontrada, y las entrevistas que dieron cuenta del tipo de contrato, facilidad o no de vinculación laboral, entre otros aspectos, los cuales facilitaron el logro de los objetivos propuestos. Finalmente se construyen unas conclusiones y recomendaciones en relación con los hallazgos y posibles acciones a realizar.

*Palabras clave:* Trabajadores Sociales, condiciones laborales, oferta laboral, San Pedro de los Milagros, Santa Rosa de Osos, Entreríos.



### **Abstract**

This investigation is given from the interest of knowing the conditions and job offer of professionals with the title of social worker in the municipalities of Santa Rosa de Osos, Entrerriós and San Pedro de los Milagros.

Its objective was to determine the employability of Social Work professionals in relation to the field of action within the public and private spheres in these municipalities, which is achieved through: knowing the possible fields of action and employability offers for professionals Social Work in the public and private spheres in the municipalities of Santa Rosa de Osos, Entrerriós and San Pedro de los Milagros; also identify the working conditions of the Social Work professionals who work in these; and finally contrast the working conditions and employability for professionals in Social Work that occur in the public and private sectors of these municipalities.

It is a qualitative type of research, since it was intended to have an understanding of the responses obtained from social workers in public and private sectors through semi-structured interviews, and information was collected from different authors. An analysis and systematization of the information found was made, as well as the interviews that revealed the type of contract, ease or not of employment relationship, among other aspects, which facilitated the achievement of the proposed objectives. Finally, some conclusions and recommendations are made in relation to the findings and possible actions to be carried out in the situation studied.

**Keywords:** Social Workers, working conditions, job offer, San Pedro de los Milagros, Santa Rosa de Osos, Entrerrios.

## Introducción

El informe presenta los resultados de la investigación realizada por dos estudiantes de Trabajo Social para obtener el título de trabajadoras sociales, el cual tuvo como objetivo “Determinar la empleabilidad que tienen los profesionales de Trabajo Social en relación con el campo de acción que hay dentro de los ámbitos público y privado en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros”, y se desarrolla a través de los diferentes capítulos que permiten relacionar un recuento del proceso. Con el fin de conocer como trabajadoras sociales de qué manera se presenta la oferta laboral y cómo son las condiciones laborales a las que se ven enfrentados dichos profesionales, ya que se pretende tener un panorama del cómo se gestionan tanto la oferta como las condiciones en una zona en la que se está en constante desarrollo del ámbito social.

Es importante estudiar el tema de la empleabilidad en profesionales de Trabajo Social en este sector de Antioquia y los impactos que generan los resultados obtenidos porque transmite información a los profesionales, al sector público y privado dando a conocer las áreas donde él se pueda desempeñar laboralmente en principio como lo son servicios sociales, salud, educación y justicia. Esta profesión es muy importante en Colombia actualmente ya que es un país con una gran brecha de desigualdad que además atraviesa un proceso histórico hacia la paz.

Para nadie es un secreto que los índices de desigualdad en Colombia son los más altos en Latinoamérica, basta con saber que el 10% de la población más rica de Colombia se queda con la mitad de los ingresos del país y la más pobre con el 0.9%; esto se refleja en grandes índices de pobreza, de marginalidad, de informalidad laboral y un desplazamiento de grandes poblaciones. Justamente en este contexto es indispensable el conocimiento y educación del trabajador social, ya que este siempre debe velar porque se proporcione lo mejor para las comunidades. (Fundación Universitaria Claretiana, 2021).

El texto se dispone de la siguiente manera: en el primer capítulo se describe el planteamiento del problema donde se estableció el fenómeno de investigación el cual se centra en la oferta y condiciones laborales de los trabajadores sociales en los sectores público y privado de los municipios mencionados anteriormente, junto con la pregunta ¿Cómo es la empleabilidad que tienen los trabajadores sociales en relación con el campo de acción que hay dentro de los ámbitos públicos y privados de los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros?

El segundo capítulo establece los referentes teóricos-conceptuales que orientaron la investigación desde un punto de vista humanístico teniendo en cuenta las capacidades humanas en relación con el desarrollo económico y social; se presenta el marco legal que cobija las normas y leyes de los trabajadores sociales en el ámbito laboral establecido a nivel internacional, nacional y local.

El tercer capítulo considera la memoria metodológica que encaminó la investigación para dar respuesta a los objetivos propuestos, se da desde una modalidad cualitativa con un paradigma crítico-social y el enfoque del interaccionismo simbólico, apoyado en técnicas e instrumentos para generar la información, las cuales estuvieron dirigidas desde la percepción personal de las Trabajadoras Sociales entrevistadas.

El cuarto capítulo trata de la sistematización y el análisis de la información que se recolectó teniendo en cuenta la metodología establecida. En la sistematización a través de figuras, se organizó y describió la información hallada; y en el análisis se trianguló la misma.

En el quinto y último capítulo se presentan las conclusiones que arrojó el trabajo investigativo teniendo en cuenta lo planteado en el problema, los referentes teóricos, legales y metodológicos con relación a la oferta y condiciones laborales de los trabajadores sociales. Finalmente se realizan algunas recomendaciones dirigidas a los actores que a lo largo de la investigación estuvieron involucrados, se dan a modo de sugerencia para futuras investigaciones o acciones.

## 1 Planteamiento del problema

El contexto colombiano ha mostrado grandes problemáticas en cuanto al acceso que tienen las personas para obtener empleos, debido a esto y a la desigualdad hay grandes índices de pobreza, marginalidad, informalidad laboral y desplazamiento de grandes poblaciones en el país.

En cuanto a Antioquia a lo largo de la historia, entre 1920 y 1960 se presentó un gran desarrollo industrial y urbano consecuencia de la minería, la producción del café y la industria textil, por lo cual se iniciaron procesos políticos de bienestar social tanto en la ciudad como en el campo, luego de esto se le dio reconocimiento a la clase obrera, por las luchas de sus derechos. El Trabajo Social se empezó a visibilizar en la sociedad y a tener un desarrollo significativo por todos los procesos que fueron sucediendo en ese contexto.

Dentro de ese desarrollo de la profesión de Trabajo Social, se evidencian los asistentes sociales en dos campos de acción, uno de ellos es la industria, ahí se generaron programas de asistencia para los obreros y sus familias; y el segundo en zonas marginadas de la ciudad con viviendas sociales. También han tenido una labor importante en la prestación de servicios dentro de estas industrias, lo que ha ayudado a que esta profesión se preserve en ese campo y proporcione calidad laboral y de vida personal de cada trabajador.

En cuanto a lo que un trabajador social puede desempeñar se encuentra un amplio manejo de los servicios sociales que brindan las cajas de compensación, las IPS, entre otras que pueden ser servicios sociales, salud, educación, justicia, desarrollo comunitario, familiar y laboral.

El trabajador 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. Desde su labor, capacita y acompaña a grupos de personas en diferentes condiciones sociales. (Fundación Universitaria Claretiana, 2021, párr. 1).

Dentro de esa labor es importante resaltar que una herramienta poderosa para los trabajadores sociales es la investigación social, pues, permite obtener los instrumentos para una planeación acertada de los programas y así asesorar la organización en la toma de decisiones en lo relacionado al bienestar del sujeto, por el importante rol del profesional en todos los campos en los que ejerce, y con todos los instrumentos que aplica.

Un trabajador social debe encontrar en su profesión la oportunidad de crecer y contribuir directamente en un aspecto trascendental en el entorno social desde la educación, logrando fortalecer la justicia social, los derechos humanos. Haciendo posible desde el trabajo en equipo; un cambio de perspectivas positivas, la cual permite nuevas formas de intervención en el país. (Corporación Universitaria Republicana, 2020).

Se debe tener en cuenta entonces el código de ética de los Trabajadores Sociales, el cual permite encaminar la intervención y reflexionar sobre la diversidad generando espacios para la construcción colectiva y la identidad profesional, además deja claro los principios fundamentales del quehacer profesional partiendo del Capítulo 5 ‘de los compromisos’ en donde se especifican los principios de un profesional de Trabajo Social, teniendo en cuenta que se resaltan las cualidades y aportes en su campo de acción, en este caso en empresas o instituciones. (Colombia. Congreso de la República, 1977)

El código de ética en una empresa es un conjunto de principios por los cuales se rige para garantizar que los empleados actúen acorde a los valores que representan a la compañía, estableciendo esto garantiza la honestidad e integridad en las actividades diarias y brinda una mejor imagen entre los empleados y clientes. Este código puede describir la misión y los valores de la organización, los líderes abordan diferentes tipos de situaciones y los estándares profesionales que se esperan de todos los miembros de la compañía.

Según Licari (2023), un código de ética es importante en una empresa porque las ayuda a identificar y caracterizar su organización con los empleados, proveedores y clientes; también sirve como guía central y referencial para que los empleados puedan recurrir a ella en la toma de decisiones diarias. Cuando una empresa cuenta con un código de ética, las conversaciones internas pueden girar en torno a este y permite que todos manejen diversas situaciones bajo los dilemas y estándares solicitados.

Además, en el Artículo 12. Compromisos fundamentales de los trabajadores sociales el profesional se compromete a ejercer la profesión teniendo como base los derechos humanos, buscando el bienestar y el desarrollo social; también se compromete en orientar, promover y acompañar procesos de formación, participación, movilización y acción colectiva para el cumplimiento de las políticas públicas; además de esto se enfocan en promover y trabajar por la

convivencia y la paz mediante procesos de intervención que busquen la consecución de la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2020).

Ejemplos de personas que participaron en escenarios de Trabajo Social en el campo socio jurídico el cual en la actualidad se presenta como una especialidad del Trabajo Social en permanente evolución, en un esfuerzo por responder a la necesidad de instaurar el respeto a los derechos humanos y el empoderamiento de la ciudadanía como nuevos escenarios en los cuales aquel debe desenvolverse. (Alvarado, 2018). Afirmando este campo los aportes que hicieron a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

En primera instancia está Jane Addams que intervino activamente en el campo de los derechos laborales como la jornada, la remuneración justa, el acceso a vivienda digna, entre otros. Por otro lado, Dorothea Lynde Dix propuso cambios radicales en el funcionamiento de los establecimientos públicos incorporando criterios científicos de racionalidad y humanización, y Julia Clifford Lathrop quien participó en la creación y organización del sistema penal juvenil de los Estados Unidos y fue precursora de las leyes para la protección de la niñez. (Cruz, 2019).

El trabajador social debe intervenir en disputas familiares, la falta de recursos en una comunidad, problemas dentro de las escuelas entre alumnos, acompaña a las personas en relaciones con otros miembros de la familia por medio de actividades y proyectos. También evalúa las condiciones de vida, entrevista a distintos individuos para atender su realidad, crea reuniones para tratar algunos temas, visita hogares en los que pueda sospechar que haya casos de abuso infantil o doméstico con el fin de denunciarlo ante las autoridades competentes y también produce actividades educativas para enseñar algo beneficioso para la sociedad.

Por otro lado, el Artículo 17. Con las organizaciones menciona el compromiso de los trabajadores sociales al ejercer su ejercicio profesional dentro de las mismas, inicialmente se compromete a promover políticas, planes, programas y proyectos impulsados por organizaciones públicas, privadas y sociales, dirigidas a propiciar procesos de inclusión, vinculación y cohesión social; también se compromete a mantener la confidencialidad de la información, y además de esto a cuidar los elementos y recursos que estén a su cargo (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2020).

Y por último en el Anexo B. Decreto 2833 de 1981, se decreta en el primer artículo lo que les corresponde a los profesionales de Trabajo Social, dentro de esas cosas está el participar en la

creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social; y también colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social. Como trabajadores sociales se vela por el bienestar de los ciudadanos, y estos se deben incluir dentro de esa población (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2020).

Cuando se elige el Trabajo Social como profesión se tienen ciertas expectativas por la cantidad de campos de acción, y por garantizar el bienestar de los actores; pero la información sobre la oferta y las condiciones laborales que se tiene para dichos profesionales no es clara ni profunda. Esto es importante ya que para cualquier profesional es indispensable tener un panorama sobre las condiciones a las que en un futuro se va a ver enfrentado, conocer cuáles son esas circunstancias que están pendientes por mejorar. A pesar de la carencia bibliográfica se pudo recolectar información suficiente para tener un panorama contextual de los tres municipios estudiados del Norte Antioqueño.

En el 2019 el municipio de Santa Rosa de Osos presentaba una tasa de desempleo del 7,36% ubicándose por debajo de la tasa de desempleo de la subregión del Norte con un 8,8%, y por debajo del departamento de Antioquia, esto pondría al municipio en una situación favorable en comparación, pero no obstante es importante tener en cuenta que el mercado laboral en Antioquia es bastante informal, considerando como formal a los trabajadores que son afiliados, cotizantes a salud y pensión. La tasa de informalidad de Santa Rosa de Osos es del 82,57% quiere decir que este porcentaje de trabajadores no podrían acceder a subsidios al cesante en caso de quedar desempleados y tampoco subsidios de nómina. Este año tuvo varias consecuencias para este municipio por el COVID19 ya que se perdieron entre 529 y 598 empleos, de los cuales el 44,85% estarían concentrados en el sector de servicios sociales, comunales y personales. (Torres et al., s.f. a).

Adicional a esto, según un informe de la Alcaldía de Santa Rosa de Osos del período de María del Carmen Roldán Arango, el municipio clama por una renovación en su política y por la revitalización de procesos que permitan su desarrollo con equidad, seguridad, justicia social y compromiso por el ambiente natural con garantía de un futuro digno, con el logro del bien común para todas las personas; por eso la alcaldía dentro de sus funciones tiene convocar por lo menos dos veces al año a las organizaciones sociales y veedurías ciudadanas, difundir de manera amplia

y suficiente el plan de desarrollo del municipio a los gremios, las organizaciones sociales y comunitarias y a la ciudadanía. (Alcaldía de Santa Rosa de Osos., s.f.).

En el plan integral de seguridad y convivencia ciudadana PISCC (Torres et al., s.f. a) se busca incidir en los conocimientos, actitudes, prácticas y representaciones colectivas; articulando, formando y reconociendo a los ciudadanos del Municipio de Santa Rosa de Osos, para mejorar los niveles de convivencia, tolerancia, confianza, acuerdos, cultura de la legalidad y participación ciudadana; basados en la armonización de tres sistemas de regulación de comportamiento: el legal, el moral y el cultural; y para esto se promoverán acciones colectivas con saldo pedagógico que aporten a la transformación de comportamientos y prácticas en pro de la autorregulación, el ejercicio de la ciudadanía en el marco de derechos y deberes que generen una convivencia pacífica. Para generar estos cambios positivos para la convivencia requiere de identificación de problemáticas y posibles escenarios de conflicto, los principales actores sociales, sumar y articular esfuerzos, retomar experiencias exitosas y movilizar a la ciudadanía en torno a la participación.

En este municipio hay un desequilibrio social ya que en la actualidad se estima que existen 910 empresas y solo 106 de ellas tienen la capacidad de tener empleados formales lo que significa que 796 son empleos informales, teniendo consecuencias de debilitamiento del sistema económico y social de las familias más vulnerables, pues a pesar de tener un salario no tienen las condiciones sociales para garantizar su calidad de vida.

Debe apostar por la parte social, para eso están los trabajadores sociales, como en el caso de la cohesión social la cual apunta a la superación de la pobreza, generando oportunidades para todos y una mayor equidad, garantiza la perdurabilidad del poder ciudadano en una democracia participativa, por eso se concibe una política social estructural, es decir de largo plazo, basada en la revolución educativa y acompañada de elementos importantes como protección social, acceso a vivienda, servicios públicos, crédito y cooperativismo.

Por otro lado, el municipio de Entrerriós, se ha caracterizado por ser uno de los municipios con altos niveles de percepción de seguridad y convivencia ciudadana, así mismo se puede evidenciar que se encontraron retos operacionales grandes en temas como extorsión, abigeato, hurto, homicidios, lesiones personales, tráfico y microtráfico de estupefacientes, entre otros delitos, los cuales con las diferentes especialidades de la Policía Nacional han adelantado trabajos de



prevención, atención y judicialización; por estos delitos han habido riesgos sociales de indiferencia social por parte de la población. (Alcaldía Municipal de Entreríos, 2020).

Dentro de estos riesgos, de acuerdo con la mesa técnica realizada en la unidad policial se encuentran el consumo desmedido de bebidas embriagantes como el principal factor, las causas de esto son bajos niveles de educación, factores de oportunidad, lotes baldíos y/o abandonados, y sectores con mala iluminación. (Alcaldía Municipal de Entreríos, 2020). La administración municipal para tratar esta problemática formuló una serie de programas y estrategias que aportaron a la solución de dicho fenómeno, todo inició desde la identificación de amenazas y posibles vulnerabilidades para la población; con el apoyo del trabajador social se le pudo hacer énfasis en propiciar y aportar los mecanismos de resolución de conflictos y fomentar la cultura ciudadana.

Asimismo, en el municipio la formalización del empleo rural es ejemplo a seguir para lograr la sustentabilidad, promoción y práctica de los factores como la productividad, competitividad y movilidad social. Para las mujeres de este municipio se deben adoptar medidas que reduzcan las brechas de desigualdad, específicamente en el mercado laboral, lo cual contribuirá al bienestar de toda la sociedad ya que apoya a esas familias monoparentales con madres cabeza de hogar en su sustento.

Finalmente, el municipio de San Pedro de los Milagros en la época de la pandemia COVID19 tanto el sector agropecuario como el financiero estuvieron exentos de las medidas de confinamiento lo que podría indicar que cerca del 50% de la economía estuvo activa durante la cuarentena si se incluye gran parte de las actividades sociales, comunales, personales, y del sector público que puedan realizarse en teletrabajo. De los 7.754 empleados que se reportaron en el 2019, se perdieron por el COVID19 entre 281 y 321 empleos, de las pérdidas el 39,13% estarían concentradas en el sector de servicios sociales, comunales y personales. (Torres et al, s.f. b).

Es de destacar que la vulnerabilidad social es un factor importante a tener en cuenta, especialmente en lo que refiere a la atención de los efectos indirectos de la cuarentena, mencionando a personas que han perdido sus medios de subsistencia por cuenta de la recesión generada por el aislamiento. Estas personas usualmente también enfrentan restricciones al acceso a la salud. Cerca de 260 hogares están en riesgo de inseguridad alimentaria, para los cuales habría que brindar un mayor acompañamiento para asegurar condiciones básicas. (Torres et al, s.f. b).

En el informe del municipio, los planes integrales de seguridad y convivencia ciudadana PISCC 2020-2023 (Torres et al., s.f. b) son el principal instrumento de planeación en materia de seguridad y convivencia ciudadana. Este plan tiene el fin de incluir las estrategias y acciones que permitan atender de manera integral la convivencia por medio de programas que generen confianza y mejoren las relaciones sociales, creando en las comunidades una conciencia de respeto a la vida.

La falta de credibilidad, legitimidad y confianza en la institucionalidad sobresale como una de las principales causas de la falta de denuncia y diálogo de las comunidades con la fuerza pública, resultado del análisis propio de la ciudadanía frente al accionar de los grupos delincuenciales respecto a la ineficacia de las autoridades para contrarrestar la comisión de algunos delitos, la cual es una de las problemáticas que la administración municipal de manera prioritaria quiere intervenir y destinar esfuerzos administrativos al tener mayor impacto sobre el tejido social y la sensibilidad comunitaria.

En términos generales el municipio de San Pedro de los Milagros se considera con un ambiente bueno en cuanto a la convivencia ciudadana, la ausencia de dinámicas sociales asociadas a las fiestas nocturnas, la minería ilegal y otros riesgos, permiten que haya un comportamiento social, relativamente bueno en comparación con otros municipios.

Se puede establecer la priorización de los delitos que afectan la jurisdicción del municipio y los riesgos sociales determinantes para la consumación de estos y que afectan directamente la convivencia y la seguridad ciudadana e implica a la administración una fuerte orientación de medidas como campañas de prevención, convivencia ciudadana, activación de los consejos de mediación y conciliación, y actividades de integración. (Zapata, 2020).

Con todo esto, teniendo en cuenta el contexto anterior y lo que envuelve la problemática de los profesionales en Trabajo Social en cuanto a empleabilidad y condiciones laborales, específicamente en los ámbitos públicos y privados se definió el siguiente interrogante:

¿Cómo es la empleabilidad que tienen los profesionales de Trabajo Social en relación con el campo de acción que hay dentro de los ámbitos públicos y privados de los municipios de Santa Rosa de Osos, Entrerriós y San Pedro de los Milagros?

## **1.1. Objetivos**

### ***1.1.1 Objetivo general***

Determinar la empleabilidad que tienen los profesionales de Trabajo Social en relación con el campo de acción que hay dentro de los ámbitos públicos y privados en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entrerríos y San Pedro de los Milagros.

### ***1.1.2. Objetivos específicos***

- Conocer los posibles campos de acción y ofertas de empleabilidad para los profesionales de Trabajo Social en los ámbitos públicos y privados en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entrerríos y San Pedro de los Milagros.
- Identificar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social que laboran en los ámbitos y municipios a estudiar.
- Contrastar las condiciones laborales y la empleabilidad para los profesionales en Trabajo Social que se dan en los sectores públicos y privados de estos municipios.

## **1.2. Justificación**

Esta investigación se dio con el fin de indagar las condiciones laborales de los trabajadores sociales ya que se consideró importante que los interesados en esta carrera, o los estudiantes que están a punto de egresar, tengan un panorama sobre la empleabilidad y las condiciones laborales en los campos de acción de los sectores públicos y privados de los municipios del Norte Antioqueño, específicamente Santa Rosa de Osos, Entrerríos y San Pedro de los Milagros. También para reconocer aquellos puntos débiles o por mejorar tanto desde el campo académico, como en el laboral; pues al ser una zona que no es centralidad, los seguimientos y las críticas en pro de mejorar en cuanto a condiciones y oferta laboral no se encuentran muy presentes. El proyecto se realizó en esta región, ya que dichos municipios se conectan por su economía ganadera, pues todos pertenecen a una denominada ruta lechera, la cual es una oportunidad de ecoturismo que a su vez representa la mayor fuente de ingreso económico para la región.

La investigación permitió tener una idea de las ofertas laborales que se pueden obtener en estos municipios, puesto que es una zona que está en crecimiento laboral desde el ámbito social. A su vez al conocer la empleabilidad que se da es significativo darse cuenta de las condiciones laborales que se ofrecen, ya que se debe considerar que se garantice un trabajo de calidad y que

permita que los trabajadores puedan obtener condiciones dignas; que se puede hacer una comparación de las condiciones respectivamente en los campos públicos y privados, y ver cuáles de estos presentan más ofertas para los profesionales en Trabajo Social.

Para esto los trabajadores sociales deben reconocer que tienen un rol central en la sociedad y por eso tienen un amplio campo de acción donde desempeñarse bien sea en el sector salud, la rehabilitación, la educación, la investigación y el desarrollo comunitario. Los conocimientos que poseen estos trabajadores son muy oportunos en un país que se encuentra en el proceso de construcción de paz y por esta razón ofrece varios campos laborales donde se pueden desempeñar en busca del bienestar de la sociedad como lo son el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Organización de las Naciones Unidas (ONU), Fundación PLAN, Profamilia, Cruz Roja Colombiana, Fiscalía General de la Nación, Medicina Legal, Organización Nacional Indígena de Colombia, Secretaría de la Mujer de Bogotá.

Fue innovador ya que no hay información sobre las condiciones ni mercado laboral en esta zona, también porque no se tenía un panorama de la cantidad de trabajadores sociales en el Norte de Antioquia, ni sobre los campos de acción. Dio pie a que se abra un análisis del tema y que, a su vez, se pueda hacer una reflexión que aporte significativamente y que oriente el posible futuro del trabajador social porque revisó lo que se ofrece y la manera en cómo lo hace, y así se pudo evaluar lo que hace falta y lo que se está realizando de forma adecuada.

El Trabajo Social es importante para la transformación social porque el objetivo se concibe como una ayuda para procurar conocer las causas y el proceso de los problemas sociales de individuos, grupos y colectividades, el cual se logra mediante el empleo de técnicas y métodos. Esta profesión es clave para asegurar el bienestar, no tanto como proveedor de servicios sino especialmente como labor que busca dotar de herramientas a las personas, grupos y comunidades para que sean ellos mismos promotores de su propio cambio.

El papel de los trabajadores sociales es mediar entre los servicios estatales y los sistemas comunitarios familiares para lograr resultados que refuercen la capacidad de la familia y la comunidad en el autocuidado sostenible y la capacidad de acceder a los sistemas de protección social cuando sea necesario. Los trabajadores sociales son defensores del desarrollo de los sistemas

de protección social, asequibles y transparentes que estén incorporados dentro de las comunidades y que las involucren en el desarrollo de los servicios.

Representa para los municipios estudiados un aporte y un concepto académico sobre las condiciones actuales del ámbito social en esta zona, pues al estar en un crecimiento poblacional y económico se le debe dar visibilidad a lo que hay y lo que falta por hacer para mejorar las condiciones de vida de las personas y promover la justicia social; de esta manera se puede fomentar la participación profesional el trabajo colaborativo.

## 2 Referentes

### 2.1. Referente teórico

Los referentes teóricos son una recopilación de conocimientos científicos existentes sobre un tema, que sirven de base para el inicio, desarrollo y culminación de cualquier proyecto de investigación (Vásquez, 2017).

En el referente teórico se encuentra la investigación documental que permite unir el estudio con la teoría, es importante porque permite ordenar y concretar informaciones relevantes como ideas, posturas, conceptos y hechos significativos. Orienta la descripción de la realidad y su análisis, permiten tener una visión completa, mayor claridad conceptual y teórica para el desarrollo de la investigación e inspira nuevas áreas de la misma, ayuda a centrar el problema y evitar desviaciones.

Teniendo de referente los retos socio económicos, políticos y laborales es relevante mirar cómo los fenómenos son abordados por lo que se debe propiciar un enfoque puesto desde el desarrollo humano, en donde las personas sean vistas desde una mirada más humana y no solo como máquinas productoras, así que en la medida en las que desenvuelven sus labores y compromisos profesionales, tengan un respaldo que les permita mejor calidad de vida, bienestar y realización personal. Con base a esto se tienen en cuenta dos teorías que se relacionan y respaldan esta premisa, estas teorías son: teoría del desarrollo a escala humana y la teoría de las capacidades.

En primer lugar, la teoría de capacidades propuesta por Amartya Sen en los años 90 es una teoría que da un enfoque diferente a las teorías de desarrollo en la economía, se enfoca en la teoría del desarrollo que permite el progreso de una población, país o nación, y de las bases económicas y morales de las personas. Se cuestiona la posición dominante de la economía enfocada en la industria, y lo que el autor propone como reemplazo de esas doctrinas en su enfoque de capacidades, y pone como centro la capacidad que tienen las personas de hacer manejo de estas teniendo en cuenta sus particularidades.

La pobreza debe concebirse como la privación de capacidades básicas y no meramente como la falta de ingresos que es el criterio habitual con el que se identifica la pobreza (...) no entraña el rechazo de la razonable idea de que la falta de renta es una de las principales

causas de la pobreza, ya que la falta de renta es una importante razón por la que una persona está privada de capacidades. (Sen, 2000, p.37).

Es probable que las personas puedan sentirse inferiores en algún sector en específico, pero basta con saber que es el individuo el que proporciona todos sus conocimientos y habilidades para hacer avanzar el comercio, por lo que esta teoría reconoce al sujeto, lo pone como centro y que él al prestar sus capacidades merece que también se le cuide.

En la teoría de capacidades, también se reconocen los aportes de Martha Nussbaum, (Gough, 2007); en la que se menciona que la capacidad es aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser, según una idea intuitiva de lo que es una vida acorde con la dignidad humana; y sustenta que las capacidades están relacionadas con el desarrollo de habilidades humanas, es decir, concibe a la persona como un fin en sí mismo, con base al pensamiento crítico, la autodeterminación, la independencia, la libertad, la autonomía y la dimensión humana. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que dentro de las empresas y centros de empleos como bolsas de trabajo, se comprenda al trabajador como una persona digna y se tenga en cuenta sus capacidades y el reconocimiento que ellas requieren en el momento en que son contratadas o están buscando trabajo.

Esta teoría abarca ciertas dimensiones que se adaptan a lo mencionado de las capacidades empezando con el respeto a la moralidad, donde se pueda vivir una vida normal y con gusto de vivirla, con comportamientos conscientes; igualmente el respeto a la corporalidad, cuando por parte del empleador se brinda y preocupa por la salud física de sus empleados; asimismo el respeto al placer y al dolor, donde se tiene en cuenta la integridad de la persona, sus emociones y libertad; y el respeto a la individualidad, la capacidad de vivir su propia vida y de poder tener una identidad sin que esta entre en conflictos personales por creencias o gustos.

El objetivo de Nussbaum es “ofrecer las bases filosóficas para una explicación de los principios constitucionales básicos que deberían ser respetados e implementados por los gobiernos de todas las naciones, como mínimo indispensable para cumplir la exigencia de respeto hacia la dignidad humana” (Gough, 2007, p. 181).

Se resalta también la Teoría del Desarrollo a Escala Humana, propuesta por el economista chileno Manfred Max Neef quien tenía como premisa que la economía debe servir a las personas

y no las personas al servicio de la economía. Sería ideal entonces integrar la realización armónica de las necesidades humanas en el proceso de desarrollo, lo que significa la oportunidad de que las personas puedan vivir ese desarrollo desde sus comienzos, planteando así un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos en el que se pueda integrar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas, “ningún interés económico, en ninguna circunstancia, puede estar por encima de la reverencia a la vida”. (Max-Neef, 2011).

Es así como un desarrollo a escala humana basado en gran medida en la satisfacción de las necesidades humanas exige un nuevo modo de interpretar la realidad, también obliga a ver el mundo, las personas y los procesos de una manera distinta a la convencional, y analizar el medio desde las necesidades, pues este puede reprimir, tolerar o estimular las posibilidades que tengan de satisfacer las mismas. El mejor proceso de desarrollo es el que permite elevar la calidad de vida de las personas, y esa calidad depende de las posibilidades que tengan de satisfacer esas necesidades.

En el caso de los trabajadores y profesionales se comprende esta teoría como un desarrollo que permite su autorrealización, de esta manera el empleado puede estar más confiado y cómodo ya que se le reconoce como persona y de esta manera se le garantiza velar por que sus capacidades no se vean fragmentadas y así suplir sus necesidades.

Estas teorías permiten que la percepción productora sea vista desde un lado más humano, que, así como se trabaja para ofrecer servicios y suplir las necesidades también se trabaje para el bienestar personal del trabajador, donde se pueden tener condiciones laborales de calidad, que sean prioridad y que permitan mayor cuidado. Esto desencadena que los profesionales puedan expandir sus capacidades productivas estando seguros de recibir por ello seguridad laboral.

## **2.2 Referente conceptual**

El referente conceptual es un glosario con la definición de los conceptos más importantes de la investigación. Su objeto es indicar que en esta investigación estos conceptos solo se pueden interpretar de la manera en que se los ha definido aquí, aunque haya otras formas de definirlos (Briones, 1996).

Son importantes porque se puede delimitar el área del problema identificado, deben ser propuestas desde fuentes confiables; proporcionan una teorización de la investigación



evidenciando cómo es entendida, se presentan los elementos que se van a desarrollar en el trabajo investigativo.

El trabajo de grado se presentó a partir de la investigación exploratoria en donde se pretendió dar una proximidad y una visión general sobre la empleabilidad que tienen los profesionales de Trabajo Social y lo que esto implica.

Al hablar de empleabilidad se hace hincapié en poder conseguir un trabajo y que este se pueda conservar. El término empleabilidad surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad) (Campos, 2003, p. 107). Esto incluye a su vez el hecho de contar con unas destrezas que se adapten a un empleo determinado y que al mismo tiempo funcionan en sinergia para proporcionar equilibrio profesional, es por esto por lo que la educación se convierte en una prioridad al momento de querer laborar.

La empleabilidad, va redireccionada según el desarrollo de la persona, por lo que de este se busca que tenga unas actitudes que ayuden a saber cómo actuar en los ámbitos laborales, y aptitudes que aporten talentos y capacidades que puedan adaptarse a los cambiantes requisitos de los empleadores y convertirlos en un candidato opcional, y poder salir beneficiados los empleados, la comunidad, la economía, las empresas y el desarrollo de vida personal del empleado. “La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. (OIT, 2000, p. 3)

El término de empleabilidad es utilizado también por empresas y muchos más campos de acción que buscan ampliar sus compañías, pues están compitiendo en un entorno cambiante y que presenta mucha demanda, para esto las condiciones de trabajo es un tema relevante en las empresas por el impacto que tiene el recurso humano en cada organización; si una empresa puede promover condiciones de trabajo o laborales que pretendan garantizar lo ya mencionado y estas están definidas como:

Todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo & Prieto, 1990, p. 121).

Estas se hacen relevantes porque son las que van a proporcionar al trabajador un respaldo que favorezca su vida mientras realiza su determinado trabajo, respaldo en cuanto a seguridad, bienestar, estabilidad tanto económica como emocional. Lo cual lo hace fundamental, pues de los trabajadores y sus beneficios dependen tanto la imagen de la empresa como su productividad y eficacia. Con esto se busca humanizar al empleado y proporcionar un estado de comodidad que sea no solo en el área laboral sino también que pueda extenderse en lo extralaboral y se genere una vinculación que permita la compatibilidad por parte del empleador y el empleado.

Puntos importantes de mencionar a la hora de ofertar un empleo, ya que las personas a partir de sus capacidades evalúan qué pueden aceptar y no en un trabajo, después de esto se busca una oferta laboral adecuada a los factores anteriores; por oferta laboral se refiere a:

El número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a participar en el mercado laboral mediante la búsqueda o el ejercicio de una ocupación remunerada, así como de la disposición a trabajar más o menos horas por parte de quienes pertenecen o podrían pertenecer a la población laboral. (Arango, 2002, p. 1).

Por lo que el empleado al entrar y decidir participar en ese mercado laboral debe cumplir también con ciertos requisitos estipulados por cada empresa o institución, pero el aplicar a estas no es algo tan sencillo porque a veces los empleadores en sus ofertas solicitan un perfil muy experimentado que en su mayoría no se acomoda a las personas que principalmente están ofertando.

Por último y considerando también un concepto importante se tiene el de Trabajador Social, que es el que va a estar inmerso en el mundo laboral, afrontando las ofertas laborales y sus condiciones lo cual pocas veces se considera, ya que este es el que está al pendiente y en función para los demás profesionales. Trabajador social es descrito como “un/a profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano” (Colegio Oficial de Trabajo Social Valladolid y Segovia, s.f.).

Es por esto por lo que la investigación buscó dar respuestas a la empleabilidad de los trabajadores sociales en el mercado laboral, al estos ser tan cambiantes y diversos se van a presentar también condiciones que es sustancial rescatar. A su vez hay que destacar su accionar como profesional dentro de su campo de acción y su importancia en este.

Estos conceptos se correlacionan y de ellos se puede tener una visión de la empleabilidad y lo que esto trae consigo, asimismo dar una mirada enfocada y desde la perspectiva del trabajador social, ubicándolo como un profesional que también debe entrar en un mercado laboral, recibir condiciones laborales aptas y que también esté en condiciones para asumir lo que el lugar de trabajo necesite.

### **2.3 Referente legal**

Un marco legal es el sustento de la investigación, ya que evidencia la manera en la que el tema a investigar es imprescindible y cumple con las normas; en cuanto a este proyecto el marco legal es relevante por la revisión de la contratación y condiciones laborales de los trabajadores sociales en el Norte de Antioquia dentro de algunas empresas privadas e instituciones públicas.

Considerando que el Trabajo Social como profesión tiene presencia mundial, se destaca la labor de La Organización Internacional del Trabajo OIT, que es el responsable de todo lo relacionado con el trabajo a nivel mundial. Y tiene como objetivo reforzar los derechos laborales, brindar condiciones dignas de empleo y de protección social. Todo esto por medio de normas internacionales del trabajo, las cuales desarrolla y supervisa.

Tomando el contexto Nacional y desde el marco de la constitución política de Colombia de 1991, los decretos y las reformas, se sustentó principalmente este marco legal. Inicialmente cuando se habla del trabajo, desde la constitución es concebida como un derecho “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Colombia, Presidencia de la República, 1991, p. 4). Por trabajo digno se refiere a aquella ocupación productiva con una remuneración justa y ejercida con libertad, seguridad, equidad, respeto por la dignidad humana.

La constitución Colombiana de 1991 en su artículo 53 menciona principios generales fundamentales para los trabajadores en donde se nombran los siguientes: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en

la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Colombia, Presidencia de la República, 1991)

A la hora de ejercer este derecho se ven múltiples leyes, códigos, reformas, entre otras; en los que se hacen adaptaciones con algún objetivo y/o para ajustarlas al contexto actual del país. Uno es el decreto 1174 de 2020, [Consejo Nacional de Política económica y Social - Conpes Social] en el que básicamente organizaciones como la ANIF (Asociación Nacional de Instituciones Financieras), el Banco de la República, Fenalco y el Consejo Gremial Nacional, dieron algunas propuestas con el fin de reducir costos laborales por medio de la eliminación del 4% de los aportes que se le hacen a las Cajas de Compensación Familiar, la reducción de costos de despido, eliminar las horas extras, recargos nocturnos y dominicales, entre otros.

En ese sentido, el Decreto 1174 de 2020 reglamentó el Artículo 193 del Plan de Desarrollo Nacional que crea el Piso de Protección Social –PPS–, en donde los ciudadanos con relación contractual laboral o por prestación de servicios que devenguen menos de un salario mínimo legal, deberán vincularse a este sistema. Asimismo, el Artículo 198 establece que, si una persona ahorra para el régimen contributivo y no logra pensionarse, existe la posibilidad de que los aportes no se reintegren como saldo devolutivo, sino que vayan al sistema de Beneficios Económicos Periódicos –BEPS–. (Colombia, Presidencia de la República, 2020)

Por otro lado, en el Código de comercio colombiano cuando menciona a la oferta laboral, la define de la siguiente manera:

La oferta o propuesta, esto es, el proyecto de negocio jurídico que una persona formule a otra deberá contener los elementos esenciales del negocio y ser comunicada al destinatario.

Se entenderá que la propuesta ha sido comunicada cuando se utilice cualquier medio adecuado para hacerla conocer del destinatario. (Colombia. Código de Comercio, 1992)

De esto se destaca el común acuerdo que debe existir entre las partes para empezar a laborar y la claridad que debe haber para comunicar la oferta o propuesta.

Centrando este marco legal más hacia la perspectiva del Trabajo Social, se tomó El Código de Ética de los trabajadores sociales en Colombia y Reglamento Interno del Comité de Ética del Consejo Nacional de Trabajo Social, y se empieza por definir el Trabajo Social.

Artículo 4. Definición de Trabajo Social. El Trabajo Social se concibe como una profesión-disciplina constitutiva de las ciencias sociales, que se desarrolla en el ámbito de las interacciones entre los sujetos, las instituciones, las organizaciones sociales y el Estado, de manera dialógica y crítica. Comporta referentes de intervención que constituyen un eje que estructura el ejercicio profesional, confiriéndole un sentido social y político para potenciar procesos de transformación social.

Artículo 10. Principios. Los principios que fundamentan el ejercicio profesional y los trabajadores sociales son los expresados en la *Constitución Política de Colombia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, teniendo como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos dentro de la libertad, la justicia, la paz y el cuidado del medio ambiente. Estos principios deben ser acogidos y asimilados por los trabajadores sociales: justicia, dignidad, libertad, igualdad, respeto, solidaridad, confidencialidad.

Artículo 13. Con los sujetos. En la relación con los sujetos, los trabajadores sociales en su ejercicio profesional se comprometen a:

- f) Acompañarlos con su capacidad profesional y sin discriminación.
- g) Mantener la confidencialidad de la información recibida, cuidando el buen nombre de las personas.

Anexo A. Ley 53 de 1977 (diciembre 23)

Artículo tercero. Las empresas del Estado y las privadas que requieran los servicios de trabajadores sociales solo podrán contratar profesionales con título universitario.

Artículo cuarto. Establece como obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores, que deberá ser calificado por el Gobierno, contratar para el servicio de los mismos, trabajadores sociales con el objetivo de que colaboren con ellos para el desarrollo de políticas de empleo, salario o inversión de estos.

Anexo B. Decreto 2833 de 1981 (octubre 9)

Artículo 9°. Las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la ley 53 de 1977.

Es importante como profesionales estar representados por leyes y normas que garanticen condiciones dignas de trabajo, y que también avalen el quehacer profesional. En cuanto al proyecto de investigación es relevante porque a partir de ahí se tomarán las bases que se implementarán en las empresas y/o los lugares de trabajo.

### Tabla 1

*Relación normativa.*

Internacional	Nacional	Local
<p>La OIT tiene como objetivo reforzar los derechos laborales, brindar condiciones dignas de empleo y de protección social. Todo esto por medio de normas internacionales del trabajo, las cuales desarrolla y supervisa.</p>	<p>Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Colombia, Presidencia de la República, 1991)</p>	<p><b>Artículo 13. Con los sujetos.</b> En la relación con los sujetos, los trabajadores sociales en su ejercicio profesional se comprometen a: f) Acompañarlos con su capacidad profesional y sin discriminación. g) Mantener la confidencialidad de la información recibida, cuidando el buen nombre de las personas.</p>

### 3 Memoria metodológica

El diseño metodológico de una investigación puede ser descrito como plan o estrategia concebida para dar respuesta al problema y alcanzar los objetivos de investigación. Está determinado por el tipo de investigación que se va a realizar. (Bernal, 2000).

Su importancia se da en que es la que dirige la investigación que se va a efectuar, muestra de cierto modo el camino a recorrer, permite realizar un análisis con el fin de responder a los interrogantes planteados y la forma en la que se va a recolectar y organizar la información.

#### 3.1 Tipos de investigación

La investigación cualitativa es constantemente definida por diversos autores, y vista desde varias perspectivas, por ejemplo, (Atkinson, et.al, 2001, como se citó en Vasilachis, 2006, p. 7); La define desde los términos de metodologías, perspectivas y estrategias, y la concibe como un vocablo comprensivo que se refiere a diferentes enfoques y orientaciones. Por otro lado, (Creswell, 1998). Estima a la investigación cualitativa como un proceso interpretativo y está basado en distintas tradiciones metodológicas que a su vez examina algún problema social o humano y es pertinente tener una visión más general de lo que se esté investigando para así poder interpretar los resultados obtenidos.

La investigación cualitativa es, para Denzin y Lincoln (1994), multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales- que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos (Vasilachis, 2006).

La investigación realizada fue de corte cualitativo porque uno de los intereses es que a partir de preguntas que se presentan en la realidad actual se puedan obtener hallazgos sobre estos procesos y desde de ellos lograr una comprensión de estos, a su vez se presenta una comunicación horizontal con los sujetos de la investigación en donde se tuvieron en cuenta las vivencias propias y se recogieron los relatos de sujetos permitiendo una triangulación que dio paso a comprender la

realidad y el contexto. Se buscó describir y explorar las condiciones y oferta laboral de los trabajadores sociales y dar respuesta a la pregunta y a los objetivos de la investigación.

La necesidad de comprender los problemas educativos desde la perspectiva del actor, a partir de la interrelación del investigador con los sujetos de estudio, para captar el significado de las acciones sociales, es lo que ha llevado al estudio de los problemas desde una perspectiva cualitativa. (Munarriz, 1992).

### **3.2 Paradigma**

Un paradigma es "un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo" (Medina, 2001, p. 79). Un paradigma le es útil a los investigadores porque señala las cuestiones importantes a investigar, orientados hacia el desarrollo de un esquema explicativo, también insta los criterios para el uso de herramientas adecuadas, y ofrece una epistemología. "Un paradigma no sólo permite a una disciplina aclarar diferentes tipos de fenómenos, sino que proporciona un marco en el que tales fenómenos pueden ser primeramente identificados como existentes" (Medina, 2001, p. 79).

Desde el ámbito de la investigación, un paradigma es un cuerpo de creencias, presupuestos, reglas y procedimientos que definen cómo hay que hacer ciencia; son los modelos de acción para la búsqueda del conocimiento. Los paradigmas, de hecho, se convierten en patrones, modelos o reglas a seguir por los investigadores de un campo de acción determinado. (Martínez, 2006).

El paradigma sociocrítico adopta la idea de que la teoría crítica es una ciencia social que no es puramente empírica ni sólo interpretativa, sus contribuciones se originan de los estudios comunitarios y de la investigación participante. Tiene como objetivo promover las transformaciones sociales y dar respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de sus miembros (Arnal, 1992).

La investigación se realizó bajo el paradigma crítico social ya que cuenta con algunos vacíos teóricos, hay ausencia de registros, evaluaciones y varias imprecisiones. Al evidenciar y determinar las condiciones y la oferta laboral se hizo indirectamente una crítica que permitió involucrar a las comunidades y exigió compromiso y dedicación para una buena investigación, así esta pudo resultar cambiante.



Se consideró así que se genere una visión autorreflexiva, teniendo en cuenta que debe ser encaminado a lo que el grupo en cuestión requiera y lograr una emancipación de los sujetos y que a su vez estos se hagan partícipes del cambio.

Algunos de los principios propios del paradigma sociocrítico fueron: conocer y comprender la realidad como praxis; unir teoría y práctica integrando conocimiento, acción y valores; orientar el conocimiento hacia la emancipación y liberación del ser humano y proponer la integración de todos los participantes, incluyendo al investigador en procesos de autorreflexión y de toma de decisiones consensuadas. Las mismas se deben asumir de manera corresponsable. (Popkewitz, 1988).

### **3.3 Enfoque**

El interaccionismo simbólico es una perspectiva teórica y metodológica directamente relacionada con la investigación cualitativa. Según este, el significado de una conducta se forma en la interacción social “Su resultado es un sistema de significados intersubjetivos, un conjunto de símbolos de cuyo significado participan los actores. El contenido del significado no es más que la reacción de los actores ante la acción en cuestión” (Olivera, 2006, p.12).

Para el interaccionismo simbólico los seres humanos son “seres con la capacidad de definir por sí mismos las situaciones con las que se encuentran y después actuar en función de esas definiciones de situaciones” (Mella, 1998, p.38). Por lo que el investigador debe entender cómo los sujetos categorizan su contexto social, su manera de pensar, la manera en la que toman decisiones, y en cómo actúan.

Los autores que plantearon el interaccionismo simbólico fueron Herbert Blumer, George Herbert Mead, Charles Horton Cooley y Erving Goffman, teniendo en común analizar las interacciones sociales.

En Symbolic Interaccionism, Herbert Blumer (1969) establece las tres premisas básicas de este enfoque:

1. Los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos, o lo que es lo mismo, la gente actúa sobre la base del significado que atribuye a los objetos y situaciones que le rodean.

2. La significación de estas cosas deriva, o surge, de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores.

3. Estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso.

Este enfoque se adapta a la investigación ya que analiza el sentido de la acción social desde la perspectiva de los participantes, surge por un interés social y hace énfasis en la interacción de los individuos; es decir que se analiza el sentido de las dinámicas de empleabilidad y de algunas condiciones desde la perspectiva de los trabajadores.

### **3.4 Técnicas e instrumentos**

La investigación documental según Alfonso (1994) la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

La investigación contó con una investigación documental previa que permitió la recolección y revisión de documentos que mencionaron el tópico de condiciones y ofertas laborales, haciendo una revisión de lo que ya se había hablado del tema, y recolectando información de todo lo que se trate de Trabajo Social, su normatividad, condiciones y oferta.

Entrevista: Es una técnica e instrumento, su objetivo es “encontrar lo que es importante y significativo para los informantes y descubrir acontecimientos y dimensiones subjetivas de las personas tales como creencias, pensamientos, valores, etc.” (Martínez, 2013, p. 5). Esta puede ser grabada o no, Steinar Kvale (1996) determina 12 elementos para la comprensión de la entrevista cualitativa: mundo de vida, significado, cualidad, descripción, especificidad, ingenuidad propositiva, focalización, ambigüedad, cambio, sensibilidad, situación interpersonal, experiencia positiva.

Dentro de las entrevistas se tuvo un acercamiento con algunos profesionales de Trabajo Social y empleadores tanto del ámbito público y privado, esto permitió obtener información específica y desde las fuentes primarias, realizar una entrevista a ellos y plantear preguntas puntuales sobre sus condiciones laborales. Esta fue semi estructurada “En ésta se hacen preguntas

precisas redactadas previamente y se sigue un orden previsto. El encuestado, por su parte, es libre de responder como desee, pero dentro del marco de la pregunta hecha” (López, 2011, p. 5).

### **3.5 Población y muestra**

Según el objetivo general del proyecto de investigación, se tuvieron en cuenta a los profesionales de Trabajo Social egresados de cualquier IES (Instituciones de Educación Superior), trabajadores sociales y empleadores que laboren en Santa Rosa de Osos, Entrerriós y San Pedro de los Milagros, y que trabajen en el sector público y privado; como la población hacia la que va dirigido el mismo.

### **3.6 Consideraciones éticas**

Teniendo en cuenta el Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia se buscó tener unos lineamientos que acompañen las consideraciones éticas en este proceso de investigación; en donde los principios y valores primaron ante cualquier circunstancia, asumiendo la justicia, la dignidad, la libertad, la igualdad, el respeto, la solidaridad y la confidencialidad de los partícipes en la investigación. Con la información se buscó el hecho de adquirir conocimientos sin poner en riesgo a los participantes, dándoles de esta manera la libertad de hacer parte y garantizando que serán respetados.

Los compromisos fundamentales de los trabajadores sociales son: Ejercer la profesión teniendo como base los derechos humanos, buscando el bienestar y el desarrollo social (...) Aportar a la generación de conocimiento sobre el Trabajo Social y las realidades sociales objeto de la intervención. (Federación Internacional de Trabajo Social, Artículo 12, 2019)

La investigación tuvo principalmente la búsqueda de determinar la empleabilidad de los trabajadores sociales y consiguiente a ello las condiciones laborales, por lo cual al estar en relación constante con sujetos que están directamente involucrados se les presentó una participación voluntaria, en donde se cuida su identidad e integridad; para ello se contó con un consentimiento informado (*Anexo 2*) que de manera previa fue entregado y donde estuvo consignada la información relacionada a la investigación y el aval de que la persona estuvo de acuerdo en hacer parte del estudio investigativo.

## 4 Sistematización y análisis

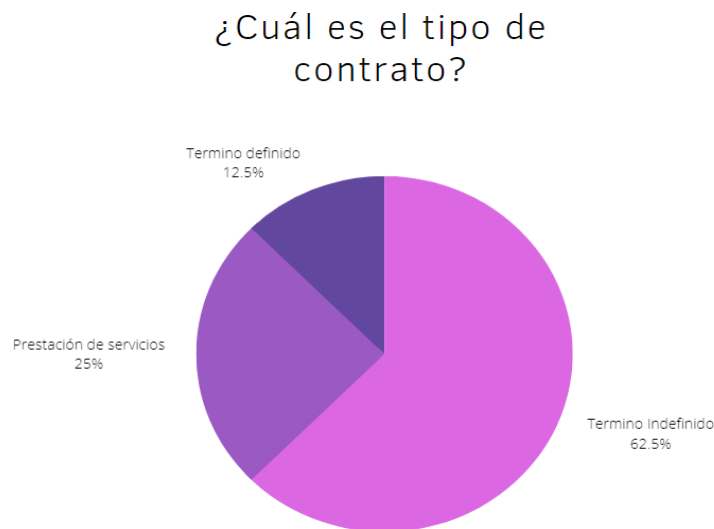
### 4.1 Sistematización de la información

El ejercicio de la aplicación de los instrumentos diseñados permitió dar cuenta de los rasgos característicos y particulares de la investigación, y poder realizar un procesamiento de datos de tipo cualitativo, utilizando también características cuantitativas que permitan dar cuenta de la información recolectada. “La sistematización de información se refiere al ordenamiento y clasificación de todo tipo de datos e información, bajo determinados criterios, categorías, relaciones, etc. Su materialización más extendida es la creación de las bases de datos.” (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación ([FAO], 2004).

Lo recolectado en la sistematización permite identificar la oferta y las condiciones laborales de los trabajadores sociales en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entrerriós y San Pedro de los Milagros, de los cuales se puede identificar lo siguiente:

#### Figura 1

*¿Cuál es el tipo de contrato?*



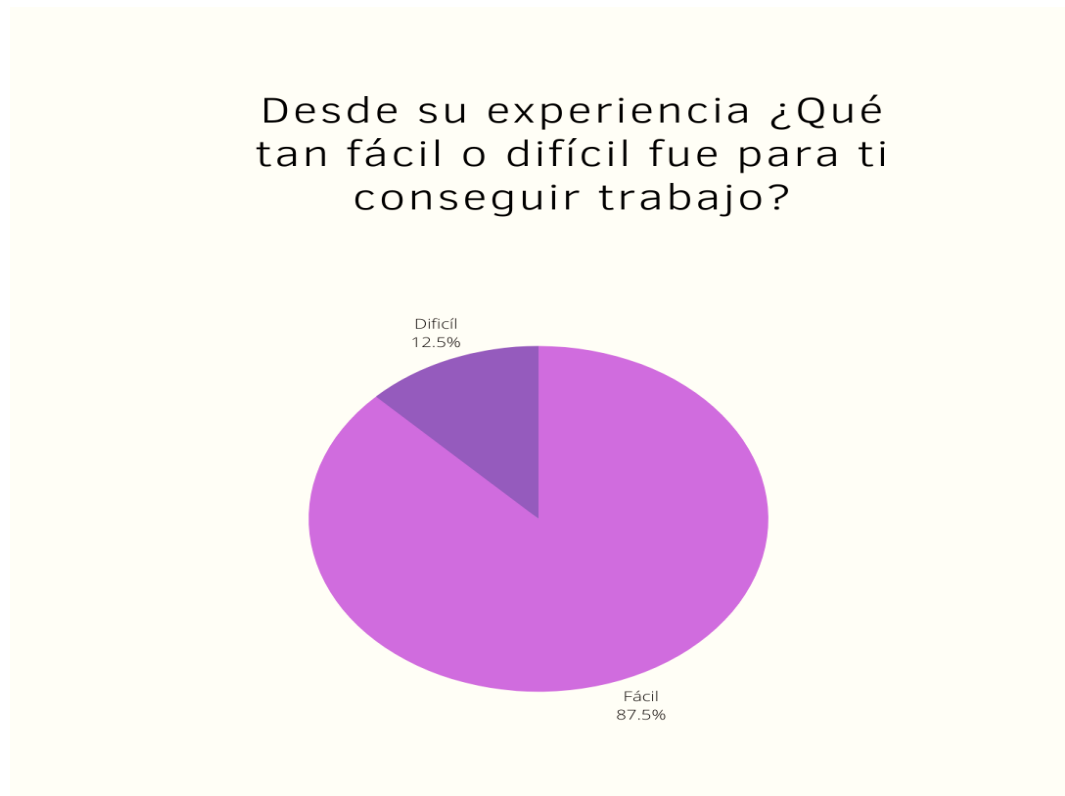
Como se puede observar en la figura, un 62.5% tiene un contrato a término indefinido, ese porcentaje está compuesto por 3 trabajadoras sociales del ámbito privado, y dos del ámbito público;

lo cual puede ser entendido como que en el Norte de Antioquia hay más estabilidad laboral en el ámbito privado. El otro 25% está compuesto por 2 trabajadoras sociales, una del ámbito privado y 1 del ámbito público que tienen un contrato por prestación de servicios; y por último se tiene el 12.5% en el cual solo hay una trabajadora social del ámbito público.

Se observa que en el sector público la mayoría de los contratos se dan mediante la prestación de servicios, lo que puede indicar poca estabilidad laboral y dificulta que tengan acceso a prestaciones sociales o a viáticos que necesiten para suplir sus funciones.

## Figura 2

*Desde su experiencia ¿Qué tan fácil o difícil fue conseguir trabajo?*



*Nota:* Fuente: Elaboración propia

Lo que muestra esta figura es que la mayoría de las profesionales han obtenido trabajo de manera “fácil” según sus conceptos, en las entrevistas mencionan que se consideran personas con “suerte” ya que no se han quedado un periodo largo sin trabajo. El porcentaje está dividido en un 87.5% que han adquirido trabajo fácilmente, compuesto por 4 profesionales del ámbito privado, y 3 profesionales del ámbito público; el otro 12.5% está compuesto por una trabajadora social del

ámbito público manifestando que ha sido difícil porque recién se graduó de la universidad y las empresas a las que ha ido le han pedido experiencia y otras ya tienen trabajadores sociales con contrato indefinido. Lo que puede significar que generalmente, aunque todavía haya mucho campo por intervenir desde el quehacer profesional del Trabajo Social, se tiene en promedio buenas oportunidades para los recién egresados, en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros; haciendo el énfasis en que esta oferta es más alta en el ámbito privado.

### Figura 3

*¿Considera que la escala salarial es acorde a la que se maneja en el medio?*

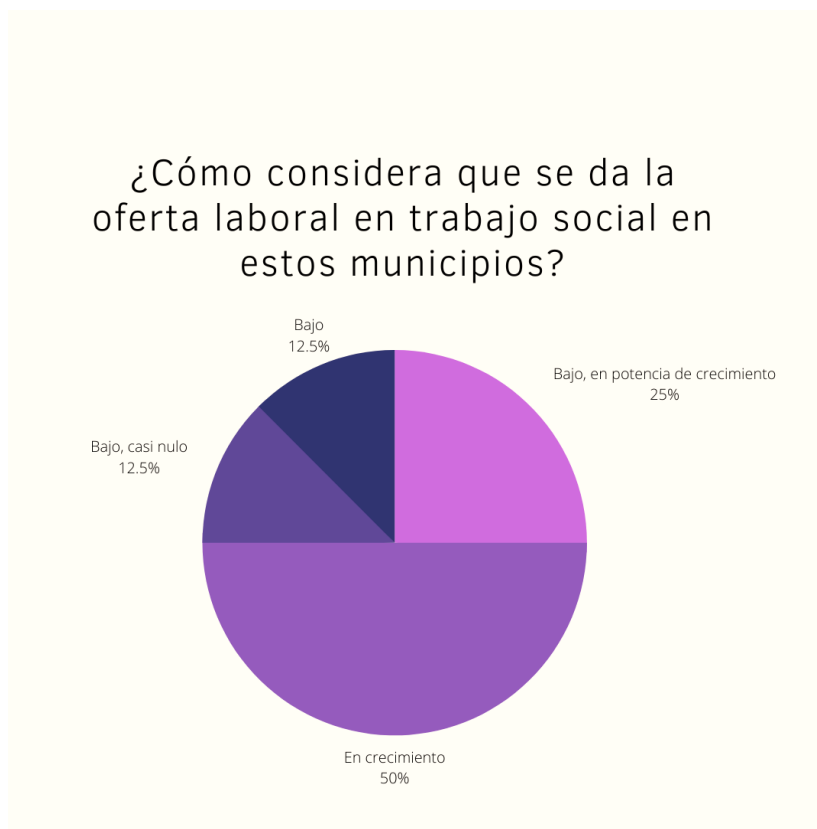


*Nota:* Fuente: Elaboración propia

Al tener un acercamiento con las trabajadoras sociales entrevistadas y preguntarles sobre sus ingresos, el 50% de las profesionales mencionaron que la escala salarial que reciben está por debajo de la que se maneja, entre ellas se encuentran 3 del sector privado y 1 del sector público; en un 37.5% que equivale a una persona del sector privado y 2 del sector público manifiestan que la escala salarial es acorde, y otra de las personas entrevistadas que semeja el 12.5% del sector público cuenta que su salario está por encima de lo que se maneja en el medio.

**Figura 4**

*¿Cómo considera que se da la oferta laboral en Trabajo Social en los municipios estudiados?*



*Nota:* Fuente: Elaboración propia

Al entrar en el tema de la oferta laboral, el 50% precisó que la empleabilidad ha estado en crecimiento, esto tanto en el sector público como el privado; el 25% planteó que es bajo, pero también se está presentando un crecimiento; un 12,5% por parte del sector público respondió que la oferta es baja, casi nula; y el 12.5% restante del sector público también se refiere a que esta es baja.

A la hora de tratar de establecer unas similitudes y diferencias entre los sectores públicos y privados, las trabajadoras sociales encontraron más diferencias que similitudes. Como se evidencia en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Cuadro comparativo de los ámbitos públicos y privados*

Ámbitos	Diferencias	Similitudes
Público	<p>Los recursos con los que se trabajan son desde la gestión. El salario no tiene retraso, cuentan con bonificación.</p> <p>No siempre se llevan a cabo las funciones pactadas en el contrato, se delegan tareas que están por fuera del área de trabajo.</p> <p>Corresponde asumir todo lo que se haga dentro del contrato, en cuanto a salidas o visitas domiciliarias, entre otros.</p> <p>Se puede acceder al puesto por medio de convocatorias de mérito.</p> <p>Hay una presión por mostrar resultados, por lo que el tiempo es muy limitado.</p> <p>Se debe tener cuidado en cuanto a las responsabilidades, se debe estar leyendo constantemente, preparar la información antes de presentar un informe.</p> <p>Hay más supervisión.</p> <p>Hay más diversidad de temáticas para trabajar. Dentro de un periodo se puede trabajar con población de niños, al otro día con adultos mayores, también con temas de viviendas, entre otros.</p>	<p>Se trabajan horas extras sin remuneración, pero siendo especificado en el contrato.</p>
Privado	<p>Por lo general son contratos más pequeños.</p> <p>Pueden tener un mejor pago en algunas cosas, ya que hay más recursos para los profesionales porque son propios de la entidad o empresa.</p> <p>El tipo de beneficios: muchas cosas están dadas, se tienen muchas garantías, las primas. (También dependen del tipo de contrato)</p> <p>No se hace nada que esté por fuera del contrato. También en cuestión de intervención es especificada y respetada, se puede enfocar en los temas pactados.</p> <p>Se ofrece muy buen acompañamiento al profesional en temas de gestión, entre otros.</p>	

*Nota:* Fuente: Elaboración propia

Respecto al contrato en una empresa pública o privada hay algunas diferencias como lo son que en la parte pública muchas veces a las personas les dan funciones que están fuera del contrato, y el desacato de estos pueden ser motivos de terminación del mismo, en cambio en la parte privada



no se generan funciones diferentes que no estén en el contrato, la persona puede intervenir y se respeta la palabra enfocándose en los temas pactados.

En el contrato público, al menos una gran parte, es la administración pública la que actúa como tal, y en la que está sometida a un régimen jurídico que coloca al contratante en una situación de subordinación jurídica frente a la Administración; en cambio en el contrato privado no interviene la administración pública, las partes del acuerdo son personas naturales o jurídicas con carácter de persona privada distinta del estado y sus diferentes ramas.

#### **4.2 Análisis de la información**

La investigación realizada en torno a las condiciones laborales y empleabilidad de los trabajadores sociales reconoció las posturas de 8 trabajadoras sociales, 4 del sector público y 4 del sector privado, quienes laboran en los municipios de Santa Rosa de Osos, San Pedro de los Milagros y Entreríos. En esta se desarrolla el tipo de contrato, el acceso al trabajo, la escala salarial y las experiencias en los ámbitos públicos y privados. Las profesionales entrevistadas resaltaron que el Trabajo Social necesita más reconocimiento, y que de esa manera se pueden establecer los límites profesionales, en donde se pueda distinguir el quehacer.

Según la figura 1, el tipo de contrato más frecuente que tienen los trabajadores sociales en estos municipios es el de término indefinido con un 62.5%, equivalente según la muestra a 3 trabajadoras sociales del ámbito privado y 2 del ámbito público, lo que puede indicar que estas personas en sus lugares de trabajo no han pactado un tiempo de duración y no es posible determinar su fecha de terminación, lo cual es positivo para estas porque van a tener una estabilidad laboral y económica pero es determinante para los recién graduados de las universidades que van a entrar en la vida laboral, ya que estos 5 puestos están ocupados permanente por trabajadores sociales con contratos indefinidos.

Por otra parte, se tiene un porcentaje del 25% que corresponde a las personas que tienen contrato por prestación de servicios que en la muestra está una trabajadora social del ámbito público y una del ámbito privado. Este porcentaje es más que el contrato definido o término fijo, lo cual trae una consecuencia para los trabajadores y personas graduadas que estén buscando trabajo porque en este tipo de contrato si una persona trabaja más de las horas diarias establecidas no tiene pago por trabajar horas extra, si el trabajador se enferma, la empresa no pagará sus incapacidades

médicas (esto la cubre la EPS y es el trabajador quien acarrea con todo el trámite). No tienen derecho a prima, vacaciones, cesantías o licencias remuneradas como las de maternidad y paternidad, además deben asumir los gastos de transporte.

Este modelo de prestación de servicios funciona muy bien para los trabajadores sociales que son realmente independientes, para aquellos que ofrecen un servicio puntual como una consultoría o una asesoría, permitiéndoles una mayor flexibilidad de tiempo y de manejo de sus responsabilidades. (Raúl, 2018).

Por último, se tiene el 12.5% en contrato definido en el cual solo hay una trabajadora social del ámbito público, estos empleados contratados tienen derecho a prima, vacaciones, cesantías, incapacidades y liquidación, terminan en un plazo pactado sin incurrir en pagos de indemnización y si termina antes de la fecha pactada se deben mirar los motivos de la desvinculación laboral como renuncia, justa causa y sin justa causa.

Para los trabajadores sociales de estos municipios debería haber más empleo con contratos en término indefinido y definido, ya que tienen mayores beneficios que una persona que conlleve un contrato por prestaciones sociales. En el año 2021 se dieron a conocer las nuevas reglas que se deben cumplir en los contratos por prestación de servicios porque en esta modalidad, la misma es aprovechada muchas veces y los trabajadores terminan cumpliendo horarios y órdenes, por esto el consejo de Estado le puso límite a esta práctica; en este sentido un contrato de trabajo se diferencia de uno de prestación de servicios por los aportes al sistema de seguridad social, las prestaciones sociales y las indemnizaciones que en este caso para los trabajadores es mejor que conlleven un contrato a término fijo o indefinido. En relación a esto, los contratos indefinidos y definidos proporcionan a los profesionales cierta estabilidad económica y laboral, como lo menciona la Trabajadora Social del ámbito privado

Uno se siente más seguro, ahorita pues yo tengo un contrato a término indefinido, usted tiene sus prestaciones, sus liquidaciones, sus primas y eso nos permite pues como que uno (...) pueda tener sus cosas, (...) entonces eso me ha permitido pues esa estabilidad laboral, garantizar de una u otra manera pues algunos gustos que uno desee y algunos proyectos en los que uno se encamina. (Entrevista 2, comunicación personal, 2022)

Los empleadores con los tipos de contratos definidos e indefinidos asumen la responsabilidad de propiciar la calidad de vida de los empleados, apoyándose así de la teoría de desarrollo a escala humana, lo que aporta al crecimiento económico, la equidad social, entre otros.

Se observa según la información recolectada en las entrevistas y aplicado en la figura 1 que en el sector público y privado se dan más contratos por prestación de servicios que por términos definidos, ya que el contrato por prestación de servicios tiene un porcentaje del 25% y el de término fijo un porcentaje del 12.5%, demostrando una diferencia del 12.5%, lo que puede indicar poca estabilidad laboral y dificulta que tengan acceso a prestaciones sociales o a viáticos que necesiten para suplir sus funciones.

Según la figura 2 el mayor porcentaje se lo llevan los profesionales a los cuales les ha resultado más fácil encontrar trabajo tanto en la parte pública como privada en estos municipios, a pesar de que han tenido problemas sociales, económicos, se tiene un gran ámbito laboral y solo un pequeño porcentaje del 12,5% le ha sido difícil encontrar trabajo por términos de experiencia y por contrato indefinido. Por lo tanto, según el análisis, quiere decir que de 8 trabajadoras sociales hay 1 que le es difícil encontrar trabajo lo que implica que sí se puede laborar en estos municipios con la carrera de Trabajo Social.

En términos de salario, según la figura número 3, la mayoría de las empresas están pagando menos de lo que gana un trabajador social con un porcentaje del 50% lo cual es foco de atención ya que estas personas conllevan necesidades económicas, por lo tanto necesitan un salario acorde a lo que ellos estudiaron, también como algunos trabajadores tienen contrato por prestación de servicios y deben pagar sus prestaciones sociales, estos no van a tener el mismo salario que tiene una persona que conlleva contrato fijo o indefinido; y con un porcentaje del 50% tanto en el sector público como privado reciben un salario acorde o está por encima del que se maneja en el medio.

En el año 2023 el salario promedio de un trabajador social en Colombia es de \$21.885.600 al año, lo que corresponde a \$10.021 por hora, lo cual sería \$1.823.800 por mes; mínimo se debe ganar \$1.530.765 y máximo \$2.621.000. (Talent.com, 2023). Para que a un trabajador social lo contraten y posterior obtenga este salario debe contar con un conjunto de competencias, técnicas personales, metodológicas y de relación, las cuales le permiten desenvolverse en una organización o en empresas concretas como las son: capacidad para trabajar en manera conjunta con diversos grupos de personas, como familias, comunidades, grupos organizacionales; capacidad para

administrar la convivencia y la práctica dentro de la organización; capacidad de creer que el cambio es posible y trabajar con base a eso; capacidad para actuar en función a la resolución de conflictos y situaciones de riesgos; y la capacidad para planificar, implementar, revisar y evaluar políticas de gestión social.

Según la figura 4 las entrevistadas manifestaron que en términos de empleabilidad los municipios de Santa Rosa de Osos, San Pedro de los Milagros y Entreríos han estado en crecimiento lo cual quiere decir que cada vez se generan más empleos, por lo tanto, los profesionales que se gradúan pueden buscar trabajo en esta zona, lo más probable es que lo encuentren tanto en lo público como privado, demostrando un porcentaje del 50%. Además el otro 50% plantea que ha sido bajo en potencia de crecimiento, bajo casi nulo y bajo, lo cual quiere decir que hay trabajo para el trabajador social, pero que se deben implementar medidas de campaña, capacitación para las empresas ya que algunas no saben o no han tenido en cuenta que pueden tener o les exigen un trabajador social, como son las empresas que tienen un número elevado de trabajadores que debe ser calificado por el gobierno para desarrollar políticas de empleo, salario e inversión de los mismos. Son estas capacidades las que permiten que un profesional del área social se desempeñe de manera íntegra y ética, aportando así al valor de la profesión y de lo que corresponde en valor y remuneración.

También se destaca que según lo visto en el referente legal, una vez realizadas las entrevistas se evidenció el incumplimiento de algunas empresas con respecto a los artículos Artículo 2° (Código de Ética de los trabajadores sociales, Artículo 2°, 2019) solamente pueden ejercer la profesión de Trabajo Social quienes posean títulos de trabajador social, o su equivalente, expedido de conformidad con la ley por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado y además hayan obtenido su inscripción en el Consejo Nacional de Trabajo Social. Artículo 9° (Código de Ética de los trabajadores sociales, Artículo 9°, 2019) ; las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno por cada quinientos trabajadores permanentes y uno por fracción superior a doscientos trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la Ley 53 de 1977(Colombia. Congreso de la República, 1977). Según esta información que se proporcionó mediante entrevistas se debe llevar a cabo otro tipo de consultas a los empleadores de estas empresas y si está correcta, este hecho debe llevar al Consejo Nacional de Educación en Trabajo Social (CONETS) a revisar

la ley y su reglamentación, pues estas empresas deberían tener trabajadores sociales. Los resultados en esta investigación muestran un desfase entre la ley y el cumplimiento de esta.

Es preocupante que las entidades responsables de la vigilancia y la aplicación de esta norma no establezcan pautas de seguimiento y acompañamiento a las empresas que cumplan esta ley ya que esto podría generar conciencia en las organizaciones con más de 500 trabajadores y generar vacantes de trabajo para los jóvenes profesionales.

Además, en el apartado que da cuenta de los referentes, según las entrevistas y el análisis de las figuras 1, 2, 3 y 4, se destaca que la teoría de capacidades sí ha estado implícita, ya que según las entrevistadas sí se tiene una mirada que apuesta al desarrollo de las poblaciones y se reconocen las capacidades humanas, y que de esta manera puedan potenciarlas en sus lugares de trabajo y con quienes se rodean; junto con esto la teoría del desarrollo en donde la parte económica va mejorando su remuneración y va generando mejor bienestar y calidad de vida.

La ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez Ríos, se mostró optimista al conocer que la tasa de desempleo para el mes de octubre se ubicó en 9,7 %, que representa una reducción de 2,3 puntos porcentuales frente al mismo mes de octubre de 2021, que llegó a 12%. (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2022).

Es una buena noticia para los colombianos y las colombianas, por primera vez después de la pandemia hemos vuelto a llegar a un dígito que esto para nosotros es fundamental, eso significa que vamos acercándonos y profundizando no solamente en la recuperación de empleos, sino también en la generación de nuevos empleos (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2022).

Y una mejor noticia, dijo, es que las mujeres venimos en un proceso mayor de recuperación al ubicarse en 12,6 % lo que representa que vamos avanzando en este proceso de salvar los empleos para las mujeres, “mantenemos la brecha, pero vamos avanzando” (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2022).

Después de la pandemia hubo varias consecuencias para los colombianos, una de ellas fue el desempleo, después de que la pandemia cesó el desempleo se ha reducido frente al año 2021, lo que es muy bueno tanto para las mujeres como los hombres profesionales en busca de empleo.

El profesional de Trabajo Social hace parte del sector de servicios, en el 2021 se evidenció que el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos reunían el mayor porcentaje de

trabajadores en las ciudades principales de Colombia, generando 801.000 puestos de trabajo, este sector también adaptó su operación al teletrabajo, contrario a lo que sucedió con otras ramas de actividad productiva (Salazar, 2021). Estos análisis se toman casi siempre de las ciudades principales como Medellín, no se toman en cuenta casi a los municipios que hacen parte de los departamentos por eso no se ve reflejado la profesión del trabajador social.

## 5 Conclusiones

Según la información que se recolectó se hace necesario mencionar algunas conclusiones que fueron surgiendo en el desarrollo de la investigación, pasando por cada uno de los capítulos y componentes de este.

En primer lugar, en el capítulo del planteamiento del problema, se constatan los diversos campos de acción de los profesionales de Trabajo Social en los municipios del Norte de Antioquia donde se llevó a cabo la investigación, aunque en la gestión de los y las profesionales para la entrevista se evidenciaron varias ausencias de los profesionales en algunas grandes empresas ya que las vacantes han sido ocupadas por técnicos en talento humano, o por trabajadores sociales que ejercen desde Medellín.

Se deduce que el incumplimiento de algunas empresas respecto a los artículos de la Ley 53 de 1977 (Colombia. Congreso de la República, 1977) sobre ejercer la profesión de trabajador social puede suceder por desconocimiento de la profesión y de las funciones que este ejerce en las empresas, así como su importancia decidiendo contratar a un técnico en talento humano y no a este profesional.

En relación al diseño metodológico, la metodología cualitativa permitió dar respuesta a las preguntas planteadas durante la investigación y poder describir las realidades actuales, junto con esta se relaciona el paradigma socio-crítico que permitió interpretar los conocimientos adquiridos y reflexionar en torno a ellos uniendo la información teórica de diferentes documentos como planes de desarrollos, tesis, libros con la práctica en las entrevistas; de ahí también el interaccionismo simbólico propició definir algunas situaciones presentes en el contexto de empleabilidad y condiciones laborales del trabajador social.

Las técnicas e instrumentos que se tuvieron en cuenta en la realización de esta investigación fueron en primer lugar la investigación documental, la cual fue de utilidad para ampliar información teórica y conceptual pero al no haber mucha información bibliográfica se dificultó asumirla como instrumento; el segundo instrumento fue la entrevista semiestructurada, la cual respondió a la mayoría de preguntas e hipótesis planteadas, el acercamiento a las profesionales permitió esclarecer las condiciones laborales y la empleabilidad de los trabajadores sociales en los municipios estudiados.

A partir del análisis de la información se permitió dar cuenta que la profesión de Trabajo Social en los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros cada vez va siendo más reconocida, le han venido dando lugar, y se le ha distinguido el quehacer.

Aunque la oferta laboral en estos municipios ha aumentado, todavía se ve un Trabajo Social muy centralizado en donde la mayor oferta se encuentra en las grandes ciudades o que las empresas grandes en donde tienen sucursales en estos municipios solo cuentan con 1 trabajador social y es el que se encuentra en la ciudad, y poco conoce de los demás municipios.

Si bien sobre esta temática de condiciones y oferta laboral de los trabajadores sociales se encontró muy poca información, a partir de lo recolectado de las entrevistas se concluye que es algo que está en constante construcción, los y las profesionales están abriendo campos de acción y creando necesidades con el fin de que esta sea una profesión altamente demandada en el Norte de Antioquia.

También se puede llegar a la conclusión de que en estos municipios hay más contratos por prestación de servicios y en término indefinido que por término definido, lo cual conlleva a que no hayan muchos empleos que beneficien a los profesionales con el título de trabajador social, incurriendo a temas de que las empresas deben cambiar los paradigmas que tienen respecto a estos contratos, sobre todo con los de prestación de servicios que no tienen los mismos beneficios que los otros dos tipos de contratos. Por eso también la mayoría de las encuestadas manifestaron que les es fácil conseguir trabajo en esta profesión porque como algunos tienen contrato por prestación de servicios cuando se les termina este, hay posibilidades de que contraten a otra persona, igual si es contrato fijo porque es por un determinado tiempo.

Sobre el salario de los profesionales en esta área, hay que tener en cuenta lo que deben ganar como profesionales y exigirles a las empresas que les paguen por sus funciones y por lo que se estudió, claramente se entiende que algunas de estas no lo van a comprender, y conlleva a la terminación del contrato, hay algunas que los contratan por el salario mínimo, pero les da la oportunidad también de ir creciendo como profesionales y por ende aspirar a un aumento en el salario.

En relación con el objetivo se pudo evidenciar que este paradigma permitió la comprensión de la empleabilidad de los Trabajadores Sociales en los municipios estudiados, buscando que se despejen dudas y se abra la posibilidad de incursionar un tema de investigación que perdure y pueda



ser ampliado y estudiado. Es así como la finalidad fue asumir ese criterio sobre empleabilidad y condiciones laborales.

## 6 Recomendaciones

Las crisis económicas, sociales, ambientales, la incredulidad en el sistema político y las formas de gobierno, son solo algunos de los asuntos que dibujan el panorama actual en el que el trabajador social tiene que intervenir, por lo tanto se requiere de trabajadores y trabajadoras sociales con una formación académica rigurosa, sensibilidad social, empatía, liderazgo y habilidades de comunicación con herramientas y estrategias creativas a la hora de atender las necesidades de aquellas personas y grupos humanos con quienes interviene.

El Trabajo Social como profesión y disciplina tiene un potencial transformador de diversas realidades y problemáticas sociales, por ello, aboga por los derechos humanos y el bienestar integral de todas las formas de vida.

Al Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia: fortalecer las investigaciones relacionadas al campo de la profesión tanto en la ciudad como en los diferentes municipios y zonas en donde pueden ejercer los profesionales, por lo menos aquellos que egresan de las diferentes sedes de la Universidad de Antioquia, con el fin de que los nuevos profesionales puedan tener una mirada más amplia de lo que podrían atravesar al ejercer y que conozcan los posibles campos de acción, así mismo tener nociones sobre la manera en cómo se están dando las ofertas laborales y las condiciones de las que se van a ver inmersos.

A los y las profesionales de Trabajo Social: fortalecer las luchas por el reconocimiento de la profesión, pues aún hay mucho desconocimiento por parte de algunos empleadores sobre la importancia y alcance de esta; con algunas trabajadoras sociales se evidenció que varias de sus funciones no son propias y proporcionales al quehacer del Trabajo Social.

A los y las profesionales de Trabajo Social del Norte de Antioquia: seguir construyendo el valor e importancia que la profesión requiere, a darle el lugar que merece, que se reconozca como una profesión que da paso a una mirada crítica y propositiva, que además teoriza para que así se pueda dejar de lado el pensamiento de asistencialismo con el que se ha visto estigmatizada por décadas.

Al Consejo Nacional de Trabajo Social, 2020: velar rigurosamente por las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social, y todos esos Artículos precisados en el Código de Ética de los Trabajadores Sociales de Colombia.

A las empresas públicas y privadas: abrir sus puertas a los profesionales sociales, el papel del Trabajo Social no se cumple a cabalidad si se ejecuta por un profesional de otra área ya que el trabajador asume el rol de catalizador de conflictos en los que se requiere de una figura neutral o facilitadora.

A la Gerencia Social: se debe dar cuenta de manera intencionada los impactos sociales, es decir del logro de los resultados y transformaciones sociales esperadas desde el diseño y la implementación de las políticas públicas o privadas, a través de proyectos que mejoren las condiciones de la calidad de vida de la población, en forma integral y participativa. También generar impactos que den cuenta de los verdaderos alcances de los proyectos y que posibiliten el diseño de nuevas estrategias y políticas sociales logrando entender qué se necesita, para qué se necesita, qué se hace, cuándo se hace y qué se va a cambiar.

Finalmente, mayor compromiso por parte del Gobierno Nacional y local frente a las problemáticas que tienen algunas personas en los municipios

## Referencias

- Alcaldía de San Pedro de los Milagros. (2020). *Alcaldía de San Pedro de los milagros*.  
<https://acortar.link/fzhgx6>
- Alcaldía de Santa Rosa de Osos. (2020). *Alcaldía de Santa Rosa de Osos*.  
<https://acortar.link/LpOHJQ>
- Alcaldía de Santa Rosa de Osos. (s.f.). *Santa Rosa de Osos Alcaldía*. <https://acortar.link/BpyTxd>
- Alcaldía Municipal de Entreríos. (2020). *Alcaldía Municipal de Entreríos*.  
<https://acortar.link/mdSJot>
- Alfonso, I. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. En I. Alfonso, *Técnicas de investigación bibliográfica*. Contexto ediciones.
- Alvarado, A. (2018). *Trabajo Social Socio Jurídico en Chile*. Chile: Convenio de desempeño Institucional de las Humanidades, Artes y ciencias Sociales UVA 0901 y Escuela Trabajo Social Universidad Valparaíso.: <https://acortar.link/Nx5kIR>
- Arango, P. (2002). *Banco de la República*. Banco de la República: <https://acortar.link/uCUkEn>
- Arnal, R. (1992). *Investigación Educativa*. Labor universitaria: <https://acortar.link/Jbm2iY>
- Atkinson, P.; Coffey, A. & Delamont, S. (2001). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos*. Universidad de Antioquía. <https://acortar.link/vMaUhf>
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. FACES: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales: <https://acortar.link/IL6BjJ>
- Blumer, H. (1969). Moodle USP: e-Disciplinas. Edisciplinas.usp.br. <https://acortar.link/fhZkg8>
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*.  
<https://acortar.link/cDBayt>
- Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*.  
<https://acortar.link/5Hpw2q>
- Castillo, J. & Prieto, C. (1990). Condiciones de trabajo. *Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Colegio Oficial de Trabajo Social Valladolid y Segovia. (s.f.). *Perfil profesional del Trabajo Social*. <http://www.trabajosocialvalladolidsegovia.org/perfilprofesional.php>
- Colombia, Ministerio del Trabajo. (2022). *En la mira de MinTrabajo empleadores que violen los derechos de las y los trabajadores*. Ministerio del trabajo. <https://acortar.link/dpDKiW>
- Colombia, presidente de la Republica. (2020) Decreto 1174 Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.
- Colombia. Código de Comercio. (1992). Artículo 845 de 1992 por lo cual se reglamenta Oferta elementos esenciales.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Presidencia de la República.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Publicada en el Diario Oficial.
- Corporación Universitaria Republicana. (16 de enero de 2020). *Corporación Universitaria Republicana*. <https://acortar.link/NdQV3w>
- Creswell, J. (1998). Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo. En Creswell, *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. Alabama: Peggy M. Delmas, University of Alabama: <https://acortar.link/9nf2f6>
- Cruz, R. (2019). *Consejo Nacional de Trabajo Social*. <https://acortar.link/4rU4WZ>
- Denzin, N. Lincoln, Y. (1994). Manual de investigación cualitativa 1. Ingresando al campo de la investigación cualitativa: <https://acortar.link/8m3trS>
- Federación Internacional de Trabajo Social [FITS] (1976). Código De Ética De La Fits (Trabajo Social).
- Fundación Universitaria Claretiana Uniclaretiana. (2021). *Fundación Universitaria Claretiana Uniclaretiana*. Fundación Universitaria Claretiana Uniclaretiana: <https://acortar.link/zmaMYG>

- Gobierno Nacional y Ministerio de trabajo. (2020). *Función pública*. Función pública:  
<https://acortar.link/uU4To>
- Gough, I. (2007). *El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas*. Papeles. <https://acortar.link/n2v9s>
- López, P. (2011). *Margen portal de trabajo social y Ciencias Sociales*. Margen portal de trabajo social y Ciencias Sociales: <https://acortar.link/649OPh>
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Trillas:  
<https://acortar.link/EuywDH>
- Martinez, V. (2013). Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:  
<https://acortar.link/YSyAcW>
- Max-Neef, M. (2011). “El valor fundamental para consolidar una nueva economía es que ningún interés puede estar por encima de la reverencia por la vida”. (Entrevista) Amy Goodman. Red Agroforestal Chaco.
- Medina, C. (2001). Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo. *Ciencia E Ingeniería* Neogranadina:  
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rcin/article/view/1382/1101>
- Mella, O. (1998). Naturaleza Y Orientaciones Teórico-Methodológicas De La Investigación Cualitativa: <https://acortar.link/zgzwlS>
- Munarriz, B. (1992). *Técnicas y métodos en investigación cualitativa*. Universidad de Coruña:  
<https://acortar.link/wBDpy8>
- OIT (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión.
- Olivera, E. (2006). La escuela pública como representación simbólica popular. Una lectura interpretativa desde el interaccionismo simbólico en Iberoamérica. *Revista IBERO AMERICANA de Educación*, 12: <https://acortar.link/5FVKwU>

- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). (2004). *organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación*: <https://acortar.link/7Y89oL>
- Popkewitz, T. (1988). Paradigma e ideología en investigación educativa. En Popkewitz, *Paradigma e ideología en investigación educativa*. University of Wisconsin.
- Raúl, Á. (2018). *Revista semana*. Revista semana: <https://acortar.link/tHbj5s>
- Salazar, C. (2021). *Estos son los sectores con más puestos de trabajo y que hacen competitivas a las ciudades*. Diario La República: <https://acortar.link/u1SD83>
- Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad, 8va. ed. En Sen, *Desarrollo y libertad, 8va. ed.* (pág. 114).: Planeta: <https://acortar.link/wVuwgc>
- Talent.com. (2023). Descubre cuál es el salario medio para Trabajador Social. <https://acortar.link/AcwMfS>
- Torres, E. López, M. Torres, J. Loaiza, O. Sánchez, C. (s.f.) a. Guía base para la Reactivación Económica Santa Rosa de Osos. Antioquia: Universidad de Antioquia: <https://acortar.link/CIjkxT>
- Torres, E. López, M. Torres, J. Loaiza, O. Sánchez, C. (s.f.) b. Guía base para la Reactivación Económica San Pedro de los Milagros. Antioquia: Universidad de Antioquia: <https://acortar.link/BkD11a>
- Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. En Vasilachis, *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa, S.A: <https://acortar.link/cJ0w88>
- Vásquez, J. (2017). ¿Qué son los Referentes Teóricos? Lifeder. <https://acortar.link/iWOWdU>
- Zapata, G. (2020). *Juntos construimos el cambio*. PISCC Gobierno de Antioquia: <https://acortar.link/l7URkd>

## Anexos

### Anexo 1

# INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

## UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

### LÍNEA DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Guía de entrevista Semiestructurada

Objetivo: Recolectar información de fuentes primarias que permitan dar cuenta de las condiciones laborales y la empleabilidad de los trabajadores sociales en los municipios de Santa Rosa de Osos, San Pedro de los Milagros y Entrerriós.

#### **Preguntas.**

- Nombre, de dónde eres, profesión, ¿hace cuánto se graduó y de dónde? (experiencia laboral)
- ¿Cuál es el cargo que tiene y qué funciones cumple dentro de él?
- ¿Cuál es el tipo de contrato?
- Narra su experiencia para conseguir trabajo en su profesión, ¿qué tan fácil o difícil fue?
- ¿Considera que la escala salarial es acorde a la que se maneja en el medio?
- ¿En la actualidad trabaja en un sector público o privado? ¿Ha tenido experiencia laboral en el otro sector?
- ¿En cuanto a lo laboral considera que hay alguna similitud o diferencia entre estos dos sectores? teniendo en cuenta la oferta y condiciones laborales.
- ¿Cómo describiría el ambiente laboral del lugar donde trabaja?
- ¿Cuáles condiciones laborales le fueron otorgadas al momento de iniciar su labor? (remuneración, horarios, descansos, apoyos en salud física y mental, etc.).
- ¿Considera que esas condiciones laborales le han sido garantizadas?



- ¿Cómo considera que se da la oferta laboral en trabajo social en su municipio?
- ¿Tiene algún otro aporte que considere importante mencionar frente al mercado y las condiciones laborales de los trabajadores sociales?

## **Anexo 2**

### **PROYECTO DE GRADO LÍNEA DE ÉNFASIS II**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Trabajo Social**

#### **Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

La presente investigación es conducida por: SANDRA LOPERA AGUDELO Y LUISA FERNANDA MONDRAGÓN RUEDA, de la Universidad de Antioquia. El objetivo principal de este estudio es: Determinar la empleabilidad que tienen los profesionales de trabajo social en relación con el campo de acción que hay dentro de los ámbitos públicos y privados de los municipios de Santa Rosa de Osos, Entreríos y San Pedro de los Milagros.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista en profundidad. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado, con su autorización.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán o eliminarán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por SANDRA LOPERA AGUDELO y LUISA FERNANDA MONDRAGÓN RUEDA. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista a profundidad, lo cual tomará aproximadamente **60 minutos**.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a las investigadoras.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a las investigadoras.

---

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha