



Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales en la ciudad de Medellín, en el sector público y privado

Leidy Carolina Contreras Carrascal

Catalina Lara Lara

María Camila Herrera Zapata

Trabajo de grado presentado para optar al título de Trabajadoras Sociales

Asesora

Nora del Socorro Palacio Marín Doctor (PhD) en Filosofía

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita

(Contreras Carrascal et al., 2023)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Contreras Carrascal, L, Lara Lara, C. & Herrera Zapata M. (2023). *Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales en la ciudad de Medellín en el sector público y privado* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



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

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

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

Primero queremos agradecernos a nosotras mismas, a nuestra tenacidad y disciplina para sacar adelante este proyecto, por asumir los retos que el trabajar en equipo implica y la responsabilidad de seguir cumpliendo con los compromisos independientemente de las circunstancias externas al grupo, también por la empatía de comprender y respetar el proceso de la otra.

No podemos quedarnos sin agradecer a nuestra asesora, la profesora Nora Palacio, por su orientación, acompañamiento y dedicación, por los valiosos aportes y correcciones para que esta investigación se desarrollara satisfactoriamente.

También queremos agradecer a los 5 Trabajadores Sociales que nos contaron abiertamente sus experiencias y retos en su ejercicio profesional, gracias por acogernos y proporcionarnos tan valiosa información.

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
1 Planteamiento del problema	11
1.1 Antecedentes	13
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo general	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 Justificación.....	15
2 Referentes	18
2.1 Referente teórico	18
2.1.1 Teoría de la administración de las relaciones humanas.....	18
2.1.2 Teoría del desarrollo humano	20
2.2 Referente conceptual	22
2.3 Referente normativo	25
3 Memoria Metodológica	29
3.1 Consideraciones éticas	31
4 Sistematización y análisis de la información	33
4.1 Sistematización.....	33
4.2 Análisis de la información.....	36
5 Conclusiones y Recomendaciones	43
5.1 Conclusiones	43
5.2 Recomendaciones.....	44
Referencias	47

Lista de figuras

<i>Figura 1</i> ¿Considera adecuadas sus condiciones laborales?	33
<i>Figura 2</i> Tiempo de vinculación laboral	34
<i>Figura 3</i> ¿Considera que el ambiente laboral le genera bienestar?	34
<i>Figura 4</i> Tipo de contrato.....	35
<i>Figura 5</i> ¿Considera que recibe una remuneración adecuada para las labores que desempeña?	35

Resumen

El mercado laboral para los profesionales en Trabajo Social ha cambiado significativamente, en tanto la demanda en diferentes sectores crece, como el emergente modelo de contratación lo permite. Esta profesión ya no está ligada meramente al sector asistencialista o benefactor, sino que con los años ha incursionado en sectores privados en distintos cargos a nivel de una organización. Por lo anterior, el trabajo de grado presentado a continuación se realizó con el fin de indagar y conocer las condiciones laborales de los trabajadores sociales de la ciudad de Medellín, tanto del sector público como del privado.

Adicional, se identifica que los profesionales se encuentran condicionados a niveles salariales en ocasiones bajos, en comparación con otras profesiones y que la diversidad de contratos que ofrecen los empleadores no permite en la mayoría alcanzar y disfrutar de una estabilidad laboral que propicie bienestar individual y familiar.

Los profesionales de Trabajo Social son parte fundamental de la sociedad, ya que en su ejercicio profesional intervienen con los sujetos y su entorno procurando garantizar emancipación individual y colectiva, potencializando cualidades propias de cada individuo, por lo tanto, las instituciones y organizaciones donde se desempeñe esta labor, ya sea del sector público o privado, deben velar por garantizar las condiciones óptimas para la satisfacción laboral de los profesionales.

Palabras clave: Trabajo Social, contratación, condiciones laborales, bienestar laboral, tercerización laboral, sector público, sector privado, tipos de contrato, oferta laboral.

Abstract

The labor market for social work professionals has significantly changed, as the demand in different sectors increases and the emergent hiring model allows it. This profession is no longer merely linked to the welfare or benefactor sector, but throughout the years it has made inroads into the private sector in different positions at the level of an organization. Therefore, this study aims to inquire and learn about the working conditions of social workers in the city of Medellin, both in the public and private sectors.

Moreover, it has been identified that social work professionals are sometimes conditioned to low-income salaries, in comparison with other professionals, and the diversity of contracts offered by employers does not allow most of the workers to achieve and enjoy job stability that promotes individual and family well-being.

Social workers are an essential part of society, since in their professional practice they intervene with individuals and their environment, seeking to ensure individual and collective emancipation, and enhancing each individual's qualities. Therefore, institutions and organizations where this work is carried out, whether in the public or private sector, must ensure optimal working conditions for the job satisfaction of professionals.

Keywords: social work, hiring, working conditions, labor welfare, labor outsourcing, public sector, private sector, contract types, job offer.

Introducción

El presente trabajo de grado fue realizado con la intención de indagar acerca de las condiciones laborales que tienen los Trabajadores Sociales de la ciudad de Medellín, con el fin de tener un acercamiento y aproximarse a la realidad laboral.

Como Trabajadoras Sociales en formación, la pregunta acerca de lo que nos depara el mercado laboral luego de la graduación inquieta, debido a la inestabilidad económica colombiana y la competitividad en las ofertas laborales. Conforme a esto, surge el interés de indagar acerca de las condiciones y la oferta laboral de los profesionales en Trabajo Social de la ciudad de Medellín.

Para cumplir este propósito fue necesario contactar a Trabajadores Sociales tanto del sector público como del sector privado que ejercieran en la ciudad de Medellín y pudieran brindar información acerca de su situación laboral.

La motivación para realizar esta investigación fue que la información recolectada sea utilizada por estudiantes de Trabajo Social para conocer la realidad laboral colombiana, los diferentes tipos de contratos y las condiciones de bienestar que brindan algunas empresas u organizaciones, para que así tengan una perspectiva que responda a la pregunta de lo que depara después del pregrado y también para aquellos que quieren conocer acerca de la profesión dentro del mercado laboral.

La presente investigación se desarrolló en el marco del proyecto de aula Línea de Profundización I, II, III con énfasis en Gerencia Social y se compone de 5 capítulos.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, en el cual a través de la revisión documental se desarrollan los antecedentes de las condiciones laborales y cómo estas se han ido transformando en el tiempo y la concepción del sujeto dentro del marco de las organizaciones, se expone la pregunta de investigación y los objetivos que orientan, también se encuentra la justificación de la pertinencia de indagar y profundizar la realidad social donde se desarrollan los profesionales en Trabajo Social.

En el capítulo 2, se exponen los referentes, inicialmente se aborda la teoría de la administración de las relaciones humanas, ya que esta permite ubicar la importancia que tienen las relaciones sociales que se tejen dentro del ámbito laboral, así mismo se tiene como base los postulados de la teoría del desarrollo humano debido a que permite destacar las potencialidades de los profesionales. También se encuentran los referentes conceptuales, los cuales permiten tener un

panorama más amplio de la información lo cual posibilita un sistema articulado y coordinado en la investigación. De igual manera se incluye el referente normativo, el cual permite ubicar las normas que rigen el ejercicio de la profesión de Trabajo Social.

En el capítulo 3, se desarrolla la memoria metodológica en la cual se crea una estrategia para llevar a cabo los objetivos planteados, teniendo un enfoque cualitativo debido a su pertinencia dentro de la investigación ya que permite analizar opiniones, hechos y comportamientos humanos que no pueden ser predeterminados ni enmarcados en unos parámetros específicos. En tanto al paradigma, se utiliza el interpretativo comprensivo ya que facilita la lectura de la realidad social con la profundización en el análisis de intenciones y experiencias de los participantes. En cuanto a la población, se entrevistaron a 2 profesionales en Trabajo Social que laboran en el sector público y 3 en el sector privado para un total de 5 entrevistas, que se llevaron a cabo con el fin de realizar una comparación entre ambos sectores y destacar las particularidades de cada uno; también se encuentran las consideraciones éticas tenidas en cuenta al momento de la implementación de los instrumentos de recolección y el análisis de la información.

En el capítulo 4, se presenta la sistematización y el análisis de la información obtenida a través de la revisión bibliográfica y las entrevistas aplicadas a los participantes.

Y por último en el capítulo 5, se encuentran las conclusiones a las que se llega y las recomendaciones que se brindan desde diferentes aspectos abordados en la investigación.

1 Planteamiento del problema

El trabajo constituye la oportunidad que tienen los empleados de buscar su crecimiento profesional y realización personal, además de permitir el acceso a los medios de subsistencia por lo cual está relacionado con la posibilidad de tener una vida digna a través de los recursos que se obtienen del ejercicio del trabajo.

En Colombia desde La Constitución Política se consagra el trabajo como un derecho fundamental para todos, enunciado en el 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), en este artículo se destaca la importancia de las condiciones laborales y las establece como un derecho.

Las condiciones laborales son aquellos derechos básicos a los que los trabajadores deben tener acceso por el simple hecho de que exista una relación laboral, incluyen aspectos de bienestar (como tiempo y periodos de descanso), condiciones físicas, condiciones de salud mental, seguridad e higiene.

Las condiciones en que se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. En un sentido jurídico más preciso, aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de trabajo y de la remuneración recibida a cambio. A menudo se distingue (sobre todo en los convenios de sector) entre condiciones económicas o salariales, y el resto de las condiciones laborales.

Es importante destacar que, aunque en la constitución colombiana, se ha definido el trabajo como un derecho en que se busca garantizar condiciones laborales dignas, la realidad dista mucho de lo que se consagra en la carta magna y algunos colombianos se encuentran en

La precariedad laboral, o la vulnerabilidad, como tienden a llamarla los expertos de la OIT, implica que estos trabajadores carecen de varios componentes de lo que podría definirse como un “ingreso social”, además de no percibir múltiples tipos de seguridad laboral. (Hawkins, 2014, párr.8)

Muchos colombianos ante la falta de oportunidades laborales se deben dedicar a las actividades del rebusque, que consiste básicamente en buscar a través de diversas actividades económicas, el sustento diario.

En Colombia, para la mayoría, que no está respaldada por varias formas de seguridad laboral, predominan la vulnerabilidad, la incertidumbre sobre el futuro laboral, la desconfianza social y otros sentidos que generan malestares emocionales que complican aún más el grado de marginación socioeconómica (Hawkins, 2014 párr. 16).

Colombia destaca siendo uno de los países más corruptos y con mayor desigualdad en el mundo, hecho que atraviesa la situación laboral en nuestro territorio. De acuerdo con el informe del Índice de Desarrollo Regional para América Latina (IDERE LATAM), donde se analizaron 182 países, Colombia es el país que presenta más brechas entre regiones en cuanto a desarrollo.

Un ejemplo de lo anterior es como entre abril de 2019 y abril del 2020, según el medio de comunicación razón pública, se perdieron cerca de 5.4 millones de empleos en Colombia, lo cual ocasionó el aumento en términos de desempleo, en el país. Adicional a esto, en los últimos 2 años se implementó el trabajo por horas lo cual afecta la estabilidad, la cobertura y la contratación laboral.

Dentro de este panorama se ve inmersa la profesión de trabajo social, donde se destacan que se han tenido un total de “34.281 graduados en Trabajo Social, desde 1937 y 2013; de ellos: 32.774 mujeres y 1.507 hombres.” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2018, p.6). Por otra parte, frente a la situación actual, trabajo social se encuentra en una gran contradicción, ya que es una profesión que busca el desarrollo y la cohesión social pero que a su vez se encuentra inmersa en la realidad de una política neoliberal, que promueve la acumulación del capital, generando sobreexplotación y problemas en la generación de empleo.

Esta gran contradicción estructural incluye a la profesión de Trabajo Social, y muestra de manera directa como nos encontramos inmersos y afectados por el actual sistema, en el cual se presentan fenómenos como la precarización, flexibilización y desregulación laboral, en comparación con las necesidades para subsistir de forma adecuada.

Adicional al contexto anterior, no podemos negar que los trabajadores sociales, además de tener la obligación de mediar entre estas contradicciones estructurales, también hacen parte del

sistema laboral, viéndose de igual manera afectados por las complejas y múltiples realidades en términos de fuerza laboral.

1.1 Antecedentes

Con la llegada del capitalismo y la globalización al continente Latino Americano se generaron una serie de cambios en términos de contexto laboral. Estos, materializados como un paquete de medidas que exigía adecuar nuevas reformas que fueran en la misma sintonía de la acumulación de capital.

En el territorio colombiano fueron principalmente tres leyes:

La Ley 50 de 1990, o nuevo Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, que modifica el sistema de seguridad social integral, y la Ley 789 de 2002, la cual, aun cuando en teoría buscaba apoyar el “empleo” y ampliar la “protección social”, terminó contribuyendo, junto con las demás, a crear nuevas medidas de tercerización laboral (Estrada, 2004, p.25).

Lo anterior tuvo consecuencias negativas ya que generó un

Aumento del número de semanas para pensionarse, debilitamiento de la organización sindical, disminución de lo público y aumento de lo privado, fortalecimiento de las EPS privadas, fortalecimiento de los fondos privados de pensiones, incremento de la Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) e Inestabilidad laboral (García, 2008, p.30).

Estas medidas, no fueron aplicadas únicamente como un paquete de políticas sociales y económicas, sino que también promueven un proyecto modernizante basado en las relaciones por dinero.

Una de las últimas medidas en términos laborales tomadas en el país fue la aplicación del trabajo por horas, lo que genera que la informalidad laboral ya no está únicamente en las calles, sino que ahora también se traslada a empresas legalmente constituidas.

Esto ha dejado graves secuelas para el país, aumentando la inestabilidad laboral y desmontando la seguridad social y laboral obtenidas mediante luchas históricas por gremios de trabajadores. Incluso, la Organización Internacional del Trabajo, a la cual pertenece Colombia desde 1919, ha ubicado al país entre los 30 con peores sueldos a nivel global.

La situación en términos laborales no es ajena para los profesionales en Trabajo Social, viéndose afectados como asalariados pertenecientes al mercado de trabajo. Según lo anterior, se puede evidenciar 3 situaciones: La primera es en cuanto a la precarización laboral, producto de una injusta regulación del mercado laboral y produciendo la vulnerabilidad en los trabajadores. En segundo lugar, la problemática de inserción laboral en los profesionales jóvenes. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta: entre los jóvenes, respecto al mundo laboral en general y a determinadas empresas en particular; y entre las empresas, respecto a la juventud en general y a ciertos jóvenes en particular. La falta de transparencia de los procesos de intermediación, los prejuicios por ambas partes y las prácticas discriminatorias pueden hacer aún más ineficiente y prolongado el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes, así como profundizar en las desigualdades. (CEPAL, 2007, p.64)

La tercera, es la privatización laboral que generó problemáticas, como la reducción de personal y la tercerización laboral.

Expuesto lo anterior, y puntualizando en la actual problemática laboral en la cual se encuentran millones de colombianos actualmente, se analizó las diversas implicaciones entre los profesionales en Trabajo Social y la actual realidad en la que deben ejercer su profesión.

En concordancia con lo anterior se planeó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la oferta laboral de los profesionales en Trabajo Social en los distintos campos de acción en entidades públicas y privadas de la ciudad de Medellín?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la oferta laboral para profesionales en Trabajo Social en los distintos campos de acción de entidades públicas y privadas de la ciudad de Medellín.

1.2.2 Objetivos específicos

- Conocer las condiciones laborales para profesionales de Trabajo Social de la ciudad de Medellín en los sectores público y privado.
- Identificar la oferta laboral para profesionales de Trabajo Social en los sectores público y privado de la ciudad de Medellín
- Comparar el bienestar laboral de los sectores público y privado en la ciudad de Medellín destacando la calidad del ambiente laboral ofrecido en cada uno de ellos.

1.3 Justificación

El objetivo de este proyecto es investigar la oferta laboral para profesionales de Trabajo Social en la ciudad de Medellín, registrando las diferentes condiciones laborales en los sectores público y privado en los que se enmarca el ejercicio de la profesión. Se busca problematizar las realidades sociales en las que se desenvuelve el Trabajo Social y las contradicciones a las que se enfrenta en un contexto capitalista y neoliberal que prioriza la acumulación de capital, generando problemas sociales que es uno de los enfoques de la profesión, debido a que busca fomentar un cambio y desarrollo social en la sociedad.

Como estudiantes de Trabajo Social, surgió el interés de investigar el ámbito laboral para tener una idea de las diferentes opciones de trabajo tanto privadas como públicas, con el fin de presentar un panorama para futuros estudiantes y profesionales que tengan el mismo interrogante. Al construir este panorama, se busca que todas las personas interesadas puedan reflexionar sobre las dificultades, oportunidades y desafíos que se enfrenta en el contexto actual.

A nivel profesional, investigar sobre las condiciones laborales de los trabajadores sociales en Medellín es importante por varias razones. En primer lugar, ayuda a comprender las dificultades, oportunidades y desafíos que enfrentan en su trabajo diario, lo que puede ser útil para mejorar su desempeño y calidad de vida. En segundo lugar, puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones en cuanto a políticas públicas y programas para mejorar las condiciones laborales de estos profesionales. Por último, esta investigación puede ayudar a promover una mayor conciencia sobre el papel y la importancia de estos profesionales en la sociedad.

Además, es relevante comprender que tanto la población en general como los profesionales de Trabajo Social están influenciados por el sistema económico, lo que determinó la importancia de analizar la categoría central de oferta laboral y a partir de la cuál, emergen otras como las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores sociales, destacando la incidencia de estos factores en su calidad de vida.

Por otra parte, es importante ya que los profesionales que se suman en el mercado laboral de Trabajo Social podrán tener un acercamiento de cómo se comportan los sectores público y privado, de igual manera esta investigación es útil como referencia para quienes quieran indagar y profundizar sobre el campo profesional de los Trabajadores Sociales, ahondando sobre otras temáticas que incurran directamente en el ejercicio profesional.

Desde el área de gerencia social fue importante ya que mediante el proceso de aceptación y articulación de las diversas contradicciones sociales se pueden pensar nuevas formas de intervención que permitan comprender e influir mejor sobre las actuales condiciones de trabajo. Teniendo en cuenta que es una

Disciplina científica, producto de un vínculo entre las Ciencias Sociales y la Administración, que tiene como objeto de estudio el análisis de instituciones y la organización de la producción, la gestión y evaluación de los servicios sociales y el impacto de estos en el sistema social. (Molina, 1995, p.43)

Debido al contexto en el que se enmarca el trabajo en la vida de las personas y teniendo en cuenta que desde la Constitución Política de Colombia, se busca que existan para los trabajadores condiciones dignas y justas que permitan la consecución de una calidad de vida, en esta investigación se indaga acerca de este campo desde la profesión de Trabajo Social con el fin de

ubicar la profesión en el mercado laboral, destacando las condiciones laborales y bienestar que se ofrece desde los sectores público y privado.

2 Referentes

Los referentes en la investigación son la fuente de conocimiento que se desprende de las diferentes teorías científicas y permiten guiar la investigación desde sus inicios, hasta el análisis de los resultados obtenidos, su importancia radica en que “juegan un papel central en la construcción de los objetos y modelos de investigación, como insumo para la interpretación de las fuentes y el trabajo de campo en general, y para el momento propiamente interpretativo de los hallazgos.” (Torres, & Jiménez, 2004, p.20).

2.1 Referente teórico

Este referente permite posicionar la investigación sobre una o varias teorías del conocimiento, con el fin de tener una base para el desarrollo del argumento principal, esto a su vez ayuda a orientar la investigación y a seguir una línea temática coherente.

En cuanto a la teoría se entiende como

El sistema o conjunto articulado de conceptos, proposiciones, esquemas analíticos formales y relaciones que hay entre ellos, desde los que los investigadores pretenden dar cuenta de la realidad. Dichos sistemas también son construcciones y elaboraciones que se expresan a través de conceptos o categorías articuladas entre sí, en torno a relaciones de causalidad e inclusión, que buscan interpretaciones que puedan verificarse” (Torres & Jiménez, 2004, p.21-22)

2.1.1 Teoría de la administración de las relaciones humanas.

Una de las teorías que permite orientar la información es la teoría de la administración de las relaciones humanas, ya que contribuye en la comprensión de las dinámicas organizacionales en las que están inmersos los individuos que trabajan, incluyendo a los trabajadores sociales.

En primera instancia y para abordar esta teoría se hizo relevante definir a las relaciones humanas como “el conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptan los individuos a través de la interacción con otras personas haciendo uso de la comunicación verbal y no verbal, lo que permite relacionarse de manera cordial y amistosa.” (Soria, 2004, párr.1)

En esta teoría es precursor el sociólogo, psicólogo y teórico social George Elton Mayo (1880-1949), el cual la desarrolló enfocado en las condiciones de los trabajadores, desde el experimento en las plantas Hawthorne en el cual

Estaban observando lo que la gente hacía, procedimiento hasta entonces desconocido en las investigaciones industriales. Tomaron nota de lo que ocurría, y no de lo que determinada ciencia social decía que debía ocurrir. Durante los 10 años que duraron los experimentos, se aferraron tenazmente a ese enfoque basado en la observación, adondequiera que los condujese. (Hart, 2012, p.158)

También es relevante resaltar que “La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.” (Acevedo, 2016, p.4), es esa misma deshumanización la que orienta uno de los interrogantes de esta investigación, respecto a si las condiciones que se ofrecen a los trabajadores sociales en las ofertas laborales son las adecuadas para tener una calidad de vida.

Dentro de sus principales postulados y planteamientos se destaca, la importancia del factor humano dentro de las organizaciones, alejado de la concepción del trabajador como una maquinaria y rescatando su autonomía ya que se aleja también de la mirada de vigilancia constante, resaltando la importancia de la confianza que se le debe tener al trabajador.

Plantea también que se debe buscar fortalecer las relaciones que se desarrollen en la organización entre los trabajadores. Favoreciendo las dinámicas grupales.

Esto se hace relevante en la mayoría de los países latinoamericanos, específicamente en Colombia, las personas se ven obligadas a desarrollar actividades informales ante la falta de oportunidades laborales en el país, quedando excluidas de los derechos y beneficios laborales, y viéndose obligadas a sobrevivir en el día a día, afectando también en el nivel psicológico de los sujetos ya que al vivir este tipo de situaciones aumentan patologías como la depresión, ansiedad y estrés.

Por otra parte, otro gran grupo de personas que logran estar inmersas dentro del mercado laboral, se ven presionadas por parte del sistema para realizar sus actividades laborales de manera

rápida y con un alto nivel de rigurosidad, sometiéndolas a jornadas de trabajo extensas e impidiéndoles realizar otras actividades fuera del ámbito laboral, lo que perjudica el uso libre de su tiempo que debería ser destinado a descanso, generando al igual que en el caso anterior un incremento en los niveles de tensión.

Frente a este panorama, la teoría de las relaciones humanas destaca que la organización de las relaciones humanas es lo más importante dentro del sector laboral, y que por esto se debe propiciar que el individuo trabajador tenga bienestar y que se sienta socialmente a favor con las normas y con el contexto en el que se encuentra. Eso a su vez, propicia su salud mental y hace que el trabajador se desenvuelva de una mejor manera.

Dado su enfoque organizacional y construido desde la administración, pero teniendo en cuenta también elementos psicosociales esta teoría permitió analizar el objeto de estudio, brindando elementos para indagar acerca de la oferta laboral y poder constatar las condiciones laborales de los trabajadores sociales.

2.1.2 Teoría del desarrollo humano

Esta teoría analiza el desarrollo humano desde distintas perspectivas, teniendo una mirada holística del individuo, al estudiarlo desde distintos ámbitos biológicos, cognitivos y socioemocionales; históricamente

Tiene sus raíces en la preocupación que despertaron las críticas al enfoque economicista de los estudios del desarrollo y en la búsqueda por integrar en el análisis los aspectos sociales de la población. Con ello se buscaba avanzar en la complejidad del análisis y rescatar aspectos esenciales como la equidad, la justicia y la libertad que habían quedado excluidos en dichos estudios. (Picazzo et al., 2009, p. 257)

Entre sus postulados, se encuentra una crítica al modelo clásico económico, en la medida que busca que se supere la visión utilitarista donde las personas son tratadas como objetos y el enfoque está en el crecimiento económico, por encima de las necesidades y calidad de vida, de la población.

Desde esta teoría se busca dar el enfoque en las capacidades de los individuos. “Nussbaum y Sen consideran que el desarrollo humano tiene que mirar más a la creación de las condiciones de posibilidad para superar la pobreza y la inequidad, antes que quedarse solo en el estudio cuantitativo de los datos económicos” (Gómez, 2013, p.21). Teniendo en cuenta estos planteamientos se busca ir más allá del análisis de la economía basada en la productividad y crecimiento, dotándola también del análisis de las condiciones poblacionales teniendo una mirada más holística de la realidad.

Se hace relevante hacer uso de la teoría del desarrollo humano, ya que esta brinda un panorama acerca de los satisfactores que pueden influir en la calidad de vida de las personas, y se define cómo:

La realización del potencial biológico, traducido en términos de ser social y cultural de la persona. Con esta apreciación, el autor indica que el ser humano es el principal actor de su desarrollo, en cuyo proceso de comprensión y autocomprensión se produce una serie permanente de acciones y reacciones con otras personas en la búsqueda del perfeccionamiento de sus potencialidades” (Amar, 1998, como se citó en Arcos, 2008, p.130)

Desde Trabajo Social, es importante percibir a las personas como seres dotados de capacidades que se pueden potencializar, cómo también es importante reconocer que, para la realización de las personas, se deben tener en cuenta varios factores que influyen en la constitución de la calidad de vida, cómo es el acceso al trabajo que provee a través de la remuneración económica los medios necesarios para la subsistencia.

El desarrollo humano, también es calculado por parte del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, a través de este se mide el progreso general registrado por los países, desde tres variables básicas, longevidad de la población, conocimientos y la variable que nos interesa destacar que se tiene en cuenta es el nivel de vida decoroso, es decir tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. (Arcos, 2008, p.132).

Desde esta teoría que además es un índice medible, se destaca la importancia de reconocer a las personas como actores de su propio destino, con capacidades que se pueden potencializar.

Además de reconocer que como satisfactores, se debe tener acceso a los medios necesarios para tener calidad de vida.

Esta teoría en relación con los objetivos propuestos ayudó a determinar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores sociales, ya que tiene en cuenta los aspectos sociales que pueden determinar la calidad de vida de las personas sin desconocer la importancia que tiene el modelo económico dentro de las dinámicas del trabajo.

2.2 Referente conceptual

Este referente analiza los conceptos claves que orientan la investigación, para así tener un panorama más amplio de la información y posibilitar un sistema articulado y coordinado, con el objetivo de abordar de una mejor manera el problema a indagar.

A través de la definición se da sentido y coherencia a los conceptos relevantes, teniendo claridad de estos y su significado dentro de la investigación.

Su importancia es que, al hacer uso de los conceptos, se le da sustento analítico a través del lenguaje, con la intención de ubicarlo desde el significado que tiene para la investigación.

El interés investigativo está enfocado en el panorama en el que se encuentran los profesionales en Trabajo Social en la ciudad de Medellín, la oferta laboral que se tiene para esta profesión y las condiciones laborales desde los diferentes sectores públicos y privados que se les brindan. Por lo cual, es relevante definir a qué hace alusión la oferta laboral, que es: “la relación entre la cantidad ofrecida de trabajo y el salario real, cuando todos los demás factores que influyen sobre los planes de trabajo permanecen igual” (Parkin, 2007, p. 200-201)

Dentro de este contexto laboral se desprende también el concepto de empleabilidad, que es definido como: “La capacidad que tienen los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el mismo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un trabajo adecuado y satisfactorio” (Gamboa, 2007, p.15). A su vez, esto depende de otros factores como el contexto social del individuo, que influye de manera directa sobre su lugar en el mercado laboral.

En cuanto al área que compete a Trabajo Social, se define como una profesión que tiene como objetivo “la intervención social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la

sociedad para incrementar el bienestar” (Arroyo, 2012, p.13). Todo esto respaldado mediante diferentes teorías humanas, sociales y los conocimientos indígenas.

El Trabajo Social, también es definido como Servicio Social dependiendo del contexto y hace referencia a

Una función de concientización en el proceso de promoción del autodesarrollo independiente de individuos, grupos y comunidades, a fin de que, por medio de su inserción en la realidad y su participación activa, pasen de una situación de marginalidad a otra de integración en una sociedad global que permita la realización de todo el hombre y de todos los hombres (Ander-Egg, 1971, p.105)

El profesional en Trabajo Social es definido como:

Profesionales se dedican a fomentar el bienestar del ser humano y a potenciar su realización, además de desarrollar y aplicar con disciplina tanto el saber científico relativo a las actividades humano- sociales, como los recursos destinados a satisfacer las necesidades y aspiraciones de individuos y grupos nacionales e internacionales, teniendo siempre en cuenta la promoción de la justicia social. (La Federación Internacional de los Trabajadores/as Sociales [FITS], 1976, p.2)

Esta definición es proporcionada por La Federación Internacional de Trabajadores Sociales, en la cual se destaca dentro de la profesión, la importancia de ser satisfactores de necesidades, dicha definición entra en contradicción al contexto planteado en la justificación, ya que desde la profesión se orienta a los profesionales a ser satisfactores de necesidades pero en el contexto colombiano y latinoamericano, este objetivo se diluye en la medida en que en algunas ocasiones no se pueden satisfacer las necesidades de los profesionales, debido a que en varias instancias no se cuentan con garantías laborales de contratación, ni con condiciones dignas para el ejercicio de la profesión que permitan propiciar una calidad de vida, definida esta cómo:

Un concepto complejo y multidimensional: compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa

(...) Incluye aspectos tales como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación financiera, oportunidades educativas, autoestima, creatividad, competencia, sentido de pertenencia a ciertas instituciones y confianza en otros. (Levy & Anderson, 1980, p. 7)

Destacando el componente del trabajo mencionado en la cita anterior, Levy y Anderson no desconocen la importancia que tiene el trabajo dentro de la consolidación de la calidad de vida de las personas y la relevancia de obtener un trabajo en medida que este puede ser un satisfactor de necesidades, además de propiciar condiciones dignas y justas para el ejercicio laboral.

Al querer conocer las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales se hace pertinente indagar y conceptualizar el bienestar laboral, lo primero a considerar es que el bienestar está relacionado con el ambiente que se dispone en el lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros y líderes con esos planes y programas que tienen las organizaciones para brindar satisfacción y calidad de vida a los empleados, esto se logra abarcando diferentes ámbitos de la vida, no solo laboral sino también extralaboral, como: beneficios para las familias, espacios de ocio y recreación, apoyo para estudio y también para adquirir bienes y servicios, entre otros; este es un concepto que dado los nuevos retos que trae consigo la modernidad, la globalización y la reciente pandemia las empresas han tenido que implementar para garantizar mayor competitividad y satisfacción en sus empleados, tal como se menciona a continuación:

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización. (Rodríguez & Ramírez, 2010, p.4)

En este orden de ideas, para la presente investigación el bienestar laboral se refiere a cómo las condiciones de trabajo y el ambiente laboral afectan la salud física y mental, el bienestar emocional y la calidad de vida de los trabajadores, incluye aspectos como el equilibrio entre vida laboral y personal, la seguridad en el trabajo, el apoyo emocional, la participación en la toma de decisiones y la satisfacción laboral. El objetivo de este es mejorar la productividad y permanencia de los empleados, así como reducir el estrés y mejorar la salud física y mental.

2.3 Referente normativo

Para ubicar las normas que regulan el ejercicio del trabajo internacionalmente, las Naciones Unidas cuenta con La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual fue fundada en 1919 producto del Tratado de Versalles, el cual fue un tratado de paz que se firmó a finales de la Primera Guerra Mundial, con el fin de terminar con esta.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos. (Ryder, 2016)

Para el desarrollo del trabajo digno, la OIT dispone del Programa de Trabajo Decente, desde sus pilares busca promover el empleo como un derecho fundamental que genere un ingreso justo. Busca también incentivar las normas que permitan tener diálogo social, para alcanzar el objetivo en el cual se pretende que todos dispongan de un trabajo productivo como método para suplir algunas de sus necesidades, con el fin de lograr una globalización justa y reducir la pobreza.

En Colombia, las normas bajo las cuales se ampara el ejercicio del trabajo están recopiladas en el Código sustantivo del trabajo, que en su primer artículo destaca que “La finalidad primordial es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Colombia. Ministerio de protección social, 2011)

Desde el código se hace varias veces alusión a esa importancia de ver el trabajo desde su factor social, más allá de la relación económica, las leyes colombianas reconocen ese valor intrínseco que tiene el trabajo en la construcción de lo social, en el artículo séptimo se hace mención que “El trabajo es socialmente obligatorio”, le confiere esa obligatoriedad que no se desliga de lo social y es precisamente esa relación la que se busca ubicar a través de esta investigación.

Las normas que se tuvieron en cuenta como referente para el análisis de esta investigación no se limitan a las establecidas para el desarrollo del trabajo en general, es decir no se limitan a mencionar las normas establecidas para el ejercicio del trabajo en Colombia, sino que es relevante

tener en cuenta la Ley 53 de 1977, debido a que esta ley en específico es la que regula el ejercicio de la profesión de Trabajo Social en Colombia. Esta representó un foco particular en esta investigación debido a que la indagación se hizo a partir de los profesionales del Trabajo Social.

La ley 53 de 1977 establece que “para ejercer la profesión de trabajo social, se requiere estar inscrito ante el Consejo Nacional de Trabajo Social (CONTS), quien expedirá el documento que así lo certifique.” (Colombia. Congreso de la República, 1977). Esta ley a su vez establece la consolidación del Consejo Nacional de Trabajo Social como ente regulador de la profesión.

Para la regularización normativa del ejercicio de Trabajo Social en Colombia, también se cuenta con el decreto 2833 de 1981, el cual reglamenta las actividades que se desarrollan en Trabajo Social, destacando que se enfoca en:

a) Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social; b) Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social; c) Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social; d) Organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social; e) Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social; y f) Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión. (Colombia, Presidencia de la República, 1981)

En Colombia también se tiene regulado en la Ley 53 de 1977, la cantidad de Trabajadores Sociales que se requiere para una empresa u organización, lo cual es importante ya que regula el número de profesionales que se deben contratar respecto al número de empleados que se tengan. “Esta ley establece la contratación obligatoria de un trabajador social por cada 500 trabajadores vinculados para las empresas, y un profesional más por cada 200 trabajadores. Este profesional debe apoyar procesos de bienestar y desarrollo del trabajador y sus familias” (Jiménez et al., 2020, p. 11)

Es relevante también destacar que la ley indica que:

Le corresponde al Consejo Nacional para la Educación de Trabajo Social (CONETS) velar por el conocimiento y la aplicación de la ley en las empresas colombianas, que garantice la vinculación de los profesionales y contrarrestar los altos índices de desempleo actual en la población de jóvenes trabajadores sociales. (Jiménez et al., 2020, p. 12)

Es importante mencionar los tipos de contrato que contempla la normativa en Colombia, debido a que se tuvieron en cuenta en la investigación y según el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, en el capítulo IV, se contemplan varios tipos de contrato y son:

Contrato a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

Contrato por tiempo determinado: El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

Duración indefinida: El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

Duración: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Contrato de aprendizaje: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. Código Sustantivo del Trabajo (2011)

Trabajo ocasional: Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Teniendo esta ley en cuenta, que define y regula las actividades de Trabajo Social en Colombia, se relacionó con el objetivo de la investigación, debido a que al conocer la normatividad

que rige para los trabajadores sociales y las actividades que se tienen designadas para este cargo, se puede constatar sí la normatividad es aplicable a la realidad.

3 Memoria Metodológica

Este punto fue fundamental en la investigación ya que permitió crear la estrategia para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto. El objetivo de este punto fue organizar los diferentes procesos con el fin de crear la ruta que condujo de manera adecuada este proyecto. Esto, se logró con la definición del enfoque, el paradigma y la teoría que orientaron la investigación, y con la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información a un grupo de 5 trabajadores sociales empleados en la ciudad de Medellín, del sector público y del sector privado.

Además, esta investigación concibió un carácter cualitativo, ya que fue el método que permitió recolectar y analizar la información, sin un interés estadístico o de sustracción de resultados numéricos. Este enfoque es un tipo de estudio que permite analizar opiniones, hechos y comportamientos humanos que no pueden ser predeterminados ni enmarcados en unos parámetros específicos.

Por lo anterior esta investigación se inscribió en ese enfoque, porque más que recolectar cifras que permitieran dar cuenta de la empleabilidad en el país, se tuvo el interés de analizar los verdaderos significados que dieran cuenta de las realidades a las que se enfrentan los profesionales en Trabajo Social en la ciudad de Medellín, a través de la exploración de fenómenos y la comprensión de los problemas que se presentan en el sector laboral.

Desde la investigación cualitativa se brindan varias herramientas que permiten tener tanto rigurosidad científica como también una visión problematizadora y comprensiva de la sociedad actual y de sus contradicciones, desde una descripción holística de la realidad. “Esto significa que los investigadores cualitativos estudian la realidad desde su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar de, o de interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas” (Herrera, 2008, p. 8).

Asimismo, esta investigación tuvo como base el paradigma interpretativo – comprensivo, ya que es un modo de leer la realidad social por medio de la comprensión conductual y situacional de las personas, logrando interpretar significados y generando la profundización de nuestro conocimiento por medio de “el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participantes” (Martínez, 2013, p.5)

Se utilizó como base este paradigma con el interés de realizar una asimilación de la realidad estudiada, generando nuevos descubrimientos en relación con la interacción de los trabajadores sociales inmersos en el mercado laboral con el análisis de la información documental.

De igual manera, se tomó como base teórica la hermenéutica, ya que esta es una teoría que se encuentra dentro del paradigma cualitativo y tiene como principal interés la interpretación de información inscrita en textos escritos o en segunda instancia orales.

La hermenéutica integra la aplicación con la comprensión y la explicación como parte constitutiva de este proceso, que además es confirmado por Wittgenstein al describir la acción social como la integradora entre la filosofía del lenguaje que constituye la actividad misma; el pensamiento de la fenomenología social y la comprensión intersubjetiva. (Barrero, 2011)

Se debe tener en cuenta que este proceso interpretativo está determinado por el contexto social e histórico, condicionando y limitando la percepción de la realidad, develando significados originales profundos, pero sin apelar a una verdad absoluta. Además, teniendo en cuenta la subjetividad del intérprete.

Esta teoría permitió en esta investigación generar conocimiento a través de la comprensión de la diversa y compleja realidad social dentro de la cual se encuentran los trabajadores sociales inmersos en el contexto laboral de la ciudad de Medellín.

Dado el objetivo de esta investigación, que buscó identificar la oferta laboral de los profesionales de Trabajo Social de la ciudad de Medellín, se hizo uso de la técnica de investigación revisión documental, se considera que esta técnica es importante cuando se realiza una investigación, ya que esta permite

Identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; rastrear preguntas y objetivos de investigación; observar las estéticas de los procedimientos (metodologías de abordaje); establecer semejanzas y diferencias entre los trabajos y las ideas del investigador; categorizar experiencias; distinguir los elementos más abordados con sus esquemas observacionales y precisar ámbitos no explorados (Valencia, 2011, p.2).

Para complementar la información recolectada a través de la revisión documental, se hizo uso de entrevistas ya que son “Una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.” (Díaz, 2013, p.163)

Esta técnica permitió acceder de manera directa a la información por medio de una conversación semi estructurada que estaba acorde a los propósitos planteados en los objetivos. Fue de alta utilidad ya que es un modo de recolección de información técnico que se presenta a los sujetos a investigar como un diálogo ameno, propiciando un espacio de confianza que facilita obtener buenos resultados.

En cuanto a la población involucrada en esta investigación, se abordaron trabajadores sociales empleados en entidades públicas y privadas de Medellín. Las organizaciones seleccionadas para hacer el acercamiento fueron elegidas previamente debido a que pertenecen a diferentes sectores, lo cual permitió realizar un correcto ejercicio de recolección de información. Del sector público se trabajó con la Alcaldía de Medellín y del sector privado con la caja de compensación Comfenalco de Antioquia y la Corporación Antioquia Presente.

3.1 Consideraciones éticas

El respeto es la base de cualquier investigación ética, es por esto, que esta investigación tuvo como valor rector el respeto, tanto con las personas partícipes del proceso, como con la información académica recolectada y generada.

Se consideró relevante que la investigación tuviera un valor, es decir que pudiera generar conocimiento útil para todas las personas interesadas o que requieran información sobre el tema, además de cumplir con un proceso riguroso, producto de un trabajo académico consciente. En cuanto a la recolección de la información, se tuvo en cuenta las construcciones teóricas que cumplieran con requisitos para hacer parte del ejercicio, adicionalmente para la selección de participantes para las entrevistas se conservó una posición neutral, eligiendo al azar las personas que pudieran ayudar en este proceso. Se les comunicó previamente mediante un consentimiento informado las implicaciones del proceso investigativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, las consideraciones éticas que tiene el Trabajo Social en Colombia proveen los lineamientos que orientan el ejercicio de la profesión. En Colombia se tiene

el código de ética para los trabajadores sociales amparado por la Ley 53 de 1977 y el decreto 2833 de 1981, el cual busca orientar el accionar de los profesionales en el marco de los derechos humanos.

En este código están designados varios compromisos, destacándose la importancia de los derechos y la dignidad humana como base orientadora del accionar profesional y la promoción de la movilización social a través de políticas públicas y proyectos de bienestar.

En cuanto a la intervención, el código de ética destaca que se debe:

Generar incidencia en la resolución de problemas sociales, procesos de transformación y la construcción de tejido social, con diversas metodologías basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos que posibiliten entre otras: sensibilización, prevención, promoción, organización, movilización social e investigación. (Colombia. Congreso de la república, 1977)

Reconociendo la intervención como uno de los pilares de la profesión, resaltando su importancia en la incidencia de la transformación social, que permita cambios positivos.

4 Sistematización y análisis de la información

4.1 Sistematización

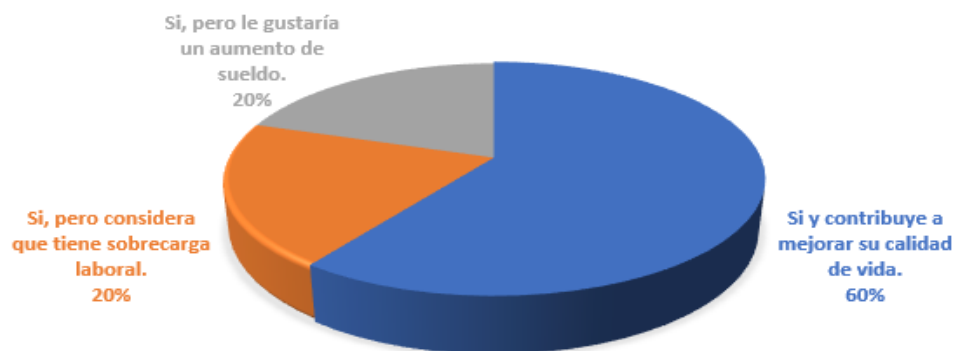
La sistematización de la información recolectada a partir de la aplicación de los instrumentos definidos puede ser reflejada a partir de herramientas cuantitativas con el fin de visualizar las particularidades encontradas, según Eumelia Galeano:

El registro y la sistematización de información cualitativa son procesos mediadores entre la recolección y generación de información y el análisis de esta. El registro sistemático y riguroso de la información permite poner en orden el cúmulo de información recopilada o generada en el proceso investigativo de tal manera que su recuperación sea ágil y eficiente” (Galeano, 2001, p.1)

Para esta sistematización se hizo uso de la entrevista semiestructurada, que se realizó a 5 trabajadores sociales de la ciudad de Medellín, que actualmente se encuentran laborando, 3 en el sector privado y 2 en el sector público y usando la matriz de categorización de la información que cuenta con las siguientes categorías: Condiciones laborales, Oferta laboral y Bienestar laboral.

Figura 1

¿Considera adecuadas sus condiciones laborales?



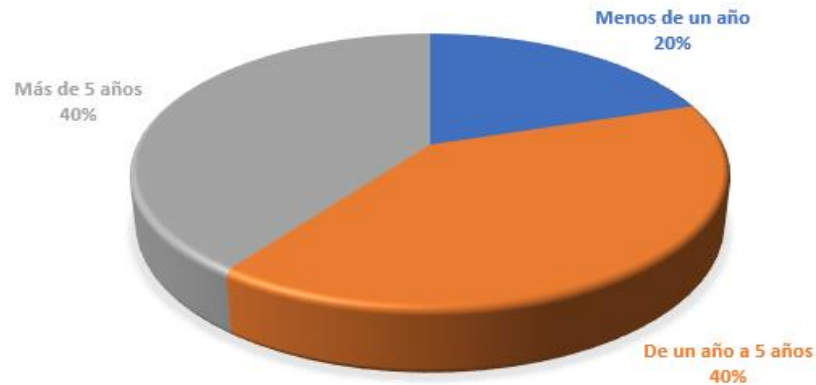
Nota. Fuente Elaboración propia.

Mediante la figura 1. se puede evidenciar que el 60% (3) de los trabajadores sociales entrevistados consideran que sus condiciones laborales contribuyen a mejorar su calidad de vida,

2 del sector público y 1 del sector privado, mientras que el 20% (1) considera que tiene sobre carga laboral y del sector privado el otro 20% (1) indica que le gustaría un aumento de sueldo.

Figura 2

Tiempo de vinculación laboral

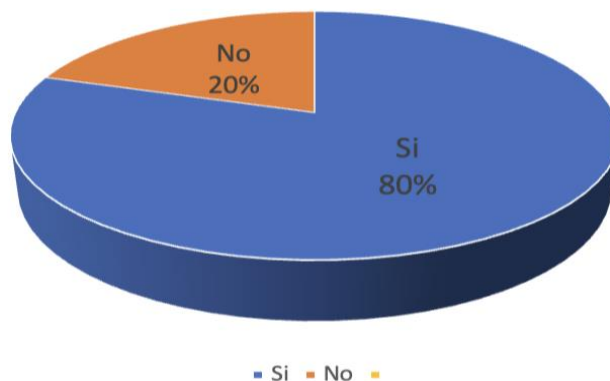


Nota. Fuente Elaboración propia.

A través de la figura 2 se puede observar que el 20% (1) del sector privado ha estado vinculado por un tiempo menor a un año, por otra parte, el 40% (2) de los trabajadores sociales del sector privado entrevistados tienen un tiempo de vinculación laboral entre 1 a 5 años. Y el otro 40% (2) del sector público han estado vinculados por más de 5 años.

Figura 3

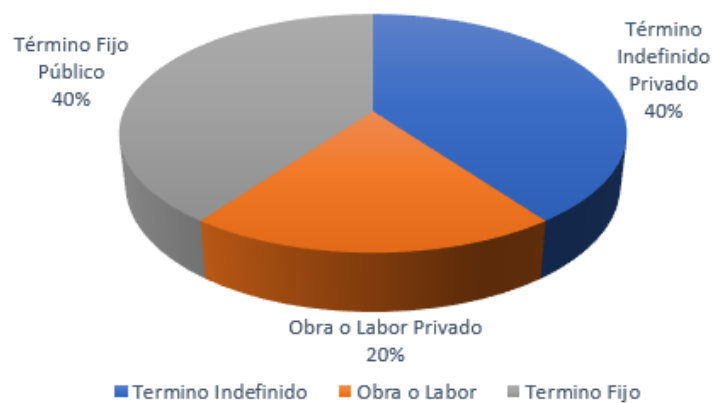
¿Considera que el ambiente laboral le genera bienestar?



Nota. Fuente Elaboración propia.

A través de la figura 3 se puede evidenciar que el 80% (4) de los trabajadores sociales, 2 del sector privado y 2 del sector público, consideran que en su trabajo hay un ambiente laboral favorable y que este contribuye al mejoramiento de su calidad de vida. Por otra parte, un 20% (1) del sector privado, considera que tiene un ambiente laboral desfavorable y que el nivel de estrés manejado en su trabajo ha traído graves consecuencias en sus relaciones familiares.

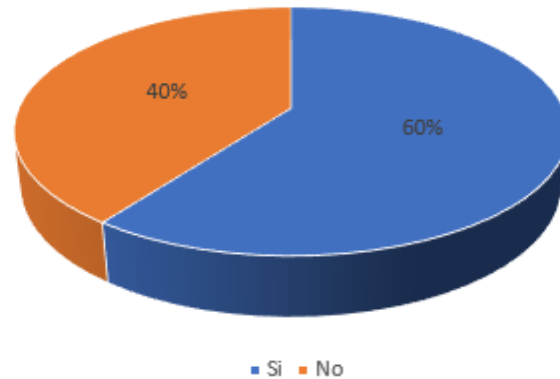
Figura 4
Tipo de contrato



Nota. Fuente Elaboración propia.

Mediante la figura 4. se puede evidenciar cómo el 40% (2) de los trabajadores sociales entrevistados cuentan con un contrato a término fijo y son del sector público, el otro 40% (2) tienen con un contrato a término indefinido y son del sector privado mientras el 20% (1) cuenta con contrato por obra o labor y es del sector privado.

Figura 5
¿Considera que recibe una remuneración adecuada para las labores que desempeña?



Nota. Fuente Elaboración propia.

Mediante la figura 5. se puede observar que un 60% (3) de los trabajadores sociales entrevistados, consideran que su remuneración económica es acorde a las labores que desempeñan, 2 de ellos del sector público y 1 del sector privado, mientras el 40% (2) considera que la remuneración económica no es justa y ambos son del sector privado.

4.2 Análisis de la información

Con el fin de dar respuesta a la pregunta de esta investigación: ¿Cuál es la oferta laboral de los profesionales en Trabajo Social en los distintos campos de acción en entidades públicas y privadas de la ciudad de Medellín? Se planteó una mirada a las condiciones laborales a partir de la identificación, en cuanto a: el tiempo de vinculación laboral, el tipo de contrato, garantías y derechos en el trabajo, ambiente laboral y cómo estos factores se pueden ver reflejados en el bienestar laboral o no, la remuneración económica y las prestaciones sociales brindadas tanto en el sector privado como en el sector público.

Esta investigación permitió conocer la experiencia de 5 profesionales en Trabajo Social de la ciudad de Medellín, que en el momento se encuentran laborando en entidades públicas y privadas. Constituyendo el desempeño de la profesión como un factor importante en la construcción de su calidad de vida, tanto por la remuneración económica, cómo en su quehacer profesional.

Los trabajadores sociales entrevistados en su mayoría manifestaron que Trabajo Social, es una profesión que se desempeña por pasión y no solamente para conseguir dinero, ya que destacan que, en el mercado laboral, la remuneración económica de los trabajadores sociales no es la más

alta y en ocasiones no tienen un salario adecuado para un profesional en Colombia, se considera importante resaltar un aporte realizado por uno de los entrevistados que indica:

El trabajo social es por pasión, porque si tú te pones a ver en comparación con otros profesionales nosotros siempre somos los que ganamos menos, siempre, siempre el trabajador social es el que gana menos, sí te sientas en una sala con profesionales que estudiaron los mismos 5 años, en la misma Universidad, que tienen la misma experiencia laboral suya y tú siempre eres el que gana menos cómo trabajador social (Entrevistado 1, comunicación personal, 2022)

Según el relato del entrevistado, su percepción es que, en Trabajo Social, se tienen salarios que en ocasiones no permiten tener un nivel de vida adecuado, lo cual es problemático ya que estudiar un pregrado y adquirir conocimientos se hace con la aspiración de acceder a condiciones de vida y económicas mejores. Sumado a esto según

El estudio *Los profesionales en el Siglo XXI, ¿más estudian más ganan?* documenta la caída de la rentabilidad de la educación universitaria de pregrado en los primeros años del siglo XXI. Resalta que el exceso de oferta sobre la demanda de profesionales, la baja calidad de la educación impartida a nivel de pregrado y unos factores de carácter impositivo se perfilan como las posibles causas de este comportamiento divergente de los retornos a la educación de pre y posgrado y de la disminución de los diferenciales salariales entre trabajadores calificados y no calificados. (Salazar, et al., 2023)

Lo anterior es relevante, ya que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2019 el 47,6% de la población colombiana tiene un ingreso laboral de hasta 1 SMLV, creando esto, una realidad en la que el dinero no alcanza para satisfacer las necesidades básicas y el proyecto de vida de colombianos que hacen parte de este porcentaje. Evidenciando la existencia de una precarización laboral generalizada donde tanto el acceso a una vacante laboral, como las condiciones de estas, afectan a los trabajadores colombianos.

Por otra parte, la escasez de recursos en las empresas u organizaciones privadas afectan el desarrollo de proyectos y procesos dentro de los cargos laborales de algunos Trabajadores Sociales,

ya que se ven limitados a la hora de realizar su intervención en términos económicos e incluso en muchas ocasiones se ven en la necesidad de utilizar recursos propios para la correcta ejecución de las diferentes actividades. En palabras de uno de los entrevistados “Yo creo que ahí está la gran diferencia, el sector privado tiene que buscar recursos para ejecutar el proyecto, y el sector público ya tiene recursos para ejecutar los proyectos que quiera” (Entrevistado 3, comunicación personal, 2022), diferencia que puede ser determinante como condicionante laboral cuando se comparan los dos sectores.

Dentro de la investigación se evidencia la diversidad de contratos que el mercado laboral ofrece, también se constata que los trabajadores sociales que se entrevistaron del sector público tienden a tener un contrato a término fijo, mientras que en el sector privado se tiende a tener contratos a término indefinido u obra labor, está última debido a que muchas contrataciones son por proyectos que no tienen una duración mayor a 6 meses, lo cual genera que algunos profesionales pasen por varias organizaciones o empresas en un periodo corto de tiempo generando inestabilidad laboral.

Sumado a esto, la tercerización laboral definida como: “la acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración” (Pérez & Aragón, 1999, p.22) debido a esto en algunos casos se impide a los trabajadores sociales tener un vínculo directo con la empresa a la cual se le brinda un servicio, en palabras de uno de los entrevistados.

Estábamos trabajando con la directora regional de eficacia, una de las empresas pues de contratación a modo de tercerización laboral más grande acá de Colombia ella decía que en promedio a nivel Colombia ellos tienen casi 1.800.000 trabajadores tercerizados, entonces colóquese a pensar cuanta plata o cuántos recursos hay allí que las empresas están ahorrando en esa tercerización (Entrevistado 2, comunicación personal, 2022)

Al no tener un vínculo laboral directo con la empresa los trabajadores que están en la modalidad de la tercerización enfrentan un panorama más incierto aún, ya que sus contratos están mediados por un tercero y no por la misma organización, por lo que se tiene un plazo de vinculación menor a la de una contratación regular.

A las empresas hoy en día no les gusta vincular a nadie laboralmente, son muy pocas las empresas que hoy en día vinculan a un trabajador, porque una vinculación laboral directa le genera a la empresa unos cargos y unos gastos en lo económico muy grande (Entrevistado 2, comunicación personal, 2022)

Como se describe en el planteamiento del problema, el trabajo representa la oportunidad de los profesionales de tener acceso a los medios de subsistencia y a través de estos poder garantizar una vida digna, pero la tercerización del trabajo en algunas ocasiones impide este propósito y promueve la precarización laboral en tanto se fijan límites de tiempo menores a una contratación directa y no se brinda la oportunidad de acceder a contratos a término indefinido, lo cual genera mayor incertidumbre y no asegura una estabilidad laboral adecuada que es lo que buscan muchos profesionales.

En la Figura 4 se pueden apreciar los tipos de contratación de los trabajadores sociales, destacando que la mayoría de los entrevistados no cuentan con una vinculación laboral estable, lo que evidencia que en el sector gran parte de los profesionales no tienen un contrato que les permita acceder a una estabilidad laboral lo cual genera incertidumbre, en palabras de uno de los entrevistados:

No hay una estabilidad, muy poquitos, vas a encontrar muy poquitos Trabajadores Sociales, que te dicen llevo 5 años, 6 años, 10 años en el mismo lugar, precisamente por esa inestabilidad, casi todos los trabajos de Trabajo Social son por proyectos, ustedes se van a encontrar proyectos de 6 meses, un año y ya, tú sabes la fecha en que empieza y sabes la fecha en la que termina y ya. (Entrevistado 1, comunicación personal, 2022)

La inestabilidad laboral es una constante para las personas pertenecientes al mundo laboral, sin embargo, dentro de Trabajo Social es latente debido a los tipos de contrato, lo que ocasiona momentos de angustia para los trabajadores sociales debido a que están en una búsqueda constante de empleo, y que en suma con el contexto colombiano, se complejiza debido a que acceder a vacantes laborales es difícil.

Sin embargo, se puede destacar que dentro del sector público se tiene una mayor capacidad de recursos, mientras que, en el sector privado, los trabajadores sociales deben hacer una mayor gestión que posibilite cumplir con los diferentes proyectos. Influyendo también de manera directa sobre la remuneración que reciben los profesionales en Trabajo Social.

Quando trabajas con el sector público uno sabe que la última empresa que se va a quebrar es el estado y que cuando el estado va a hacer algo, el estado le imprime la cantidad necesaria de recursos a los proyectos, pero cuando uno trabaja en lo privado, uno tiene un presupuesto y se puede acabar el mundo, se puede estar cayendo todo, pero si no hay, si no hay recursos, no se puede, no se puede ejecutar. (Entrevistado 2, comunicación personal, 2022)

Según los relatos de los entrevistados, se pudo evidenciar que tanto la remuneración económica como la estabilidad laboral es mejor en el sector público. En la figura 2, se observa que el 40% de los trabajadores sociales entrevistados han tenido una vinculación laboral mayor a 5 años. Mientras que, en el sector privado, el 20% tiene un contrato laboral menor a un año y otro 40% de entre 1 y 5 años máximo.

Lo anterior demuestra que la cantidad de recursos que poseen las empresas públicas y las empresas privadas es diferente, destacando en las últimas una tendencia de limitación de recursos que influye de manera directa e indirecta tanto en el desarrollo de los procesos como en la remuneración económica de los profesionales en Trabajo Social.

Por otra parte, en la actualidad ninguna empresa independientemente del sector al que pertenezca, de su actividad económica o de su tamaño, es ajena a los nuevos retos que trae consigo la globalización, la modernidad y la reciente pandemia, que llevó a las empresas a pensarse otros modelos de trabajo, que permitieran brindar seguridad, acompañamiento y bienestar a sus trabajadores. Ya que las empresas deben contribuir a la calidad de vida y el desarrollo de sus colaboradores, con un ambiente laboral satisfactorio y propicio para su desarrollo, trabajo estable, compensación adecuada, trato respetuoso y justo, garantizando calidad en el ambiente laboral.

Por lo anterior, para alcanzar el propósito de esta investigación, el bienestar laboral que se le brindan a los entrevistados fue una categoría importante para indagar, esto con el fin de conocer como el ambiente influye en la calidad de vida, las prestaciones sociales, compensaciones salariales

y apoyos que las empresas contratantes tanto del sector público como del sector privado les brindan a sus trabajadores y así, poder hacer una comparación entre ambos sectores.

En este orden de ideas, el bienestar laboral se entiende como ese plan o programa que tienen las organizaciones para brindar satisfacción y calidad de vida a los empleados, esto se logra abarcando diferentes ámbitos de la vida, no solo laboral sino también extralaboral, como: beneficios para las familias, espacios de ocio y recreación, apoyo para estudio y también para adquirir bienes y servicios, entre otros.

Para complementar se trae a colación la siguiente cita:

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los 0, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización. (Rodríguez & Ramírez, 2010, p.4)

Esto se relaciona con una de las entrevistas, en la cual dos de los participantes indican que:

Amo estar acá ehh tengo la tengo una empresa que se preocupa por mí que no solamente se preocupa por mí, se preocupa por mi familia ehh buscan atender y cubrir todas las ehh todas las necesidades o buscan mejorar la calidad de vida, no solo mío, sino de mi familia el plan de beneficios, el programa de incentivos (Entrevistado 2, comunicación personal, 2022)

La caja, es muy social, muy humana, es una empresa que realmente se interesa por el trabajador, o sea, que realmente cuida al trabajador, tenemos escuelas deportivas de natación, tejo, ciclismo, fútbol, de todo, deporte donde usted quiera, muy buen fondo de empleados, condiciones laborales buenas, sueldos que son chéveres (Entrevistado 2, comunicación personal, 2022)

En las dos entrevistas se puede evidenciar que, tanto en el sector público como en el privado, de acuerdo a la muestra de esta investigación, en general, las empresas que se relacionan en estos

dos ámbitos tienen incorporados planes y programas que atienden las necesidades físicas, emocionales, recreativas y entre otras de sus colaboradores, brindándoles así un bienestar integral.

Por otra parte, el ambiente laboral también está relacionado con el bienestar laboral, pues este influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores, ya que este, se entiende como la adecuada relación entre todos los sujetos con los que hay un vínculo directo o indirecto en el espacio donde se labora, como se puede evidenciar en la figura 3, el 80% de los entrevistados manifiestan que el ambiente en el que trabajan aporta significativamente en la calidad de vida, mientras que el 20%, es decir uno de los entrevistados no está conforme con el ambiente laboral de donde trabaja.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas se evidencia que la mayoría de los trabajadores sociales del sector público y privado están conformes con su trabajo y consideran que hay un buen ambiente laboral que contribuye a su bienestar integral y también a su deseo de permanencia en la empresa donde laboran.

Se puede evidenciar que la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores está directamente relacionada con la posibilidad de encontrar en las empresas, políticas serias y claras de bienestar, que permitan el desarrollo integral, al igual que el cuidado de la calidad del ambiente laboral, ya que estos aspectos influyen de manera significativa en la productividad, eficiencia y deseo de permanencia. Por eso es importante que las organizaciones tanto del sector público como privado se enfoquen en atender y satisfacer las necesidades tanto económicas como emocionales, brindando bienestar integral a cada uno de sus trabajadores, generando garantías que les permitan fortalecer su crecimiento personal y laboral, respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales de cada trabajador dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos, culturales y sociales del país, así como los cambios que ocurren dentro de la propia organización tanto en el sector público como en el sector privado, que ya independiente del sector en el que se encuentren, todas las organizaciones enfrentan la necesidad de transformarse.

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Para finalizar este informe sobre la investigación desarrollada, se hace pertinente y necesario mencionar algunas conclusiones sobre los hallazgos encontrados, estas conclusiones se hacen por cada uno de los capítulos desarrollados anteriormente.

En ese orden de ideas, respecto al capítulo de planteamiento del problema se concluye que, al entrevistar a los profesionales en Trabajo Social, se constata que el trabajo constituye un factor importante en la construcción de la calidad de vida, como también lo hacen las condiciones laborales.

Adicional, existe una precarización laboral en Colombia que se constata en la tercerización laboral existente, los tipos de contrato que permiten tener empleados que no tengan un vínculo directo con la empresa, el tiempo de vinculación laboral que en algunas ocasiones en Trabajo Social no es prolongado, lo cual genera inestabilidad laboral y la remuneración salarial que en ocasiones no permite acceder a condiciones dignas de vida.

Respecto al capítulo que concierne a los referentes, se concluye que según la teoría de desarrollo humano y los relatos de los trabajadores sociales entrevistados, es importante contar con factores sociales que propicien una buena calidad de vida, como lo son por ejemplo las relaciones humanas, que en concordancia con la teoría que lleva este mismo nombre propician bienestar en el contexto del individuo, mientras a su vez, se reconoce y se destaca de igual manera la importancia de una buena remuneración económica equivalente a las labores realizadas, estableciendo un balance entre ambos.

Por otro lado, en la memoria metodológica se concluye que tanto el enfoque cualitativo, el paradigma interpretativo - comprensivo y la base teórica de la hermenéutica, fueron pertinentes para el desarrollo de la investigación, ya que posibilitaron direccionar las acciones de recolección y análisis de información, mediante las cuales fue posible comprender la pluralidad que existe en la realidad de la empleabilidad de los trabajadores sociales en la ciudad de Medellín.

Dado que la experiencia laboral de cada uno es diferente, ya que ésta, está mediada por una serie de significados que hacen que cada uno actúe y reconozca en su entorno oportunidades y capacidades diferentes y se adapte a estas de una manera simbólica. Por esto último, se consideró

la necesidad de utilizar adicional a la hermenéutica, la teoría del interaccionismo simbólico como estrategia metodológica, ya que esta base teórica permite reconocer a los participantes del proceso investigativo, bajo una relación horizontal basada en la experiencia de una interacción recíproca de cada uno con su entorno.

En cuanto al capítulo del análisis de la información, permite destacar los siguientes elementos:

La precarización laboral en Colombia se evidencia en los diferentes tipos de contratos que el mercado laboral ofrece a los profesionales en Trabajo Social, ya que algunos de estos contribuyen a la inestabilidad laboral, en tanto fijan límites en tiempo de vinculación que no son prolongados, lo cual lleva a que algunos profesionales deban cambiar constantemente de trabajo en periodos cortos de tiempo.

Respecto a la remuneración económica y la estabilidad laboral, se puede destacar que es mejor en el sector público, pues en este se cuenta con una mayor capacidad de recursos, tanto para la retribución monetaria de sus empleados, como para el desarrollo de los diferentes procesos sociales. Por otra parte, en el sector privado existe una mayor limitación de recursos que se evidencia en los pagos a los profesionales de Trabajo Social y en las posibilidades y comodidades de ejecución de los proyectos.

Con respecto al ambiente laboral en que se encuentran inmersos los trabajadores sociales, según los hallazgos de esta investigación, se puede concluir que el bienestar laboral brindado en las organizaciones es un factor importante, ya que es parte fundamental para el desarrollo personal y crecimiento profesional dentro de la organización.

5.2 Recomendaciones

Esta investigación al enfocarse en indagar los sectores público y privado con el fin de compararlos en términos de bienestar y oferta laboral no tiene en cuenta el sector solidario, ni a los trabajadores sociales independientes, sectores en los cuales esta profesión tiene un campo de acción que es relevante conocer, con el fin de indagar las condiciones laborales que estos sectores ofrecen a los profesionales, por lo cual se recomienda realizar una investigación en estos campos con el fin de tener un panorama más amplio desde todos los sectores que componen la economía colombiana para así tener una mirada abarcante que permita compararlos.

Desde el Consejo Nacional de Trabajo Social (CONTS) y el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS) se han realizado estudios “Ante las expresiones recibidas de las y los trabajadores sociales acerca de la precariedad de la información sobre las condiciones laborales de los profesionales” (CONTS, 2020, p.1), pero estos no especifican acerca de las condiciones laborales y se enfoca en describir la encuesta realizada a los 2.000 trabajadores sociales, en términos de ubicación por departamentos, tipo de universidad pública o privada y sexo. Este boletín no describe totalmente el objetivo de identificar las condiciones laborales de los trabajadores sociales en Colombia, sin embargo, brinda datos demográficos acerca de la aplicación de las encuestas diferenciadas por departamentos y sexo de los entrevistados.

Debido a la descripción de la realidad social que viven algunos Trabajadores Sociales, se recomienda generar una alerta en el Consejo Nacional de Trabajo Social (CONTS), con el fin de poner en cuestión lo que está sucediendo y reivindicar la profesión, para exigir salarios dignos que permitan acceder a una mejor calidad de vida, oportunidades y condiciones laborales justas.

Es una invitación también a unirnos como gremio en la generación de propuestas que permitan lograr este propósito y aunque en Colombia se cuenta con la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (FECTS), es importante que se logre una mayor cohesión y alcance para que este gremio cuente con una página web donde se recopilen las propuestas, lo que se investiga y los debates que se generen entorno a diferentes temas de interés.

Es relevante destacar que en Antioquia, se cuenta con una Asociación de Trabajadores Sociales (ATSA) ya que, si estamos destacando la importancia de tener condiciones dignas para el ejercicio de la profesión, el tener asociaciones nos permite orientar el discurso en pro de lograr este objetivo, por lo cual es importante que el ATSA encuentre una mayor articulación con las agremiaciones nacional e internacionales que permita el fortalecimiento gremial para la región. Por lo cual se deben generar más espacios de encuentro y debate que cuenten con divulgación en medios en comunicación para que exista una mayor convocatoria y que se realicen con más frecuencia. Al igual que el FECTS, el ATSA no cuenta con una página web que permita la actualización constante de la información de interés.

En cuanto al Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia recomendamos que exista un vínculo constante con el ámbito laboral y no se desligue de lo que está sucediendo en este, desde prácticas académicas el debate se debe comenzar abordar de una manera más rigurosa, indagando acerca de las condiciones laborales y de bienestar que se le ofrecen

a los practicantes y se debe investigar más a fondo lo que sucede con los estudiantes una vez son egresados con el fin de generar propuestas que permitan mejorar esas condiciones que el ámbito laboral ofrece. También cabe resaltar que es importante generar esfuerzos para que existan prácticas académicas remuneradas, ya que en el momento la mayoría de las plazas ofertadas desde la coordinación de prácticas no cuentan con un apoyo de sostenimiento que permita a los practicantes recibir un apoyo de las instituciones u organizaciones, debido a que en algunas ocasiones al no tener este incentivo los estudiantes se ven en la necesidad de tener un segundo trabajo, en búsqueda de suplir los costos que conlleva la práctica profesional.

En cuanto al gobierno y destacando que el presidente Gustavo Petro Urrego, en su propuesta contempla un apartado para mencionar el trabajo denominado “De una economía extractivista hacia una economía productiva”, donde se destaca la importancia que tendrán las instituciones de educación superior como el SENA en su gobierno, proponiendo apoyo a los estudiantes de dicha institución en la etapa productiva, sin embargo, en contra posición a esta propuesta no se menciona a las Universidades, lo cual es inquietante debido a que sí se contara con el apoyo del gobierno se podrían generar alianzas que vinculen a los estudiantes en el momento de prácticas profesionales con organizaciones que brinden una remuneración que sea acorde a este proceso.

Referencias

- Acevedo, S. (2016). Dossier de apuntes: teoría de la administración. Universidad de Antofagasta.
- Amar, J. (1998). Una conceptualización comprensiva del desarrollo humano. Siglo XXI.
<https://bit.ly/3DUgIv3>
- Ander-Egg, E. (1971). El Servicio Social en la encrucijada. UMETS (Unión Mexicana de Trabajadores Sociales).
- Arcos, A. (2008). Teorías y enfoques del desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública.
<https://bit.ly/3DTn2mc>
- Barrero, C. Bohórquez, L. & Mejía, M. (201). La hermenéutica en el desarrollo de la investigación en el siglo XXI. Itinerario educativo. <http://bit.ly/3XYnAht>
- Banco Interamericano de desarrollo, Declaración de Intenciones de Guy Ryder, director general de la OIT, Ginebra, 2016.
- Colombia. Código sustantivo del trabajo (2011). ARTICULO 81 (Artículo modificado por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959). Diario oficial.
- Colombia. Función pública. (1977). LEY 53 DE 1977 (Diciembre 23): Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1981). Decreto 2833 de 1981: Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Presidencia de la República.
- Consejo Nacional de Trabajo Social (2018). Boletín 3 del 2018. <https://bit.ly/3Isjg4E>
- Consejo Nacional de Trabajo Social (2020). Boletín 10 del 2020.
- Consideraciones éticas en investigaciones con seres humanos. Centro de investigación en pólizas UCLA. University of California.
- Díaz, P. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://bit.ly/3xRIsOg>
- Federación Internacional de Trabajo Social [FITS] (1976). Código De Ética De La Fits (Trabajo Social).

- Galeano, M. (2001). "Registro y sistematización de información cualitativa". Grupo de investigación calidad de vida. Fundación universitaria Luis Amigó. <https://bit.ly/3zwprkk>
- Gamboa, Juan P; Gracia Francisco J; Ripoll, Pilar & Peiró, José M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Universitat de Valencia e Ivie. <https://bit.ly/3Dus8E6>
- Gómez, A. (2013). Ética del desarrollo humano según el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. La Molina. <https://bit.ly/3sQrXOI>
- Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. Universidad de Toronto.
- Hawkins, D. (2014). La precariedad laboral en Colombia, Crónicas y reportajes. Escuela Nacional Sindical.
- Herrera, J. (2008). La investigación cualitativa. <https://bit.ly/3gWufZP>
- Jiménez, G., Alonso, M., Rivera, A. (2020). Vinculación de trabajadores sociales en empresas: ¿Es vigente la Ley 53 de 1977? Revista de la Facultad de Trabajo Social. <https://bit.ly/3IxAcGI>
- Levy, L., & Anderson, L. (1980). La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida. Manual Moderno
- López, A. (2015). ¡El trabajo social es un síntoma del capitalismo! Editorial dynamis.
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica. <https://bit.ly/3SRzzLf>
- Molina, L. (1995). Trabajo Social y Gerencia de Servicios Sociales". Ponencia presentada en el XV Seminario Latinoamericano de Trabajo Social. "Nuevos Escenarios y Desafíos para el Trabajo Social".
- Parkin, M. (2007). Macroeconomía. Pearson Educación.
- Peiró, R. (2021). Teoría de las relaciones humanas. Economipedia.
- Pérez, M. Aragón, V. *Flexibilización Laboral y Outsourcing*. Biblioteca Jurídica Dike.
- Petro, G. (2022). Colombia Potencia Mundial de la vida. Programa de gobierno 2022-2026.
- Picazzo, E., Gutiérrez, E., Infante, J. & Cantú, P. (2009). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. Instituto de Investigaciones Sociales de la UANL. <https://bit.ly/3zA9auy>
- Rincón, M. (2016). Aproximación a las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en el modelo neoliberal colombiano. Esta ponencia se enmarca en el eje 2, es decir,

en "Debates sobre el Trabajo Social y las ciencias sociales: su implicancia en el contexto actual

Rodríguez, Y., & Ramírez M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Turydes, vol 3 N°8. <http://bit.ly/3DPd85i>

Salazar Páez, Z. A., Rincón, M. E., Murillo Velandia, P & Muñoz Puentes, L. R. (2015). Condiciones de trabajo de los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal colombiano. <http://bit.ly/3ImZIDS>

Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Limusa

Torres, A., & Jiménez, A. La construcción del objeto y los referentes teóricos en la investigación social Título. Universidad Pedagógica Nacional.

Valencia, E (2011). Revisión documental en el proceso de investigación. Universidad tecnológica de Pereira. Pereira. <https://bit.ly/3Uess0D>

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. <http://bit.ly/3SrChIK>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

Fecha
Ciudad

Consentimiento Informado
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

Estimado Participante:

La Universidad de Antioquia se encuentra realizando un Trabajo de Grado titulado La oferta laboral en profesionales de Trabajo Social en la ciudad de Medellín, desarrollada por Catalina Lara Lara y María Camila Herrera Zapata. El presente documento tiene como finalidad hacerle conocer los detalles del estudio y solicitarle su consentimiento informado para participar en él.

- Objetivo de la investigación

Determinar la oferta laboral de los profesionales en Trabajo Social de la ciudad de Medellín desde los distintos campos de acción en las entidades públicas y privadas.

- Descripción del proyecto

Desde este proyecto se busca indagar la oferta laboral de profesionales en Trabajo Social de la ciudad de Medellín, cómo también las condiciones laborales que se tienen para los profesionales que ya se encuentran ejerciendo y cómo desde su realidad laboral conciben su bienestar.

Adicionalmente le informo que:

1. Su participación en este estudio es de carácter libre y voluntario, pudiendo solicitar ser excluido de esta investigación y que sus intervenciones no sean consideradas en esta investigación sin justificación previa ni perjuicio para usted.
2. No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos beneficien e informen a estudiantes y profesionales de trabajo social.
3. Toda la información y sus resultados serán tratados con confidencialidad.

Si usted participa en esta investigación lo hace bajo su expreso consentimiento informado que firma y autoriza.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo del participante:

Correo electrónico:

Firma

Investigador(a) Responsable

Anexo 2. Entrevista semiestructurada

Fecha: __: __: ____

Entrevista: Oferta y condiciones laborales para profesionales de Trabajo Social de la ciudad de Medellín.

Nombre del entrevistado:

Empresa u Organización:

Objetivo:

Conocer las experiencias de algunos Trabajadores Sociales de la ciudad de Medellín, que desempeñan sus laborales en sectores privados o públicos, entorno a su ejercicio profesional y las condiciones laborales que desde su ámbito se le ofrecen.

Preguntas que orientarán la entrevista:

- **Presentación del entrevistado**

- Nombre completo, formación académica, universidad de la que ha egresado, experiencia profesional.

- **Información de su vinculación profesional**

Institución en la que labora, tiempo de vinculación, tipo de contrato.

- ¿Como fue el proceso para acceder a esta vacante laboral?

- **Remuneración económica**

Considera que la escala salarial de la organización a nivel profesional está acorde a la que se maneja en el medio.

- ¿Siente que recibe una remuneración adecuada para las labores que desempeña?

- **Experiencia en los sectores**
 - ¿Ha tenido experiencia en el sector privado / público? ¿Cuáles son los asuntos que pueden diferenciar estos ámbitos? ¿Tienes alguna información o algún acercamiento al sector privado / público?

- **Ambiente Laboral**
 - ¿Cómo considera es el ambiente laboral en su empresa?
 - Personalmente ¿Cómo siente este ambiente laboral?
 - ¿Qué aspectos intervienen en este ambiente?

- **Rol del Trabajador Social**
 - ¿Cuál es el rol que como Trabajador Social cumple dentro de la empresa?
 - ¿Cómo esas actividades que cumple desde el rol, incide en su calidad de vida?
 - Algo más que quiera compartir de su experiencia como Trabajador social en relación al mercado laboral y las condiciones de trabajo en términos generales.