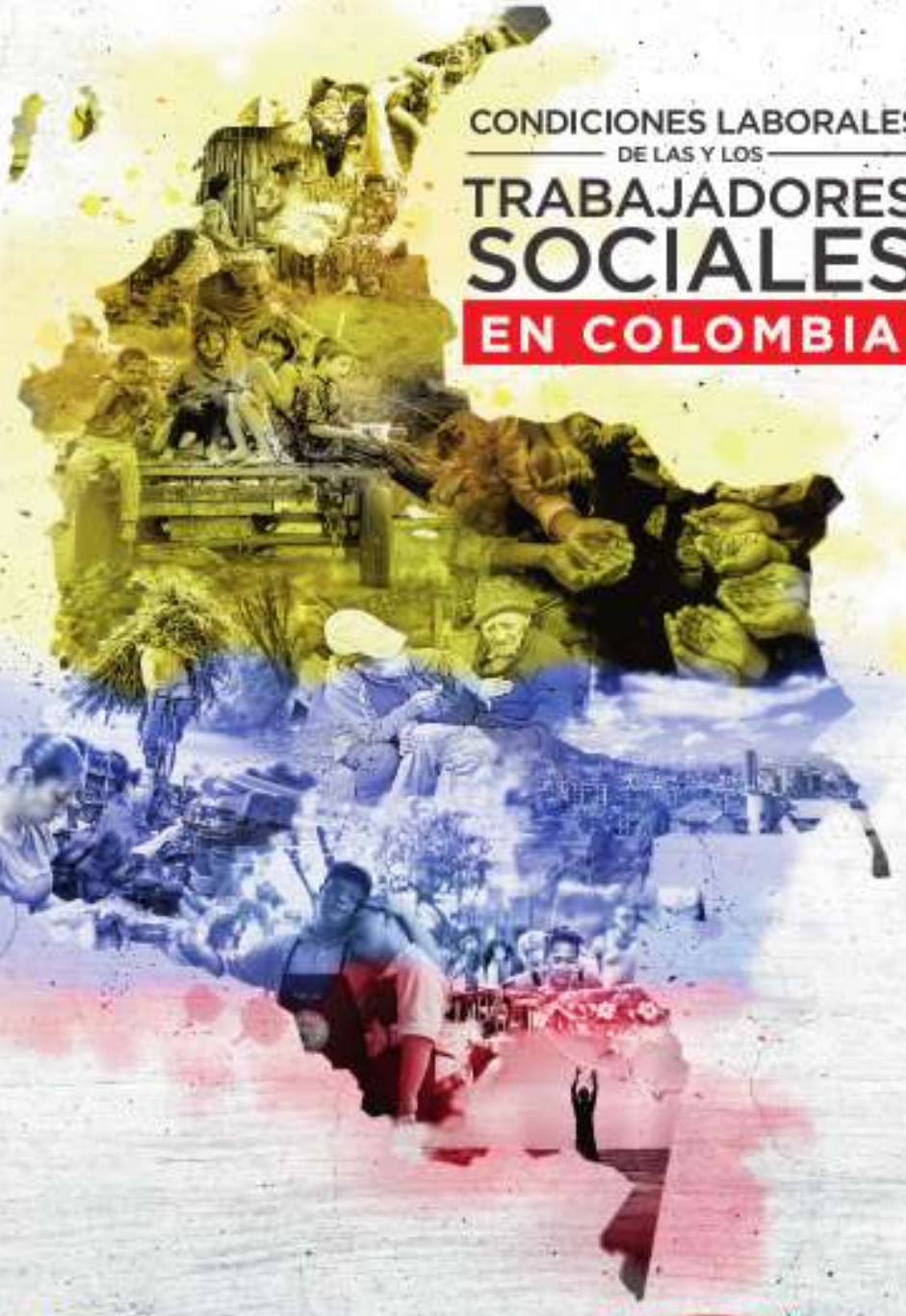
CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES SOCIALES EN COLOMBIA



Consejo Nacional de Trabajo Social
Ley 53 de 1977 y Decreto 2833 de 1981

CONETS COLOMBIA

Consejo Nacional de Trabajo Social
Ley 53 de 1977 y Decreto 2833 de 1981

CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES SOCIALES EN COLOMBIA

Investigación realizada entre 2020 y 2021

Equipo de trabajo investigativo:

Dirección:
GUILLERMO ANTONIO CORREA MONTOYA.

Coordinación general:
NORA EUGENIA MUÑOZ FRANCO.

Estadística:
DIEGO ENRIQUE VÉLEZ GÓMEZ.

Asesoría:
MARÍA EDITH MORALES MOSQUERA,
OLGA DEL PILAR VÁSQUEZ CRUZ,
PATRICIA DUQUE CAJAMARCA
WILSON HERNEY MELLIZO ROJAS.

CONETS
COLOMBIA
Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social

© Consejo Nacional de Trabajo Social, 2021.

ISBN 978-958-59151-3-8

Portada y contraportada:
Wilmar Antonio Daza Herrera

Corrección de estilo:
Álvaro Reyes Calixto

Impresión:
Imagen & Creación Publicitaria
(octubre de 2021)

AGRADECIMIENTOS

DESPUÉS DE CULMINADA LA PRIMERA FASE DE LA INVESTIGACIÓN sobre las "*Condiciones Laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia*", queremos hacer un reconocimiento muy especial a todas y todos aquellos que aportaron su tiempo, sus conocimientos, sus propuestas y su compromiso en este proceso que, sin duda, se convierte en un hito histórico en el país, toda vez que esta investigación se constituye en la materialización documentada del saber acerca de la situación laboral de nuestras y nuestros profesionales.

Queda la tarea de desarrollar un trabajo de reflexión en el ámbito nacional, alrededor de los resultados que se describen en este documento, y teniendo como insumo los resultados regionales del proceso. El propósito final del estudio es el de convertirse en una línea base para diseñar, implementar, hacer seguimiento y realimentar permanentemente un *Observatorio de las condiciones laborales de las y los profesionales de Trabajo Social*, con la finalidad de tener argumentos claros que acompañen la gestión de garantías en torno al trabajo digno en nuestro campo de acción, ante las estancias públicas, privadas, mixtas, organizaciones de base y cualquier otro tipo de organizaciones y colectivos humanos con los cuales construimos relaciones profesionales.

En esta iniciativa se tejieron diferentes alianzas y apoyos que contribuyeron al logro de los objetivos del proyecto. Especialmente queremos dar nuestros agradecimientos a las y los estudiantes que participaron en la aplicación de las encuestas a profesionales de Trabajo Social en todo el país. Al grupo de docentes coordinadoras y coordinadores del trabajo de campo en las diferentes regiones de Colombia y, por supuesto, a las unidades académicas de Trabajo Social en el territorio nacional, que asumieron un serio compromiso con este proceso y estuvieron dispuestos a vincularse en su desarrollo.

Gracias por haber colaborado, con entusiasmo y responsabilidad histórica, en la realización de esta investigación, permitiendo así que se hiciera realidad el abordaje de un tema trascendental para el colectivo de la profesión, no solo porque ofrece herramientas que pueden potenciar el acceso al trabajo digno en los diferentes escenarios del desempeño laboral, sino también porque aporta elementos de gran importancia para nutrir los currículos que soportan la formación de profesionales en Trabajo Social en el país.

INTEGRANTES DEL EQUIPO DE TRABAJO INVESTIGATIVO

(Currículum vitae)

Dirección

GUILLERMO ANTONIO CORREA MONTOYA (Universidad de Antioquia)
• Trabajador social (Universidad de Antioquia)
• Doctor en historia (Universidad Nacional de Colombia)
• Magister en hábitat (Universidad Nacional de Colombia)

Profesor titular de la Universidad de Antioquia, adscrito al departamento de Trabajo Social. Con amplia trayectoria como investigador. Estuvo 10 años como Director del área de investigación de la Escuela Nacional Sindical (ENS) –durante el año 2013 fue el director de la Escuela–. En la ENS realizó investigaciones sobre trabajo decente en Colombia; creó los informes nacionales anuales de trabajo decente emitidos por la ENS; coordinó, en 2001, la investigación sobre condiciones laborales de la población afrocolombiana en Medellín, Cartagena y Cali, publicada en el libro "*Precario pero con trabajo, otros están peor*"; coordinó la investigación sobre las condiciones de trabajo de las diversidades sexuales y de género en Colombia, publicada en el libro "*Raros y oficios*"; escribió diversos artículos sobre el mundo laboral y los indicadores de trabajo decente en Colombia; publico varios libros sobre violencia antisindical. También fue director, durante 11 años, del grupo de investigación *Estudios del mundo del trabajo*. Actual coordinador del Grupo de investigación en intervención social de la Universidad de Antioquia, donde ha realizado diversas investigaciones en el campo de la historia cultural. Ha recibido distinciones por sus contribuciones al Trabajo Social y a la cultura, entre ellas, la mención de honor en ciencias sociales por su trabajo en historia cultural de la homosexualidad, concedida por la Fundación Alejandro Ángel Escobar. En 2021 fue nombrado director de la revista de la Universidad de Antioquia.

- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000155667

Coordinación general

NORA EUGENIA MUÑOZ FRANCO (Universidad de Antioquia)
• Trabajadora Social.
• Magister en salud colectiva.
• PhD en salud pública.

Docente actual del programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia. Investigadora del Grupo de Investigación en Intervención Social (GIIS), de la misma Universidad. Su trayectoria investigativa ha estado centrada en su creciente interés por la fundamentación disciplinar del Trabajo Social y de la intervención social como aporte científico a las ciencias sociales, pero también del Trabajo Social en el ámbito de la salud pública. Tal interés se ha visto reflejado en diversas publicaciones.

- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000933210

Estadístico

DIEGO ENRIQUE VÉLEZ GÓMEZ (Universidad de Antioquia)
• Administrador en Salud, con énfasis en gestión sanitaria y ambiental (egresado de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia).
Ha participado en diversos proyectos de investigación, desempeñándose en el diseño metodológico y el análisis estadístico de la información.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000051607

Docentes investigadores asesores

MARÍA EDITH MORALES MOSQUERA (Universidad de Antioquia)
• trabajadora social.
• Doctora en administración.
• Magister en educación y desarrollo humano.
Actualmente docente investigadora de la Universidad de Antioquia.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001010476

OLGA DEL PILAR VÁSQUEZ CRUZ (Universidad Nacional de Colombia)
• Trabajadora Social.
• Magister en planeación regional (Universidad de Los Andes)
• Doctora en ciencias sociales (Universidad Federal de São Carlos, en São Paulo, Brasil)
Actual profesora asociada de la Universidad Nacional de Colombia, impartiendo conocimiento relacionados con temas de planeación regional, proyectos de desarrollo social, enfoque ético de acción sin daño e investigación social.
Participó en la fase inicial de esta investigación durante el proceso de construcción, pilotaje y aplicación del instrumento.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000747360

PATRICIA DUQUE CAJAMARCA (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca)
• Trabajadora Social.
• Especialista en docencia universitaria.
• Maestría en administración en salud.
• Doctora en pedagogía.
Investigadora con varias publicaciones en las áreas de educación y salud. Experiencia en cargos directivos. Docente en programas de pregrado y posgrado. Par del Ministerio de Educación Nacional. Actualmente docente de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000835200

WILSON HERNEY MELLIZO ROJAS (Universidad de La Salle)
• Trabajador Social.
• Magister en estudios culturales (Universidad Nacional de Colombia)
• Especialista en derechos humanos (Universidad Andina Simón Bolívar, de Ecuador)
Docente de la Escuela de Humanidades y Estudios Sociales de la Universidad de La Salle. Integrante del Laboratorio de Paz, de la misma Universidad, y del Grupo de Investigación Trabajo Social, Equidad y Justicia Social.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001029142

CONTENIDO

PRÓLOGO 9

PRESENTACIÓN 12

2. OBJETIVOS 14
2.1 General 14
2.2 Específicos 14

3. MARCO CONCEPTUAL 15
3.1 Trabajo decente 15
3.1.1 Dimensiones generales del trabajo decente 16
3.1.2 Indicadores desagregados 17
3.1.3 Trabajo decente y Trabajo Social 17

4. METODOLOGÍA 18
4.1 Tipo de investigación 18
4.2 Muestra 18
4.3 Muestreo 19
4.4 Diseño del instrumento para recolectar la información 19
4.5 Pilotaje y validación de la encuesta 20
4.6 Capacitación de auxiliares para el trabajo de campo 20
4.7 Recolección de la información 20
4.7.1 Aplicación de la encuesta en formato digital 20
4.7.2 Criterios de inclusión 21
4.7.3 Criterios de exclusión 21
4.8 Aspectos éticos y consentimiento informado 21
4.9 Verificación de la información recolectada 21
4.10 Técnicas de procesamiento y análisis de datos 21

5. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS 22
5.1 Caracterización 22
5.1.1 Lugar de residencia 22
5.1.2 Años de egreso 24
5.1.3 Distribución por sexo 26
5.1.4 Distribución según la edad 26
5.1.5 Autorreconocimiento étnicorracial 28
5.1.6 Autorreconocimiento por orientación sexual e identidad de género 31
5.1.7 Estado civil 32
5.1.8 Vivienda 35
5.1.9 La familia 39
5.1.10 Discapacidad 43

6. ASPECTOS EDUCATIVOS 45
6.1 Formación académica 45
6.1.1 Modalidad de la formación y formación complementaria 50
6.1.2 Especialización 51

6.1.3 Maestría 52
6.1.4 Doctorado 54
6.1.5 Manejo de idiomas 55
6.1.6 Formación continua 57
6.1.7 Becas para educación 59
6.1.8 Interés en cursar posgrados de Trabajo Social 60
6.1.8.1 Maestría en Trabajo Social 60
6.1.8.2 Doctorado en Trabajo Social 61
6.1.9 Otros estudios 63

7. ASPECTOS LABORALES 66
7.1 Áreas y sectores de desempeño 66
7.1.1 Áreas profesionales de desempeño 70
7.1.2 Áreas de desempeño actual 72
7.1.3 Sector de desempeño profesional 75
7.2 El empleo 77
7.2.1 Actividad principal en el último mes 80
7.2.2 Número de empleos 84
7.2.3 Tipo de contrato 86
7.2.4 Estabilidad laboral 90
7.2.5 Movilidad laboral 92
7.2.6 Relación entre la actividad laboral y la profesión 94
7.2.7 Posición en el empleo 96
7.2.8 Autonomía en el trabajo 98
7.3 Seguridad social, pensiones y riesgos laborales 98
7.3.1 Seguridad social 98
7.3.2 Pensiones 101
7.3.3 Afiliación a una aseguradora de riesgos laborales (ARL) 104
7.4 Ingresos económicos 106
7.5 Trabajo, tiempo de trabajo, garantías y derechos 113
7.5.1 Días de trabajo a la semana 115
7.5.2 Garantías en el trabajo 117
7.6 Seguridad en el trabajo 124
7.6.1 Accidentes laborales 126
7.6.2 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo 130
7.7 Libertades sindicales y diálogo social 131
7.8 Satisfacción con el empleo 135
7.8.1 Violencia sufrida por realizar el trabajo 137
7.9 Relación egresado/a y contexto 138
7.9.1 Espacios de participación 143
7.9.2 Distinciones 144
7.9.3 Estabilidad laboral 145
7.10 El trabajo en casa y la pandemia por covid-19 146

8. CONSIDERACIONES FINALES 155
8.1 Empleo y covid-19 160

9. RECOMENDACIONES 163
9.1 Dimensión formativa 163
9.2 Dimensión gremial 164
9.3 Dimensión de la política pública 165

BIBLIOGRAFÍA 166

LISTA DE TABLAS 167

LISTA DE FIGURAS 174

ANEXOS 176
Anexo 1. Consentimiento informado 176
Anexo 2. Formato de la encuesta 177
Anexo 3. Informe descriptivo general 177
Anexo 4. Coordinadores/as en las regiones 178
Anexo 5. Currículum vitae de los/as coordinadores/as 179
Anexo 6. Estudiantes encuestadores/as 185
Anexo 7. Primera evaluación 188
Anexo 8. Segunda evaluación 192

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL 194

CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL (Conets) 195

PRÓLOGO

> *Las ciencias sociales y el conocimiento social constituyen una parcela importante del esfuerzo por dar forma a nuestro futuro desde nuestro presente. Lo que pensamos ahora, cómo seamos capaces de imaginar (no la sociedad futura, sino simplemente imaginar que un mundo diferente es posible) es ya una forma de contribuir a ello […]*
>
> *(Melucci)*

El eje de conocimiento y acción del Trabajo Social se ubica en la cuestión social, enraizada en las desigualdades y las injusticias sociales propias de los sistemas capitalista, patriarcal y colonial, y de la intersección entre ellos. En este contexto las y los trabajadores sociales realizamos los procesos de investigación e intervención que nos corresponden, encarando tozudas condiciones de injustica de diferente orden: económico, político, cultural, cognitivo y ambiental, entre otros. Son complejos los retos que las y los profesionales asumimos en el desempeño, en marcos político-institucionales y en contextos diversos que, con frecuencia, se muestran refractarios al cambio. Así, hay espacios de desempeño profesional que son constrictivos, lo que genera condiciones poco propicias para desenmascarar opresiones e instaurar, con otras y otros, lógicas emancipadoras de transformación social. Lo que esta investigación trae a la discusión son las desigualdades y las injusticias que las y los trabajadores sociales encaramos en la vida laboral, porque no son sólo las ajenas las que afectan a los sujetos y a los colectivos con los que trabajamos, sino también las que nos impactan directamente. Ello configura contradicciones entre los fines de cambio social y las condiciones injustas en las que muchas y muchos trabajadores sociales ejercen la profesión, insertos en las lógicas neoliberales del mercado.

Por largos años, y quizás con mayor contundencia en los más recientes, se ha debatido en los colectivos académico y profesional, especialmente en el primero, acerca de la intervención como nota distintiva del quehacer del Trabajo Social y la investigación como correlato insoslayable de esta. La contundencia con la que hoy se afirma el lugar central de la investigación para el desarrollo de la profesión, se refiere no sólo al papel de esta como fundamento de la acción (análisis de contexto, diagnósticos; evaluaciones de resultado, proceso e impacto; estudios de población, caracterizaciones, estudios de caso, entre muchos otros), sino también a la

reflexión en y sobre la acción y a la sistematización de experiencias. Así, la investigación en Trabajo Social es un ejercicio de indagación tanto externa como interna; en este último registro, la propia práctica profesional se constituye en objeto de conocimiento, ligado a intereses de cualificación de los procesos formativos y del desempeño profesional. La novedad de la investigación "*Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia"* radica en su objeto de conocimiento, en tanto hace una necesaria caracterización sociodemográfica y educativa de las y los trabajadores sociales colombianos, examina las condiciones de inserción de ellas y ellos en el mundo del trabajo (perfiles ocupacionales, condiciones laborales, participación) y se aproxima al conocimiento de los efectos del confinamiento en ello. Así, a la trayectoria de investigación sobre lo social y sobre la práctica profesional, se suma la referida al conocimiento del propio colectivo y de las condiciones en las cuales se realiza el desempeño laboral de las y los profesionales.

La información de esta investigación fue recabada y analizada teniendo en cuenta variables relacionadas con las dimensiones del *"trabajo decente"* propuestas por la OIT (perspectiva orientadora de la investigación). Cada una de estas variables fue cruzada con otras de interés para nuestras escuelas y organismos nacionales (el tipo de institución de la cual egresaron las y los participantes en el estudio, el sexo, la región en la que se ubica el empleo y el tiempo de egreso). Así se derivó una visión compleja y heterogénea con relación al objeto de conocimiento que permite, de una parte, un acercamiento general a las condiciones de trabajo de las y los profesionales, y de otra, identificar especificidades según las variables de uno y otro tipo. El cruce entre unas y otras evidencia cómo desigualdades e injusticias características de nuestro ordenamiento social, por ejemplo, las referidas al género y a las brechas regionales, se articulan en la configuración de las condiciones de trabajo, lo que lleva a preguntarse si se trata de condiciones compartidas con otras profesiones del campo de las humanidades y de las ciencias sociales, en las que se refractan características estructurales de una sociedad neoliberal y profundamente desigual como la nuestra.

Los resultados presentados como una primera aproximación, de carácter nacional, al objeto de estudio y como línea de base para otras investigaciones, cuantitativas y cualitativas, son fuente rica para la formulación de nuevas preguntas e hipótesis en las que se vinculen otras variables y categorías (unidad académica, currículos, contextos, comparación con disciplinas y profesiones afines, entre otras) que permitan profundizar en el conocimiento de este tema de central importancia para la profesión, tanto en los órdenes regionales como en el nacional.

Este documento compele a la reflexión y a la actuación de las escuelas y las organizaciones académicas y gremiales, de cara no sólo a la interpelación a los

currículos, al fortalecimiento de las organizaciones y a la articulación entre ellas, sino también a las demandas al ordenamiento político-institucional, en lógica de reivindicación de los derechos relacionados con condiciones dignas para el trabajo profesional. Igualmente, esta investigación del Consejo Nacional de Trabajo Social y del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets), abre compuertas para el desarrollo de un necesario y amplio programa de investigación sobre el tema, alrededor del cual se articulen la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects) y las escuelas.

Esta investigación, concebida como respuesta a *"una deuda histórica con el colectivo profesional"*, es un comienzo cuya continuidad se plantea a través del *"observatorio laboral para las y los trabajadores sociales en el país"*. Esta es una estrategia clave para consolidar la investigación y la acción social, en horizontes de trabajo profesional digno para las y los trabajadores sociales y, en tal sentido, es necesario que haga tránsito de propuesta a realización.

María Rocío Cifuentes Patiño[1]

[1] • Trabajadora social (Universidad del Valle)
• Doctorado en humanidades (Universidad del Valle)
• Master of Sciences, Major Interdisciplinary Studies (Texas Tech University)
• Maestría en desarrollo educativo y social (Universidad Pedagógica Nacional)
Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000399191

1. PRESENTACIÓN

La Ley 53 de 1977, que "…*reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social*…", en su artículo séptimo creó el Consejo Nacional de Trabajo Social para atender dos aspectos: lo relacionado con la inscripción de las y los trabajadores sociales ante el organismo (expidiendo el documento que certifique dicha inscripción) y el conocimiento de las denuncias que se presenten por faltas contra la ética profesional y sancionarlas (artículo octavo). La inscripción ante el Consejo conlleva la protección del ejercicio profesional y la garantía para las familias, grupos, comunidades y organizaciones, al contar con profesionales formados en un saber disciplinar y, al mismo tiempo, infunde en los empleadores tranquilidad y confianza en la vinculación laboral de las y los trabajadores sociales.

Nuestro organismo, atendiendo a las inquietudes de las y los profesionales acerca de las condiciones laborales en el ejercicio del Trabajo Social en las diferentes regiones del país, decidió integrar un grupo de investigadores, constituido por cinco trabajadores sociales con altas calidades por su formación profesional e investigativa, para el diseño y desarrollo de un estudio sobre el tema en el ámbito nacional. Los resultados de este proceso son los que se muestran en el presente escrito.

Para la investigación se requirieron los servicios de 129 encuestadores, todos estudiantes de Trabajo Social de 22 universidades del país, varias de ellas afiliadas al Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets). En este sentido, se contó también con un equipo de 29 docentes y un estudiante de esos centros de estudio, que participaron en el proceso de coordinación del trabajo de campo.

El proceso investigativo da hoy sus frutos mediante este documento, en el que se exponen los resultados del estudio denominado: **"*Condiciones laborales de las y los trabajadores sosciales en Colombia*",** que se constituye en insumo y fundamento para el conocimiento, reconocimiento y apropiación de argumentos que soportan la defensa de condiciones dignas de trabajo para las y los profesionales en su ejercicio.

Buscando resolver la ausencia de información confiable sobre las condiciones del trabajo profesional y las dificultades derivadas de esta carencia, se realizó una encuesta nacional para identificar dichas condiciones de trabajo en el país. Este esfuerzo se logró caracterizando los perfiles ocupacionales, la formalización y participación en el ámbito profesional, la capacidad de movilidad laboral, la inserción en el sector público y privado, los ingresos, la cobertura en seguridad social y el grado de satisfacción en el quehacer de las y los trabajadores sociales. Estos re-

sultados permitirán plantear propuestas estratégicas para fortalecer campos ocupacionales y plantear políticas para el mejoramiento continuo de las condiciones laborales en las diferentes regiones del país en particular y en el ámbito nacional en general.

La falta de documentación sobre las condiciones laborales se convirtió en un obstáculo constante para el desarrollo de iniciativas coadyuvantes al mejoramiento salarial, socioambiental y psicosocial en el medio laboral. En tal sentido, esta investigación se convierte en la base argumental y soporte de procesos de negociación con las instancias correspondientes, en torno a condiciones dignas de trabajo para las y los trabajadores sociales en Colombia.

Pero, además, también se está aportando documentación relevante para el desarrollo de estudios focalizados regionales y locales, considerando las diferencias en el contexto nacional, sobre todo el reconocimiento de la diversidad social. Por consiguiente, se invita a tener en cuenta los datos presentados aquí para el desarrollo de futuros procesos de investigación, de acuerdo con los intereses y objetivos que se planteen sobre el tema de las condiciones laborales.

Este documento se estructuró con nueve capítulos en los que se muestran los resultados descriptivos de la situación laboral de las y los trabajadores sociales en el país, según los contextos regionales, pero priorizando la mirada global del tema en el ámbito nacional, luego aparece un análisis en consideraciones finales y, posteriormente, se exponen unas recomendaciones de necesario cumplimiento para garantizar la posibilidad de seguimiento y transformación de las condiciones de trabajo de nuestras y nuestros profesionales en esta área disciplinar, mediante la gestión y el establecimiento de alianzas con diferentes actores en el país, cooperantes en las garantías de condiciones dignas de trabajo para ellas y ellos. Después se presenta la bibliografía, los listados de tablas y figuras y los anexos. En caso de querer conocer el instrumento utilizado (encuesta) y profundizar en detalles estadísticos, el lector podrá hacerlo consultando los anexos 2 y 3, independientes a este documento, y que se encuentran disponibles:

- Anexo 2. Formato de la encuesta: https://es.calameo.com/read/00524682274450529373d
- Anexo 3. Informe descriptivo general: https://es.calameo.com/read/0052468228e3b29a01734

Finalmente, aparecen los nombres de quienes colaboraron en la investigación y los escritos de dos destacados trabajadores sociales que leyeron este documento y lo evaluaron.

Nora Eugenia Muñoz Franco
Presidenta del
Consejo Nacional de Trabajo Social.
(septiembre de 2021)

2. OBJETIVOS

2.1 General

Realizar un estudio estadístico representativo que identifique las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia.

2.2 Específicos

Con respecto a las y los trabajadores sociales:

- Determinar las características sociales y demográficas.
- Conocer los perfiles ocupacionales, la empleabilidad, tipos de empleo, grado de formalidad e informalidad y el ingreso monetario.
- Diagnosticar las condiciones laborales, enfatizando en el tipo de contratación, ingresos, movilidad laboral y la cobertura en seguridad social, salud y pensiones.
- Identificar la participación en el ámbito laboral (las diversas estructuras organizativas, los cargos gerenciales) y la satisfacción con el trabajo.
- Explorar las condiciones laborales durante el primer año de confinamiento (2020) ocasionado por la pandemia de covid-19.

3. MARCO CONCEPTUAL

En sentido general, esta investigación se orientó bajo el enfoque del *trabajo decente*, propuesto en 1999 por el director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ese momento: Juan Somavia. De acuerdo con sus planteamientos, el concepto busca integrar y articular las apuestas históricas, éticas, políticas y humanistas de la OIT en un solo horizonte. Y para tal propósito la categoría de *trabajo decente* se postuló como articulador de sentido y plataforma de referencia.

3.1 Trabajo decente

El trabajo decente se plantea como las "…*oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*"[2]. En esta perspectiva, el *trabajo decente* no es una categoría de orden moral, sino político, y no discute la dignidad del trabajo, sino las condiciones en las que se realiza; es decir: no plantea discusiones acerca de la decencia o indecencia del trabajo, sino de las condiciones, derechos y garantías en las que se realiza ese trabajo.

Este concepto se adoptó como un objetivo nodal de la OIT y del Sistema de Naciones Unidas (SNU). En consecuencia, su búsqueda y promoción como mandato institucional se articuló a los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) en la agenda 2030, para enfatizar en la búsqueda del pleno empleo en un contexto de crecimiento económico incluyente y sostenible. Y una de las estrategias más pertinentes, para este propósito, ha sido la promoción de políticas públicas que permitan progresivamente orientar transformaciones para lograr dicha meta.

En sentido amplio, el concepto hace referencia a la focalización de las acciones de la OIT que dan forma y contenido al concepto, constituidas en cuatro objetivos estratégicos:

- Los principios y derechos en el trabajo.
- La focalización en la creación de empleo como un mandato político, insistiendo en que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza y de la exclusión social.
- La protección social como un mandato ético de la OIT, que debe conjugarse con un mandato creativo para lograr ampliar el sistema de protección social para los sectores excluidos.

[2] Trabajo decente. Memoria del director general de la OIT a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra (1999).

- El tripartismo y el diálogo social como un mandato organizativo de la OIT. El diálogo deberá ser influyente, cimentado en una sólida organización de los trabajadores, en una fuerte organización de los empleadores y en un ministerio de trabajo fuerte, con estructuras modernas para la administración del trabajo (Juan Somavia, 1999).

3.1.1 Dimensiones generales del trabajo decente

La apuesta de la OIT para la promoción del *trabajo decente* no está orientada a la discusión teórica o filosófica del trabajo como categoría articuladora y central de la vida humana. Tampoco plantea un debate sobre su valor o su criterio de dignidad; en sentido amplio, se reconoce el trabajo como un valor de dignidad humana. La discusión se orienta fundamentalmente sobre las condiciones en las cuales hombres y mujeres realizan sus trabajos. En este sentido, las dimensiones que articulan y preocupan al *trabajo decente* tienen que ver con el empleo, los ingresos derivados de él y las oportunidades para conseguirlo. Este empleo, además, requiere soportarse en los derechos y conquistas históricas de las y los trabajadores, de tal modo que garantice todos los derechos y la conciliación entre la vida social, la vida laboral y la vida familiar. El empleo también debe: proporcionar amplia protección social, fomentar continuamente espacios de diálogo social y modular la participación en el mundo laboral mediante procesos de asociación y agremiación sindical. Las dimensiones generales del *trabajo decente* son:

- Oportunidades de empleo e ingresos dignos.
- Cobertura y eficacia de la protección social.
- Derechos fundamentales en el trabajo.
- Tripartismo y diálogo social.



Estas dimensiones articuladoras del *trabajo decente* se concretaron en cuatro objetivos estratégicos que definen y orientan la finalidad de la actuación.



Para el monitoreo y seguimiento a los avances operativos de los cuatro objetivos, se plantearon los indicadores expuestos en el numeral 3.1.2 –Los expertos de la OIT desarrollaron una serie de propuestas en esta materia, pero, en general, las propuestas tienen elementos comunes–.

3.1.2 Indicadores desagregados

- Oportunidades de empleo.
- Ingresos adecuados y trabajo productivo.
- Tiempo de trabajo decente.
- Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.
- Trabajo que debería abolirse.
- Estabilidad y seguridad del trabajo.
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Entorno de trabajo seguro.
- Seguridad social.
- Diálogo social y la representación de los/as trabajadores/as y los empleadores.

3.1.3 Trabajo decente y Trabajo Social

En el ámbito laboral, como escenario de las y los profesionales en Trabajo Social, en esta investigación se planteó una mirada del *trabajo decente* a partir de la identificación de las características socioeconómicas, las condiciones laborales, tipo de contrato, garantías y derechos en el trabajo, ingresos, jornadas de trabajo, la conciliación de la vida laboral con la vida social y familiar, la protección social, la participación en espacios de representación y la satisfacción con el trabajo.

4. METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación se diseñó una estrategia metodológica de investigación cuantitativa que incluyo: la definición del equipo investigativo, definición del tipo de investigación, diseño de la muestra, formulación del instrumento de recolección de información, trabajo de campo, análisis de resultados y elaboración de un informe final.

4.1 Tipo de investigación

Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal, utilizando como fuente de información primaria la encuesta aplicada a un grupo de trabajadores/as sociales del país que estaban inscritos ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, constituyéndose así la población objeto, o el universo de la muestra: más de 40.000 profesionales en Trabajo Social.

4.2 Muestra

Tomando como referente una población de cuarenta mil personas (N = 40.000), con un margen de error aceptable del 3% y un margen de confianza del 98%, se calculó una muestra representativa de 1.479 profesionales. Para este cálculo, como se conocía el tamaño de la población, según lo habitual en estadística, se utilizó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n: Tamaño de muestra que se quiere calcular.
N: Tamaño de la población.
Z: Coeficiente de confianza determinado.
p: Probabilidad de éxito.
q: Probabilidad de fracaso.
d: Error máximo admisible.

Aplicando esto, se remplazaron los valores, obteniendo lo siguiente:

N: 40.000 personas.
Z: Confianza del 98% (Z = 2,32635).
p: 0,50
q: 0,50
d: 3%

$$n = \frac{40.000 * 2{,}32635^2 * 0{,}5 * 0{,}5}{0{,}03^2 * (40.000 - 1) + 2{,}32635^2 * 0{,}5 * 0{,}5}$$

$$n = \frac{54.119{,}04}{36{,}58}$$

$$n = 1.479$$

Para aumentar la confiabilidad, se decidió ampliar la muestra a 1.710 profesionales (N = 1.710).

4.3 Muestreo

El muestreo fue estratificado principalmente por los departamentos de Colombia, en donde residían las y los trabajadores sociales, según la base de datos suministrada por el Consejo Nacional de Trabajo Social, con el fin de garantizar la representatividad territorial, ya que la distribución de la población no era homogénea, encontrándose mayor población en algunos departamentos.

Dada la distribución de la población por departamentos, se hizo una estratificación adicional por sexo, tipo de universidad de egreso (pública o privada) y años de egreso (1 a 5, 6 a 10 y más de 10 años), calculando la participación porcentual que tenía cada una sobre la población total de profesionales, obteniendo así una distribución representativa en cada aspecto en todo el territorio nacional.

Para la selección de los/as entrevistados/as, al azar se seleccionaron de la base de datos de egresados/as de distintas universidades con programas académicos de Trabajo Social –facilitada también por el Consejo–, según los criterios que se establecieron: departamento, sexo, tipo de universidad de egreso y años de egreso. Esto, combinado con la estrategia de "*bola de nieve*", en la que las personas participantes referenciaban colegas que cumplieran con los criterios descritos.

4.4 Diseño del instrumento para recolectar la información

Como instrumento se construyó colectivamente una encuesta (ver anexo 2) de trabajo decente para los/as profesionales en Trabajo Social, estructurada a partir de las cuatro dimensiones que configuran el *trabajo decente*, tomando como referentes la encuesta nacional de *trabajo decente,* hecha por la Escuela Nacional Sindical, las encuestas del Dane y encuestas del Ministerio de Trabajo. Durante el proceso de construcción se tomaron algunas preguntas ya validadas de otros instrumentos, con el fin de obtener datos comparables. Así mismo, se construyeron preguntas con el propósito de obtener indicadores con enfoque laboral.

Además de lo anterior, el diseño de la estructura el instrumento para la recolección de la información pasó por procesos de validación consultiva y participativa.

4.5 Pilotaje y validación de la encuesta

Con el propósito de perfeccionar el instrumento (encuesta), verificar la pertinencia de cada pregunta, las opciones de respuesta y los tiempos de aplicación, se realizaron procesos de pruebas piloto.

Posterior a esas experiencias, se modificó la redacción de algunas preguntas y las opciones de respuesta, y luego se socializaron las recomendaciones para el acercamiento con los/as profesionales.

Al finalizar el proceso, también se llevó a cabo la socialización con todas las personas que participaron, recopilando sugerencias y opiniones.

4.6 Capacitación de auxiliares para el trabajo de campo

Para este propósito, se contó con la participación y apoyo de diferentes universidades del país, vinculando estudiantes de últimos semestres de Trabajo Social para que aplicaran las encuestas en las diferentes regiones.

El equipo investigador convocó y desarrolló sesiones presenciales y virtuales para la capacitación del equipo de los/as estudiantes que participaron, en las cuales se explicó la metodología del proyecto y se impartió instrucción detallada sobre la encuesta y el manejo de la aplicación escogida para la recolección de información.

4.7 Recolección de la información

4.7.1 Aplicación de la encuesta en formato digital

Para la aplicación de la encuesta, se implementó el formulario diseñado previamente en la plataforma *KoBoToolbox* (Harvard University, 2019), desarrollada principalmente por la Universidad de Harvard, como un conjunto de herramientas para la recopilación de datos de campo –con las ventajas de ser gratuita y no tener la necesidad de una conexión constante a Internet–. Esto facilitó el trabajo en las áreas donde no se contó con cobertura de datos móviles o de redes wifi.

Toda la información recolectada pudo ser visualizada en línea, lo que posibilitó el seguimiento diario de la información obtenida, facilitando el control sobre la calidad de la misma (verificación de datos de contacto e identificación de las personas) y el estado de cumplimiento de la aplicación de encuestas en las diferentes regiones.

Por su formato electrónico, la encuesta contó con parámetros básicos para garantizar la calidad de la información; por ejemplo: en los saltos de pregunta, definición del tipo de variable (numérica, texto, fecha…), definición de preguntas obligatorias y otras particularidades, evitando así el salto involuntario de las preguntas.

Para el uso de la herramienta fue necesario que quienes integraron el equipo de estudiantes encuestadores/as contara con una tableta o un teléfono celular con el sistema operativo Android.

4.7.2 Criterios de inclusión

- Haber obtenido el título de trabajador/a social en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado.
- Residir en Colombia.
- Presentar documento de identidad (cédula o pasaporte) al momento de responder la encuesta.

4.7.3 Criterios de exclusión

- No firmar el consentimiento informado.
- No aceptar responder la totalidad de las preguntas.

4.8 Aspectos éticos y consentimiento informado

Con el fin de garantizar la confiabilidad, la transparencia y el cuidado de la información durante todo el proceso de investigación, y en particular en el momento de aplicación de la encuesta, cada encuestador/a, además de exponer con claridad todos los criterios éticos, leyó y explicó el formato del consentimiento informado (ver anexo 1). En ese documento se aclaró que las respuestas eran confidenciales y que no comprometían, de ninguna manera, la identidad de la persona.

4.9 Verificación de la información recolectada

Con el fin de verificar la información obtenida en las encuestas, se realizaron llamadas aleatorias para la verificación de algunos datos, como ubicación de la vivienda, edad, nombre y aspectos laborales.

Adicionalmente, durante el proceso se verificaron cédulas al azar en dos plataformas nacionales: una, en el sitio web de la *Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud*, Adres (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019); otra, en la base de datos del *Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales,* Sisbén (Departamento Nacional de Planeación, 2019), con el fin de corroborar la identidad de las personas.

4.10 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La plataforma *KoBoToolbox* (mencionada en el numeral 4.7.1) permitió la descarga de la base de datos generada automáticamente en formato Excel, y después, al contar con todos los registros, se procedió a exportar el archivo al software estadístico SPSS, versión 24 (International Business Machines, IBM, 2019), licenciado por la Universidad de Antioquia.

Con este software estadístico se realizó el proceso de normalización de los datos, la configuración de las variables (definición del tipo de variables, valores perdidos, entre otros) y la recodificación de algunas variables. Después se generaron las tablas de frecuencia para el desarrollo del análisis descriptivo y la ejecución de cruces de variables.

5. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

5.1 Caracterización

Para la caracterización sociodemográfica de las y los trabajadores sociales, se buscó que la muestra, además de ser representativa en términos estadísticos, tuviera en cuenta la presencia de profesionales en cada uno de los departamentos del país. Por tal razón se encuestaron egresados/as de Trabajo Social en los 32 departamentos (pese a que en algunos lugares la presencia de profesionales, en términos estadísticos, era poco significativa).

En términos metodológicos se consideraron las posibilidades analíticas, de acuerdo con la conformación regional propuesta por los organismos de la profesión. Así, para la presentación de los resultados se definieron las siguientes regiones:

- **Caribe**: Bolívar, Atlántico, Sucre, La Guajira, Córdoba, Magdalena, Cesar y San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- **Eje Cafetero y Antioquia**: Caldas, Antioquia, Quindío y Risaralda.
- **Nororiente**: Santander, Norte de Santander y Arauca.
- **Centro**: Cundinamarca, Tolima, Boyacá y Meta.
- **Suroccidente**: Valle del Cauca, Nariño, Choco y Cauca.
- **Sur**: Huila, Putumayo, Casanare, Caquetá, Vaupés, Amazonas, Guaviare, Vichada y Guainía.
- **Bogotá**: el distrito capital se planteó como una región por la alta presencia de profesionales y de unidades académicas de Trabajo Social.

Aquí son necesarias dos aclaraciones metodológicas. La primera: para el análisis interesó principalmente el lugar donde residían y donde trabajaban los/as profesionales, más que el lugar de nacimiento o procedencia (las variables asociadas a este tema se presentan detalladas en el anexo 3). La segunda: las encuestas se hicieron en todos los departamentos con presencia de profesionales en Trabajo Social, independientemente de si en esos territorios existían, o no, unidades académicas de Trabajo Social.

5.1.1 Lugar de residencia

El número de encuestas estuvo relacionado con el número de profesionales inscritos ante el Consejo Nacional de Trabajo Social en cada departamento. Con el cumplimiento de este requisito, se hicieron 300 encuestas en la región Caribe, 350 en

el Eje Cafetero y Antioquia, 147 en el Nororiente, 178 en la región Centro, 227 en el Suroccidente, 53 en la región Sur y 455 en Bogotá (ver tabla 1 y figura 1).

Tabla 1. Lugar de residencia

Región	Departamento de residencia	Número	% región
Caribe	Bolívar	100	33.3
	Atlántico	62	20.7
	Sucre	41	13.7
	La Guajira	32	10.7
	Córdoba	31	10.3
	Magdalena	18	6.0
	Cesar	9	3.0
	San Andrés, Providencia y Santa Catalina	7	2.3
	Total:	**300**	**100**
Eje cafetero y Antioquia	Antioquia	200	57.1
	Caldas	89	25.4
	Quindío	37	10.6
	Risaralda	24	6.9
	Total:	**350**	**100**
Nororiente	Santander	75	51.0
	Norte de Santander	67	45.6
	Arauca	5	3.4
	Total:	**147**	**100**
Centro	Cundinamarca	109	61.2
	Boyacá	29	16.3
	Tolima	25	14.0
	Meta	15	8.4
	Total:	**178**	**100**
Suroccidente	Valle del Cauca	124	54.6
	Chocó	48	21.1
	Nariño	44	19.4
	Cauca	11	4.8
	Total:	**227**	**100**
Bogotá	Bogotá, D.C.	455	100
	Total:	**455**	**100**
Sur	Putumayo	21	39.6
	Casanare	9	17.0
	Huila	6	11.3
	Caquetá	6	11.3
	Amazonas	5	9.4
	Guaviare	3	5.7
	Vichada	1	1.9
	Vaupés	1	1.9
	Guainía	1	1.9
	Total:	**53**	**100**

Nota: para revisar el municipio de residencia, se puede consultar el anexo 3.

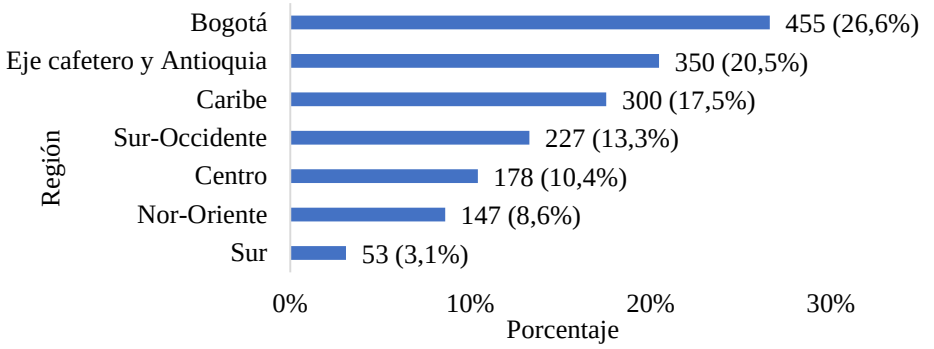


Figura 1. Distribución por regiones

5.1.2 Años de egreso

Otro criterio importante para el análisis y estratificación de la encuesta fue el considerar los años trascurridos después del egreso de la universidad de los/as profesionales, con el fin de diferenciar las condiciones laborales según la experiencia, el tiempo de trabajo y el periodo de graduación.

Para ese análisis se definieron tres rangos de años: *1 a 5, 6 a 10* y *más de 10*. Con esta perspectiva, el 46.4% de las encuestas fueron respondidas por quienes llevaban entre 1 y 5 años de haberse graduado (a veces llamados/as, en este documento, *recién egresados/as*), el 30.4% entre 6 y 10 y el 23.2% más de 10 años. Los porcentajes obedecieron a los registros del Consejo y a la multiplicación de unidades académicas para la formación en Trabajo Social en los últimos diez años en el país (ver tabla 2 y figura 2).

Tabla 2. Años de haber egresado

Años	Número	%	% acumulado
1 a 5	793	46.4	46.4
6 a 10	520	30.4	76.8
Más de 10	397	23.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Al analizar el tipo de institución de la cual egresaron los/as profesionales, se encontró que de las 793 encuestas respondidas por egresados/as entre 1 y 5 años, el 57.6% lo hicieron de universidades privadas y el 44.3% de universidades públicas. En el rango de 6 a 10 años, un 39 % correspondió a egresados/as de universidades privadas y el 60.9 % a públicas. Y en el rango de 6 a 10 años, un 30.4 % correspondió a universidades privadas y el 69.5% a públicas. Fue notable el incremento de egresados/as de universidades privadas en los últimos 10 años (ver tabla 3 y figura 3).

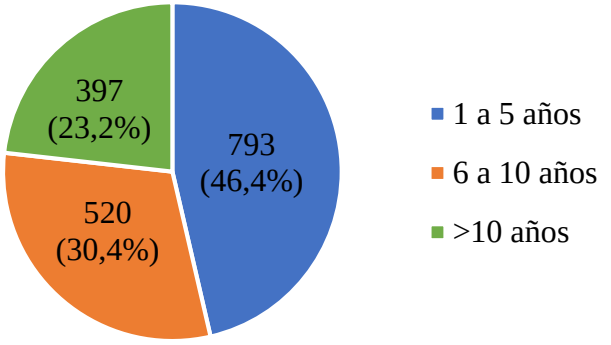


Figura 2. Años de egreso

Tabla 3. Tipo de institución de egreso

Años	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1 a 5	457	57.9	336	36.5	793	46.4
6 a 10	203	25.7	317	34.4	520	30.4
Más de 10	129	16.3	268	29.1	397	23.2
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Nota: para revisar los resultados por año de egreso, ver anexo 3.

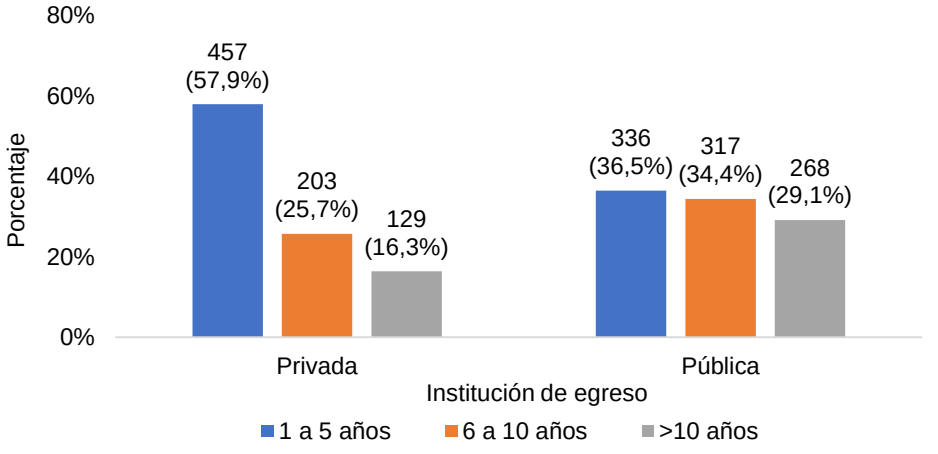


Figura 3. Años de egreso según institución

5.1.3 Distribución por sexo

En las encuestas realizadas, las mujeres constituyeron el 88.8% y los hombres el 11.2%. Estos datos mostraron una proporción igual a la presentada en el colectivo nacional de profesionales en Trabajo Social, en el que históricamente se destaca la participación mayoritaria de las mujeres en la profesión (ver figura 4 y tabla 4).

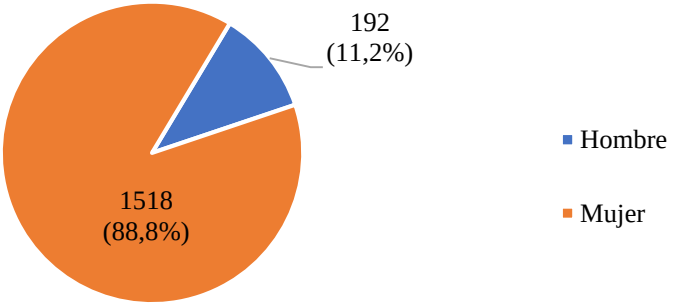


Figura 4. Distribución por sexo

Al analizar la participación de hombres y mujeres, por el tipo de las universidades de egreso, se encontró que el 89.5% de las mujeres habían cursado su pregrado en universidades públicas, frente al 10.4% de los hombres; y con respecto a la obtención del grado en las privadas, correspondió a las mujeres el 87.8% y a los hombres un 12.2%. Los datos obtenidos permitieron observar, además, que en los últimos cinco años –antes de haber realizado las encuestas– se incrementó notablemente la participación de los hombres en la profesión (para más información, ver la tabla 4 del anexo 3). En lo regional se destacó que en tres regiones (Eje Cafetero y Antioquia, Suroccidente y Bogotá) se concentró el mayor número de hombres egresados como trabajadores sociales.

Tabla 4. Tipo de institución según sexo

Tipo de institución	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Privada	96	50.0	693	45.7	789	46.1
Pública	96	50.0	825	54.3	921	53.9
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

5.1.4 Distribución según la edad

En términos de edad, el 83.4% de la población profesional se concentraba en el rango de 23 a 47 años, sobresaliendo un 23.3% ubicados/as entre los 28 y los 32 años, un 17% entre 23 y 27, y un 16.9% entre los 38 y los 42 años (ver figura 5 y tabla 5).

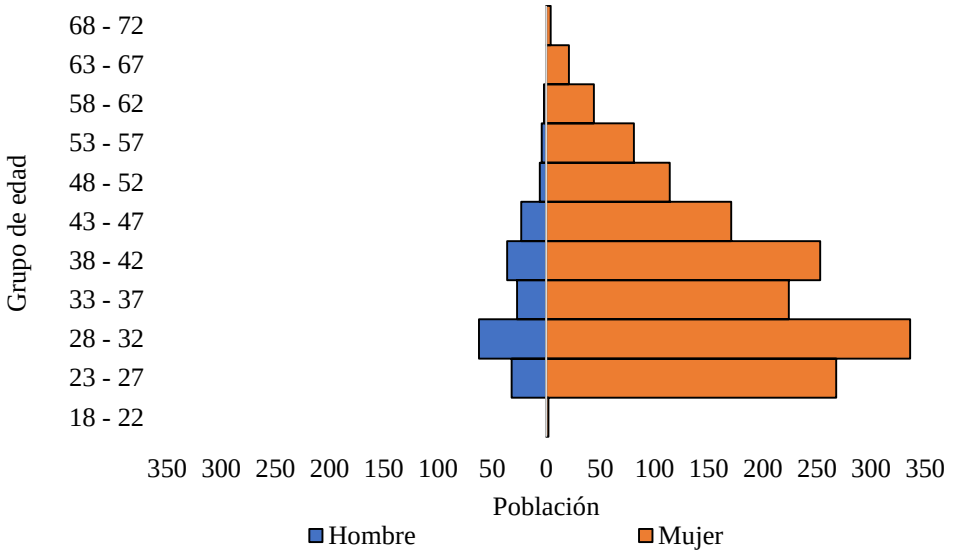


Figura 5. Estructura poblacional

En el análisis según el sexo, se observó que tanto las mujeres como los hombres estaban en el rango de 23 a 47 años de edad. Sin embargo, los hombres se concentraban en el rango de 28 a 32 años; mientras que en las mujeres se presentó una participación más simétrica en los 11 rangos establecidos.

Tabla 5. Grupos de edad

Edad	Número	%	% acumulado
18 - 22	2	0.1	0.1
23 - 27	300	17.5	17.7
28 - 32	398	23.3	40.9
33 - 37	251	14.7	55.6
38 - 42	289	16.9	72.5
43 - 47	194	11.3	83.9
48 - 52	120	7.0	90.9
53 - 57	85	5.0	95.8
58 - 62	46	2.7	98.5
63 - 67	21	1.2	99.8
68 - 72	4	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Con respecto a la edad y la institución de egreso de los/as profesionales se observó un comportamiento regular de los datos para casi todos los rangos de edades, aunque fue notorio un descenso significativo en el grupo conformado por quienes tenían entre 23 y 27 años y habían egresado de universidades públicas (ver tabla 6). Las edades agrupadas por años de egreso y por región se muestran en el anexo 3.

Tabla 6. Edad según institución de egreso

Edad	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
18 – 22	2	0.3	0	0.0	2	0.1
23 – 27	190	24.1	110	11.9	300	17.5
28 – 32	189	24.0	209	22.7	398	23.3
33 – 37	123	15.6	128	13.9	251	14.7
38 – 42	105	13.3	184	20.0	289	16.9
43 – 47	74	9.4	120	13.0	194	11.3
48 – 52	47	6.0	73	7.9	120	7.0
53 – 57	31	3.9	54	5.9	85	5.0
58 – 62	21	2.7	25	2.7	46	2.7
63 – 67	5	0.6	16	1.7	21	1.2
68 – 72	2	0.3	2	0.2	4	0.2
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

5.1.5 Autorreconocimiento étnicorracial

En el autorreconocimiento étnicorracial, por parte de los/as profesionales en Trabajo Social, el 46.1% se reconoció como mestizo, un 10.2% como población afro, el 2.6% como indígena, 12.7% como blanco, un 0.9% como mulato y el 0.4% como raizal. De modo significativo sobresalió el 20.5% que manifestó no saber o no tener claro su autorreconocimiento étnicorracial (ver figura 6 y tabla 7 en la siguiente página).

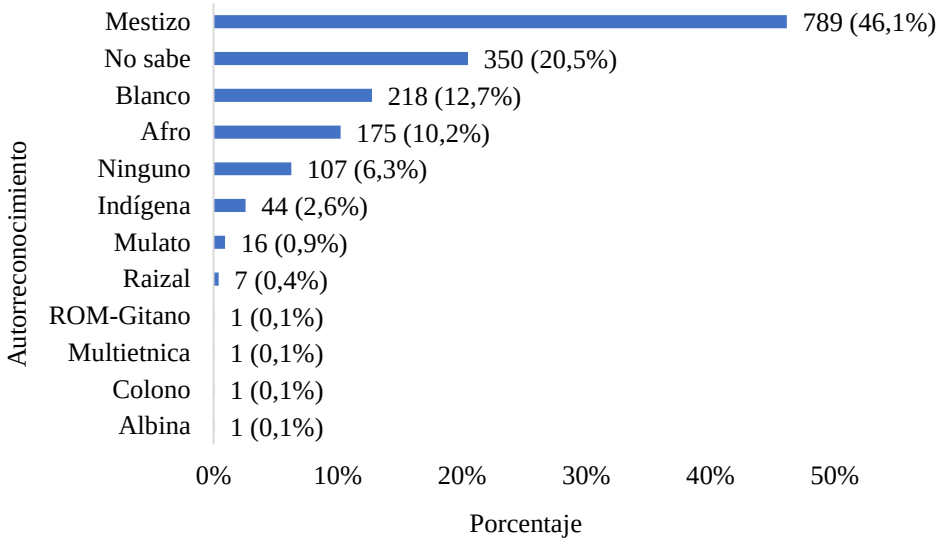


Figura 6. Autorreconocimiento según cultura, pueblo o rasgos físicos

Tabla 7. Autorreconocimiento según la región

Región	Autorreconocimiento	Número	% de la región
Caribe	Mestizo/a	112	37.3
	No sabe	59	19.7
	Blanco/a	20	6.7
	Afro	69	23.0
	Ninguno	6	2.0
	Indígena	21	7.0
	Mulato/a	5	1.7
	Raizal (sanandresano/a)	6	2.0
	ROM-Gitano/a	1	0.3
	Multiétnico/a	1	0.3
	Total:	**300**	**100**
Eje cafetero y Antioquia	Mestizo/a	196	56.0
	No sabe	77	22.0
	Blanco/a	33	9.4
	Afro	14	4.0
	Ninguno	23	6.6
	Indígena	5	1.4
	Mulato/a	1	0.3
	Albino/a	1	0.3
	Total:	**350**	**100**

Región	Autorreconocimiento	Número	% de la región
Nororiente	Mestizo/a	56	38.1
	No sabe	37	25.2
	Blanco/a	26	17.7
	Afro	1	0.7
	Ninguno	24	16.3
	Indígena	0	0.0
	Mulato/a	2	1.4
	Raizal (sanandresano/a)	1	0.7
	Total:	**147**	**100**
Centro	Mestizo	83	46.6
	No sabe	41	23.0
	Blanco/a	37	20.8
	Afro	1	0.6
	Ninguno	16	9.0
	Total:	**178**	**100**
Suroccidente	Mestizo/a	99	43.6
	No sabe	18	7.9
	Blanco/a	15	6.6
	Afro	76	33.5
	Ninguno	4	1.8
	Indígena	12	5.3
	Mulato/a	3	1.3
	Total:	**227**	**100**
Bogotá	Mestizo/a	218	47.9
	No sabe	109	24.0
	Blanco/a	81	17.8
	Afro	10	2.2
	Ninguno	30	6.6
	Indígena	3	0.7
	Mulato/a	4	0.9
	Total:	**455**	**100**
Sur	Mestizo/a	25	47.2
	No sabe	9	17.0
	Blanco/a	6	11.3
	Afro	4	7.5
	Ninguno	4	7.5
	Indígena	3	5.7
	Mulato/a	1	1.9
	Colono/a	1	1.9
	Albino/a	0	0.0
	Total:	**53**	**100**

5.1.6 Autorreconocimiento por orientación sexual e identidad de género

En cuanto al autorreconocimiento de la orientación sexual, el 96% se consideró heterosexual, el 1.3% como bisexual o gay, y sólo un 0.5% como lesbiana. De estos datos llamó la atención que el 12% de los hombres se reconoció como gay y el 3.1% como bisexual. Mientras que en las mujeres solamente un 1.1% se dijo ser bisexual y el 0.5% lesbiana. Frente al reconocimiento de la identidad de género, el 99% de los hombres y el 99% de las mujeres se consideraron como una persona cis-género[3], un 0.5 % de los hombres como no binario, y sólo el 0.2% de las mujeres se consideró no binaria (ver tablas 8, 9 y 10). Las demás identidades no se reflejaron en la información obtenida.

Tabla 8. Orientación sexual

Orientación sexual	Número	%	% acumulado
Heterosexual	1.642	96.0	96.0
Bisexual	23	1.3	97.4
Gay	23	1.3	98.7
Ninguna	12	0.7	99.4
Lesbiana	8	0.5	99.9
Pansexual	2	0.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 9. Orientación sexual según sexo

Orientación sexual	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Heterosexual	161	83.9	1.481	97.6	1.642	96.0
Gay	23	12.0	0	0.0	23	1.3
Bisexual	6	3.1	17	1.1	23	1.3
Ninguna	2	1.0	10	0.7	12	0.7
Lesbiana	0	0.0	8	0.5	8	0.5
Pansexual	0	0.0	2	0.1	2	0.1
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

[3] *Cis-genero* hace referencia a una persona que se identifica con el género que le fue asignado al momento de nacer; mientras que una persona *no binaria* fluye entre las posibilidades del género, o no se identifica con ningún binarismo hombre-mujer.

Tabla 10. Identidad de género

Identidad de género	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mujer cis (biológica)	0	0	1.513	99.7	1.513	88.5
Hombre cis (biológico)	190	99.0	0	0.0	190	11.1
Género no binario	1	0.5	3	0.2	4	0.2
Ninguno	1	0.5	2	0.1	3	0.2
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

5.1.7 Estado civil

En materia de estado civil, el 48.8% de la población señaló que era soltera, el 24.7% casada, un 19.7% vivía en unión libre, 3.8% separada y un 2.6% estaba divorciada. El 61.5% de los hombres permanecía soltero, mientras que el 47.2% de las mujeres eran solteras. El 15.6% de los hombres se encontraba casado, frente al 25.8% de las mujeres en la misma condición civil. De los hombres, el 21% se hallaba en unión libre, y sólo el 1% estaba separado; mientras que el 19.4% de las mujeres dijeron estar en unión libre y el 4.2% separadas (ver figura 7).

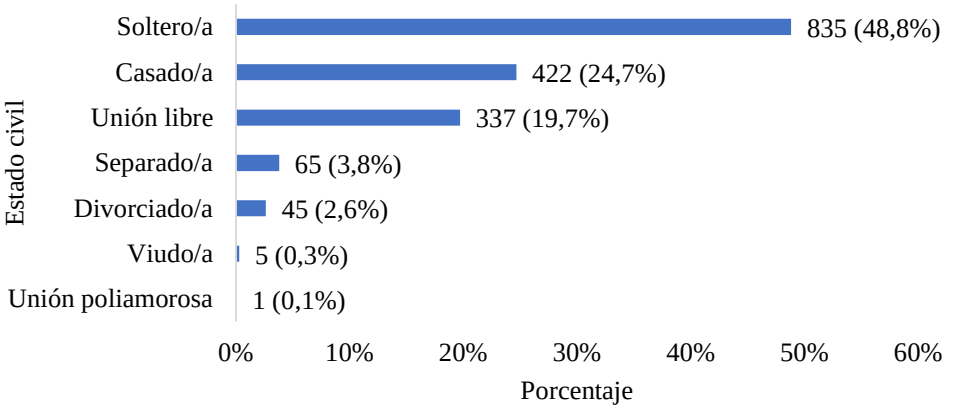


Figura 7. Estado civil

De modo significativo, quienes egresaron de universidades privadas se encontraban solteros/as en mayor porcentaje que los/as casados/as de universidades públicas. Además, se observó que el 53% de egresados/as de universidades privadas permanecían solteros/as; mientras que de las universidades públicas sólo el 44.8% lo era. En cuanto a casados/as, estaba el 22.7% de egresados/as de universidades privadas y el 26.4% de universidades públicas.

Al analizar los datos por años de egreso, fue notable que los/as profesionales más jóvenes permanecían solteros/as, mientras que los/as egresados/as con más tiempo estaban casados/as en mayor proporción (ver tabla 11). En lo regional se observó que el Nororiente del país, seguido por Bogotá y el Eje Cafetero, incluyendo a Antioquia, fueron las regiones donde más prevalecieron los/as egresados/as en situación de soltería. Y en las regiones Centro y Caribe se registraron los mayores porcentajes de matrimonios (ver tabla 12).

Tabla 11. Estado civil según años de egreso

Estado civil	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Soltero/a	512	64.6	211	40.6	112	28.2
Casado/a	102	12.9	154	29.6	166	41.8
Unión libre	164	20.7	127	24.4	46	11.6
Separado/a	10	1.3	23	4.4	32	8.1
Divorciado/a	4	0.5	4	0.8	37	9.3
Viudo/a	0	0.0	1	0.2	4	1.0
Unión poliamorosa	1	0.1	0	0.0	0	0.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	100

Tabla 12. Estado civil según región

Región	Estado civil	Número	% de la región
Caribe	Soltero/a	129	43.0%
	Casado/a	78	26.0%
	Unión libre	69	23.0%
	Separado/a	18	6.0%
	Divorciado/a	6	2.0%
	Viudo/a	0	0.0%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**300**	**100%**
Eje cafetero y Antioquia	Soltero/a	168	48.0%
	Casado/a	80	22.9%
	Unión libre	76	21.7%
	Separado/a	11	3.1%
	Divorciado/a	14	4.0%
	Viudo/a	1	0.3%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**350**	**100%**

Región	Estado civil	Número	% de la región
Nororiente	Soltero/a	83	56.5%
	Casado/a	36	24.5%
	Unión libre	19	12.9%
	Separado/a	5	3.4%
	Divorciado/a	4	2.7%
	Viudo/a	0	0.0%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**147**	**100%**
Centro	Soltero/a	83	46.6%
	Casado/a	55	30.9%
	Unión libre	28	15.7%
	Separado/a	7	3.9%
	Divorciado/a	4	2.2%
	Viudo/a	1	0.6%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**178**	**100%**
Suroccidente	Soltero/a	103	45.4%
	Casado/a	46	20.3%
	Unión libre	66	29.1%
	Separado/a	8	3.5%
	Divorciado/a	3	1.3%
	Viudo/a	1	0.4%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**227**	**100%**
Bogotá	Soltero/a	235	51.6%
	Casado/a	118	25.9%
	Unión libre	69	15.2%
	Separado/a	16	3.5%
	Divorciado/a	14	3.1%
	Viudo/a	2	0.4%
	Unión poliamorosa	1	0.2%
	Total:	**455**	**100%**
Sur	Soltero/a	34	64.2%
	Casado/a	9	17.0%
	Unión libre	10	18.9%
	Separado/a	0	0.0%
	Divorciado/a	0	0.0%
	Viudo/a	0	0.0%
	Unión poliamorosa	0	0.0%
	Total:	**53**	**100%**

5.1.8 Vivienda

El 94.5% de las viviendas de los/as profesionales se encontraba en zonas urbanas y sólo un 5.5% residía en zona rural (ver figura 8). La ruralidad aumentó en mayor proporción para egresados/as de universidades privadas (6.85%), para recién egresados (6.6%) y para las regiones: Centro (9.5%), Sur (9.4%) y Caribe (8%). Frente a la modalidad de la vivienda, el 52.5% vivía en casa y el 45% en apartamentos, solo un 1.5% en una finca, y menos del 1% en cuartos.

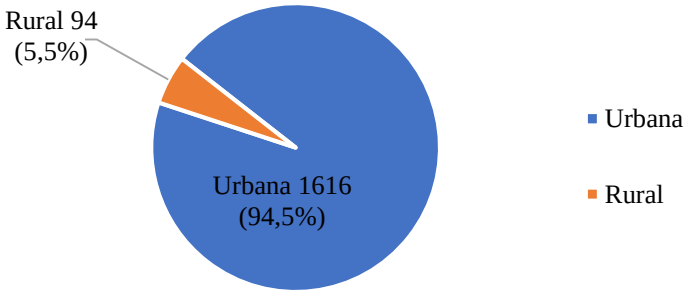


Figura 8. Zona de la vivienda

El 80. 4% de los/as profesionales vivían repartidos entre los estratos 1 y 3. El 10.3% era del estrato 1, un 28.4% del 2, el 41.7% del 3, menos del 1% de estrato 6, el 3.9% del 5 y un 15% del estrato 4 (ver figura 9). Estos datos suscitaron análisis sobre la movilidad social y habitacional: en primer lugar, se podría señalar que existía una baja o escasa movilidad en cuanto a la vivienda; en segundo lugar, esa baja movilidad obedecía a varias razones, entre ellas: a) que los/as profesionales decidían no mudarse de su vivienda de origen y se quedaban apoyando económicamente a sus familias, b) que los ingresos no fueran suficientes para cambiarse de casa, c) que permanecían, como una apuesta política, en sus lugares de origen.

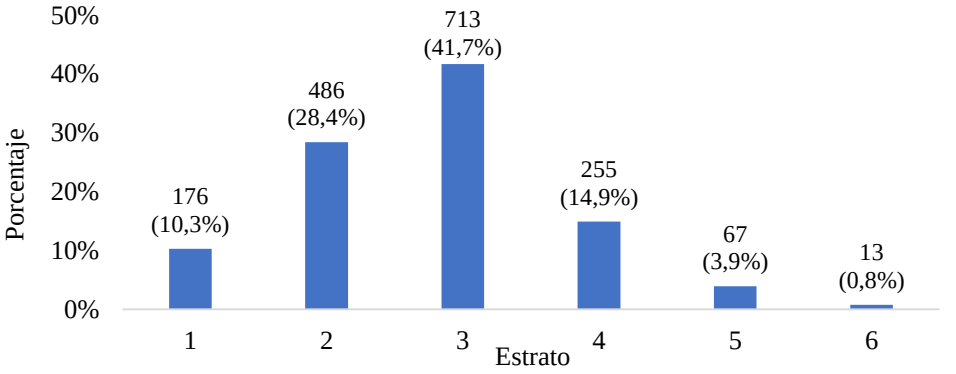


Figura 9. Estrato socioeconómico de la vivienda

Comparativamente, más mujeres vivían en zonas de estrato 1 o 2, y más hombres en estratos 3, 4 y 5 (ver tabla 13). En términos del tipo de universidad de egreso, llamó la atención que quienes egresaron de universidades privadas se encontraban mayoritariamente en los estratos bajos, y en menor proporción en estratos altos (4, 5 y 6), en comparación con los/as egresados/as de universidades públicas (ver tabla 14).

Tabla 13. Estrato socioeconómico según sexo

Estrato	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1	17	8.9	159	10.5	176	10.3
2	52	27.1	434	28.6	486	28.4
3	81	42.2	632	41.6	713	41.7
4	30	15.6	225	14.8	255	14.9
5	12	6.3	55	3.6	67	3.9
6	0	0.0	13	0.9	13	0.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 14. Estrato socioeconómico según institución de egreso

Estrato	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1	87	11.0	89	9.7	176	10.3
2	246	31.2	240	26.1	486	28.4
3	325	41.2	388	42.1	713	41.7
4	97	12.3	158	17.2	255	14.9
5	28	3.5	39	4.2	67	3.9
6	6	0.8	7	0.8	13	0.8
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

En lo regional fue significativa la alta proporción de profesionales viviendo en estrato 1, siendo en las regiones Caribe y Suroccidente del 24.7% y 25.1%, respectivamente. Y sorprendió el elevado porcentaje de profesionales de la región Caribe viviendo en estrato 2 (40.7%), mientras que en las regiones Centro, Bogotá, Eje Cafetero y Antioquia vivían en estratos 3 o 4 (ver tabla 15).

Tabla 15. Estrato socioeconómico según región

Región	Estrato	Número	% de la región
Caribe	1	74	24.7%
	2	122	40.7%
	3	76	25.3%
	4	18	6.0%
	5	9	3.0%
	6	1	0.3%
	Total:	**300**	**100%**
Eje cafetero y Antioquia	1	16	4.6%
	2	72	20.6%
	3	154	44.0%
	4	67	19.1%
	5	30	8.6%
	6	11	3.1%
	Total:	**350**	**100%**
Nororiente	1	6	4.1%
	2	44	29.9%
	3	55	37.4%
	4	40	27.2%
	5	2	1.4%
	6	0	0.0%
	Total:	**147**	**100%**
Centro	1	9	5.1%
	2	56	31.5%
	3	88	49.4%
	4	21	11.8%
	5	4	2.2%
	6	0	0.0%
	Total:	**178**	**100%**
Suroccidente	1	57	25.1%
	2	53	23.3%
	3	77	33.9%
	4	31	13.7%
	5	9	4.0%
	6	0	0.0%
	Total:	**227**	**100%**
Bogotá	1	7	1.5%
	2	113	24.8%
	3	248	54.5%
	4	73	16.0%
	5	13	2.9%
	6	1	0.2%
	Total:	**455**	**100%**

Región	Estrato	Número	% de la región
Sur	1	7	13.2%
	2	26	49.1%
	3	15	28.3%
	4	5	9.4%
	5	0	0.0%
	6	0	0.0%
	Total:	**53**	**100%**

En el tipo de vivienda, se encontró que el 52.5% vivía en casas y el 45% en apartamentos, un 1.5% en fincas, menos del 1% en cuartos, y solamente el 0.2% dijo que habitaba una vivienda indígena (ver tabla 16).

Tabla 16. Tipo de vivienda

Tipo vivienda	Número	%	% acumulado
Casa	898	52.5	52.5
Apartamento	770	45.0	97.5
Finca	26	1.5	99.1
Cuarto	13	0.8	99.8
Vivienda indígena	3	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

El 35.5% de los/as profesionales pagaban arriendo, un 32.1% residía en la vivienda familiar, sólo el 19.4% tenía vivienda propia y un 12.5% estaba pagando su vivienda (ver tabla 17 y figura 10).

Tabla 17. Modalidad de la vivienda

Modalidad	Número	%	% acumulado
Pagando arriendo mensual	604	35.3	35.3
Vivienda familiar	549	32.1	67.4
Vivienda propia (ya pagada)	332	19.4	86.8
Pagando su propia vivienda	213	12.5	99.3
Prestada	8	0.5	99.8
Posesión (ocupante de hecho)	4	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

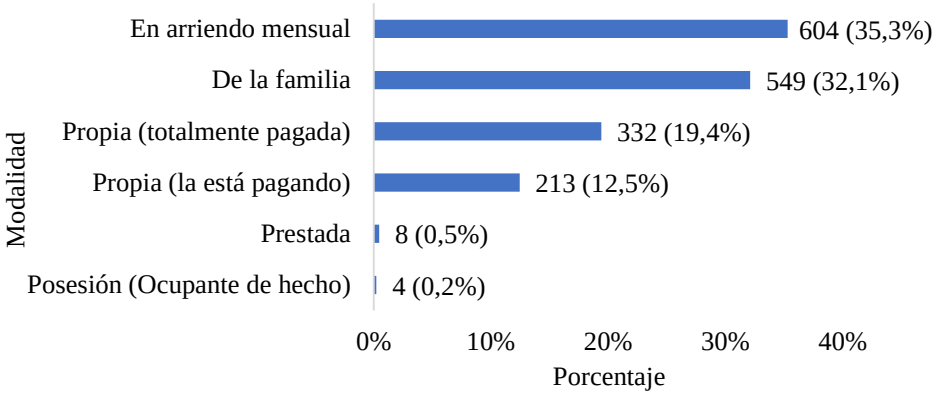


Figura 10. Modalidad de la vivienda

También se preguntó sobre los servicios disponibles en las viviendas, y el 99.6% respondió que tenían energía eléctrica, un 97.5% acueducto, el 96.8% recolección de basuras, 95.4% alcantarillado, un 94% Internet y el 91.3% gas domiciliario (ver tabla 18). Llamaron la atención dos servicios: Internet en las regiones Sur (83%), Caribe (87.3%) y Suroccidente (90.7%), y el bajo servicio de gas domiciliario en la región Suroccidente.

Tabla 18. Servicios disponibles en la vivienda

Servicio	Número	%
Energía eléctrica	1.704	99.6
Acueducto	1.667	97.5
Recolección de basuras	1.656	96.8
Alcantarillado	1.631	95.4
Internet	1.608	94.0
Gas domiciliario	1.562	91.3
Telefonía fija	1.217	71.2

5.1.9 La familia

El 47% de los/as profesionales integraban familias nucleares, 16.7% familias extensas, 13.3% familias monoparentales, 6% familias sin hijos (por elección), el 3.9% familias reconstituidas, 1.2% con amigos, un 0.8 % familias compuestas, el 0.5% familias homoparentales y el 10.6% vivía solo/a; de este porcentaje llamó la atención que los hombres duplicaron a las mujeres (ver tablas 19 y 20). El 61.5% de los/as profesionales tenían personas a su cargo; sin embargo, las mujeres en mayor proporción (62.6%) que los hombres (52.6%) (ver figura 11 y tabla 21). Del total de la población encuestada, el 34.7% era cabeza de hogar: un 43.8% de los hombres y el 33.6% de las mujeres (ver figura 12 y tabla 22).

Tabla 19. Tipo de familia

Tipo familia	Número	Porcentajes		
		%	Válido	Acumulado
Nuclear: formada por hijos/as y progenitores	804	47.0	52.6	52.6
Extensa: con abuelos/as, tíos/as, primos/as, etc.	286	16.7	18.7	71.3
Monoparental: los/as hijos/as viven con un progenitor (madre o padre)	227	13.3	14.8	86.1
Sin hijos (por elección)	102	6.0	6.7	92.8
Reconstituida: uno o ambos miembros de la pareja tiene uno o varios hijos/as de parejas anteriores	66	3.9	4.3	97.1
Con amigos/as	21	1.2	1.4	98.5
Compuesta	14	0.8	0.9	99.4
Homoparental: pareja de hombres o mujeres con hijos/as	9	0.5	0.6	100.0
Total:	**1.529**	**89.4**	**100.0**	
Vivía solo/a	181	10.6		
Total:	**1.710**	**100.0**		

Tabla 20. Vivía solo/a según sexo

Vive solo/a	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	156	81.3	1.373	90.4	1.529	89.4
Sí	36	18.8	145	9.6	181	10.6
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

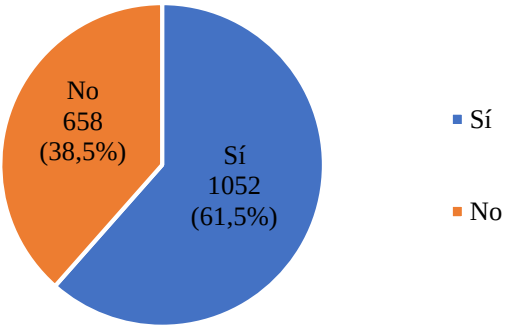


Figura 11. Personas dependientes económicamente

Tabla 21. Personas dependientes económicamente según sexo

Personas que dependen económicamente	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	101	52.6	951	62.6	1.052	61.5
No	91	47.4	567	37.4	658	38.5
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

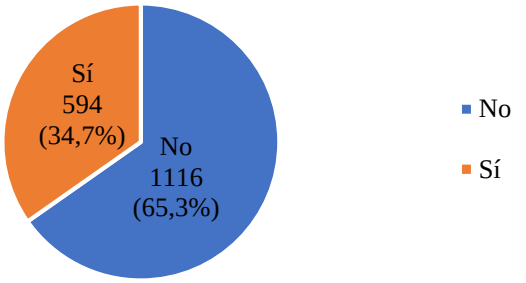


Figura 12. Cabeza de hogar

Tabla 22. Cabeza de hogar según sexo

Cabeza de hogar	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	108	56.3	1.008	66.4	1.116	65.3
Sí	84	43.8	510	33.6	594	34.7
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

El 52.4% de los/as profesionales tenían hijos; de ellos/as, el 54.4% de las mujeres y el 36.5% de los hombres (ver tablas 23 y 24). Los datos señalaron que el tener hijos/as estaba relacionado con el tiempo trascurrido después de egresar de la universidad. Así, tenían hijos/as un 32.9% de egresados/as entre 1 y 5 años, el 61.3% entre 5 y10, y el 79.6% con más de 10 años. Además, tenían un/a hijo/a el 58.2%, dos hijos/as un 32% y tres hijos/as el 8.3% (ver tabla 25).

Tabla 23. Hijos/as

Hijos/as	Número	%
Sí	896	52.4
No	814	47.6
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 24. Hijos/as según sexo

Hijos/as	Sexo					
	Mujer		Hombre		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	692	45.6	122	63.5	814	47.6
Sí	826	54.4	70	36.5	896	52.4
Total:	**1.518**	**100**	**192**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 25. Número de hijos/as

Cantidad	Número	%	% válido	% acumulado
1	522	30.5	58.3	58.3
2	287	16.8	32.0	90.3
3	75	4.4	8.4	98.7
4	10	0.6	1.1	99.8
5	1	0.1	0.1	99.9
7	1	0.1	0.1	100.0
Total:	**896**	**52.4**	**100.0**	
No tenía	814	47.6		
Total:	**1.710**	**100.0**		

El 55.1% de los/as profesionales vivían con mascotas (ver tabla 26). Y, en orden descendente, el 38.9% respondió que sus mascotas eran perros, un 24.5% gatos, 2.7% aves, 1.3% peces y el 0.6% conejos (ver tabla 27).

Tabla 26. Convivencia con mascotas

Mascotas	Número	%
Sí	943	55.1
No	767	44.9
Total:	**1710**	**100.0**

Tabla 27. Especie de las mascotas

Especie	Número	%
Perro/s	665	38.9%
Gato/s	419	24.5%
Ave/s	47	2.7%
Peces	22	1.3%
Conejo/s	10	0.6%

Tabla 28. Convivencia con las personas

Persona	Convivencia			
	Con otras persona		Vivían solos/as	
	Número	%	Número	%
Amigo/a	62	3.6	1.648	96.4
Hermano/a	381	22.3	1.329	77.7
Hijo/a	786	46.0	924	54.0
Madre	576	33.7	1.134	66.3
Padre	344	20.1	1.366	79.9
Pareja	726	42.5	984	57.5
Primo/a	34	2.0	1.676	98.0
Sobrino/a	89	5.2	1.621	94.8
Tío/a	57	3.3	1.653	96.7
Abuelo/a	66	3.9	1.644	96.1
Cuñado/a	42	2.5	1.668	97.5
Nuero/a	8	0.5	1.702	99.5
Nieto/a	8	0.5	1.702	99.5
Suegro/a	35	2.0	1.675	98.0

5.1.10 Discapacidad

Del total de la población encuestada, el 1.3% tenía alguna discapacidad permanente (ver tablas 29 y 30), así: 14 profesionales con discapacidad sensorial (visual, auditiva), 8 con discapacidad física o motora y una persona afirmó tener discapacidad psíquica (ver tabla 31). Y de las personas con quienes convivían los/as encuestados/as, se presentaron 93 casos de discapacidad, es decir: en el 5.4% de las familias (ver tabla 32).

Tabla 29. Discapacidad permanente

Discapacidad Permanente	Número	%
No	1.687	98.7
Sí	23	1.3
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 30. Discapacidad permanente según sexo

Discapacidad permanente	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	187	97.4	1.500	98.8	1.687	98.7
Sí	5	2.6	18	1.2	23	1.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 31. Tipo de discapacidad permanente

Tipo	Número	%	% válido
Sensorial (visual, auditiva)	14	0.8	60.9
Física o motora	8	0.5	34.8
Psíquica (alteraciones de la conducta y del comportamiento adaptativo)	1	0.1	4.3
Total:	**23**	**1.3**	**100.0**
Sin discapacidad	1.687	98.7	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 32. Discapacidad permanente de otras personas en la Vivienda

Discapacidad de otra persona en la vivienda	Número	%	% válido
No	1.436	84.0	93.9
Sí	93	5.4	6.1
Total:	**1.529**	**89.4**	**100.0**
Vivía solo/a	181	10.6	
Total:	**1.710**	**100.0**	

6. ASPECTOS EDUCATIVOS

6.1 Formación académica

El 55.8% de los/as profesionales en Trabajo Social sólo habían obtenido el título de pregrado, un 29.1% de especialización, 14% maestría y únicamente el 1.1% poseía un título de doctorado (ver tabla 33 y figura 13).

Tabla 33. Estudios realizados

Titulo obtenido	Número	%	% acumulado
Pregrado	955	55.8	55.8
Especialización	498	29.1	85.0
Maestría	239	14.0	98.9
Doctorado	18	1.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

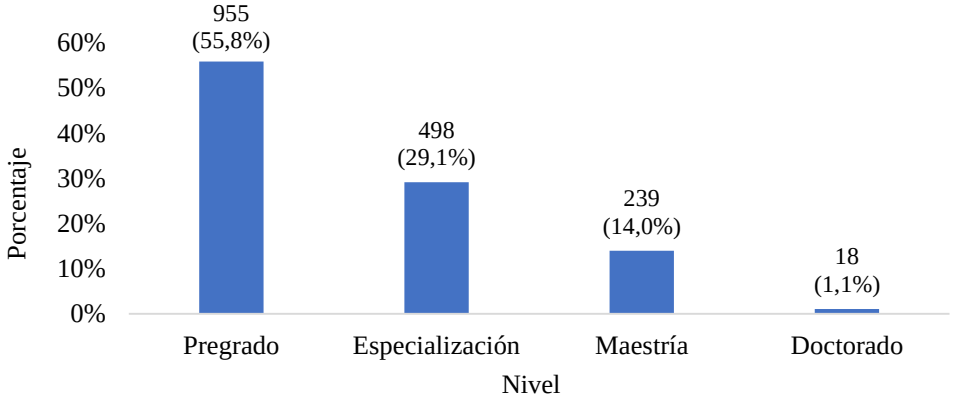


Figura 13. Nivel educativo más alto alcanzado

Algunos/as trabajadores/as sociales tenían diferentes estudios: el 6.8% especialización y maestría, un 0.8% maestría y doctorado, el 0.2% especialización, maestría y doctorado y el 0.1% (correspondiente a una persona) tenía especialización y doctorado (ver tabla 34).

Tabla 34. Estudios de pregrado y posgrado

Estudios	Número	%	% acumulado
Únicamente pregrado	955	55.8	55.8
Pregrado y especialización	498	29.1	85.0
Pregrado y maestría	122	7.1	92.1
Pregrado, especialización y maestría	117	6.8	98.9
Pregrado, maestría y doctorado	13	0.8	99.7
Pregrado, especialización, maestría y doctorado	4	0.2	99.9
Pregrado, especialización y doctorado	1	0.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Nota: el detalle de otros pregrados, estudios técnicos o tecnológicos no se presentan aquí.

De acuerdo con la información obtenida, las mujeres tenían, en promedio, más estudios que los hombres, por ejemplo: las especializaciones fueron cursadas por el 30% de las mujeres y el 22.4% de los hombres; de igual forma, el 14% de las mujeres habían obtenido título de maestría, y los hombres el 13.5%; en doctorados: el 1.1% de las mujeres y sólo el 0.5% de los hombres (ver tabla 35).

Tabla 35. Estudios de pregrado y posgrado según sexo

Título obtenido	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Número	%	Número	%	Número	%
Pregrado	122	63.5	833	54.9	955	55.8
Especialización	43	22.4	455	30.0	498	29.1
Maestría	26	13.5	213	14.0	239	14.0
Doctorado	1	0.5	17	1.1	18	1.1
Total:	**192**	**100.0**	**1.518**	**100.0**	**1.710**	**100.0**

En relación con los estudios y la institución de egreso de los/as profesionales, se observó que quienes lo hicieron de universidades públicas tenían más especializaciones (31.4%) que los/as de universidades privadas (26.5%); y la situación se acentuó en las maestrías: de las públicas el 19.1%, mientras que de las privadas un 8%; y en los doctorados: 1.5% de egresados/as de las universidades públicas y el 0.5% de las privadas (ver tabla 36).

Tabla 36. Estudios de pregrado y posgrado según la institución de egreso

Título obtenido	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Pregrado	513	65.0	442	48.0	955	55.8
Especialización	209	26.5	289	31.4	498	29.1
Maestría	63	8.0	176	19.1	239	14.0
Doctorado	4	0.5	14	1.5	18	1.1
Total:	**789**	**100.0**	**921**	**100.0**	**1.710**	**100.0**

Los datos evidenciaron, además, que esos estudios estaban relacionados con el tiempo de egreso de los/as profesionales: quienes tenían más de 10 años de egresados/as presentaban mayor porcentaje de posgraduados, en comparación con los que llevaban entre 1 y 5 años (ver tabla 37). En lo regional, se observó un mayor porcentaje de posgraduados/as en zonas con más y mejores posibilidades educativas. como Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. Y la situación opuesta se presentó en las regiones Sur y Caribe (ver tablas 38 y 39).

Tabla 37. Estudios de pregrado y posgrado según años de egreso

Título obtenido	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Pregrado	641	80.8	210	40.4	104	26.2
Especialización	121	15.3	195	37.5	182	45.8
Maestría	31	3.9	109	21.0	99	24.9
Doctorado	0	0.0	6	1.2	12	3.0
Total:	**793**	**100.0**	**520**	**100.0**	**397**	**100.0**

Tabla 38. Nivel de estudio más alto alcanzado según la región

Región	Título obtenido	Número	% de la región
Caribe	Pregrado	205	68.3
	Especialización	58	19.3
	Maestría	36	12.0
	Doctorado	1	0.3
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**300**	**100.0**

Región	Título obtenido	Número	% de la región
Eje cafetero y Antioquia	Pregrado	201	57.4
	Especialización	84	24.0
	Maestría	58	16.6
	Doctorado	7	2.0
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**350**	**100.0**
Nororiente	Pregrado	81	55.1
	Especialización	46	31.3
	Maestría	19	12.9
	Doctorado	1	0.7
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**147**	**100.0**
Centro	Pregrado	109	61.2
	Especialización	51	28.7
	Maestría	17	9.6
	Doctorado	1	0.6
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**178**	**100.0**
Suroccidente	Pregrado	132	58.1
	Especialización	60	26.4
	Maestría	34	15.0
	Doctorado	1	0.4
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**227**	**100.0**
Bogotá	Pregrado	196	43.1
	Especialización	179	39.3
	Maestría	74	16.3
	Doctorado	6	1.3
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**455**	**100.0**
Sur	Pregrado	31	58.5
	Especialización	20	37.7
	Maestría	1	1.9
	Doctorado	1	1.9
	Posdoctorado	0	0.0
	Total:	**53**	**100.0**

Tabla 39. Universidades otorgantes de títulos profesionales en Trabajo Social

Universidad	Número	%	% acumulado
- Colegio Mayor de Cundinamarca	166	9.7	9.7
- Nacional de Colombia	113	6.6	16.3
- De Caldas	107	6.3	22.6
- De Antioquia	106	6.2	28.8
- Corporación Universitaria Minuto de Dios	95	5.6	34.3
- Del Valle	93	5.4	39.8
- Simón Bolívar	92	5.4	45.1
- Industrial de Santander (UIS)	86	5.0	50.2
- De La Salle	84	4.9	55.1
- Fundación Universitaria Monserrate	82	4.8	59.9
- De Cartagena	78	4.6	64.4
- Tecnológica del Chocó	48	2.8	67.3
- Mariana	46	2.7	69.9
- Pontificia Bolivariana (UPB)	45	2.6	72.6
- Simón Bolívar (Cúcuta)	40	2.3	74.9
- Del Quindío	38	2.2	77.1
- De La Guajira	34	2.0	79.1
- Corporación Universitaria del Caribe Cecar	33	1.9	81.1
- Corporación Universitaria Minuto de Dios (Soacha)	33	1.9	83.0
- Externado de Colombia	32	1.9	84.9
- Fundación Universitaria Claretiana	28	1.6	86.5
- Corporación Universitaria del Sinú	26	1.5	88.0
- Corporación Universitaria Minuto de Dios (Girardot)	20	1.2	89.2
- Fundación Universitaria Juan de Castellanos	20	1.2	90.4
- Corporación Universitaria Minuto de Dios (Bello)	18	1.1	91.4
- Del Valle (Regional)	18	1.1	92.5
- Francisco de Paula Santander	18	1.1	93.5
- Corporación Universitaria Rafael Núñez (Cartagena)	16	0.9	94.4
- Metropolitana	15	0.9	95.3
- Corporación Universitaria Republicana	14	0.8	96.1
- Libre (Pereira)	14	0.8	97.0
- Corporación Universitaria del Meta	10	0.6	97.5
- Fundación Universitaria de Popayán	10	0.6	98.1
- Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP)	8	0.5	98.6
- Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium	7	0.4	99.0
- Corporación Universitaria Rafael Núñez (Barranquilla)	6	0.4	99.4
- Instituto Universitario de La Paz (Barrancabermeja)	4	0.2	99.6
- Fundación Universitaria San Alfonso	3	0.2	99.8
- Escuela de Servicio Social, (anexa al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario)	1	0.1	99.8
- Institución Universitaria Antonio José Camacho	1	0.1	99.9
- Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria	1	0.1	99.9
- Javeriana	1	0.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

6.1.1 Modalidad de la formación y formación complementaria

El 96.8% de los egresados realizó sus estudios profesionales en la modalidad presencial, un 2.1% a distancia (tradicional), el 0.8% presencial concentrada y el 0.3% en la modalidad virtual (ver tabla 40). El 36.5% de los/as profesionales cursó su pregrado en 8 semestres, el 52% en 10 y un 7.1% en 9. Sólo el 2.6% de los/as profesionales poseía otro título profesional diferente al de Trabajo Social; la mayoría de ellos/as había estudiado psicología o derecho y, en menor medida, diferentes licenciaturas. De quienes tenían otro pregrado diferente, el 80% lo había cursado en la modalidad presencial, un 8.9% virtual y el 8.9% a distancia.

Tabla 40. Modalidad del pregrado en Trabajo Social

Modalidad	Número	%
Presencial	1.656	96.8
A distancia tradicional (semipresencial)	36	2.1
Presencial concentrada	13	0.8
A distancia virtual	5	0.3
Total:	**1.710**	**100.0**

Como complemento, un 24.2% de los/as egresados había estudiado carreras técnicas o tecnológicas, pero en mayor porcentaje los hombres (33%) que las mujeres (23.1%). Situación diferente se presentó en lo concerniente a posgrados, ya que las mujeres los cursaban más que los hombres. Particularmente se observó que la educación complementaria (técnica o tecnológica) era más acogida por egresados/as de universidades privadas (ver tabla 41) y por los/as recién egresados/as (1 a 5 años) que por quienes tenía más de 10 años de haber egresado (ver tabla 42). Además, de quienes tenían estudios técnicos o tecnológicos, un 92.3.6% lo realizaron en la modalidad presencial, y sólo el 4.6% a distancia.

Tabla 41. Estudios técnicos o tecnológicos según institución de egreso

Estudios técnicos o tecnológicos	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	566	71.7	730	79.3	1296	75.8
Sí	223	28.3	191	20.7	414	24.2
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 42. Estudios técnicos o tecnológicos según años de egreso

Estudios técnicos o tecnológicos	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de10	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	532	67.1	420	80.8	344	86.6
Sí	261	32.9	100	19.2	53	13.4
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

6.1.2 Especialización

Los datos obtenidos mostraron que el 36.3% poseía un título de especialización (ver tabla 43 y figura 14). Cabe resaltar que había profesionales que, además de la especialización, tenían otro posgrado, como maestría o doctorado, sobresaliendo las mujeres, con un 37.4 %, frente al 27.6% de los hombres; también los/as egresados/as de universidades públicas, con el 40.7%, frente al 31.1% de las privadas (Ver tabla 44); y en términos de los años transcurridos después de haber egresado, el mayor porcentaje estuvo en quienes llevaban más de10 años (65.7%), frente al 15.9% de los/as recién egresados/as (ver tabla 45).

Por regiones, las especialidades se concentraron principalmente en Bogotá, el 49%, Nororiente, un 38.1%, y el Sur, con el 37.7% (ver tabla 46). El 69% realizó sus estudios de especialización en universidades privadas, principalmente en Colombia (el 96.8%), y con baja proporción en España, Argentina y Estados Unidos. En cuanto a la modalidad, el 73.7% estudió en modalidad presencial, el 13.5% a distancia o semipresencial, y el 10.2% en modalidad virtual.

Tabla 43. Estudios de especialización

Tiene especialización	Número	%
No	1.090	63.7
Sí	620	36.3
Total:	**1.710**	**100.0**

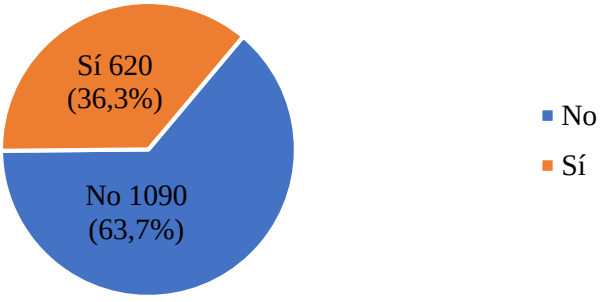


Figura 14. Estudios de especialización

Tabla 44. Estudios de especialización según institución de egreso

Especialización	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	544	68.9	546	59.3	1.090	63.7
Sí	245	31.1	375	40.7	620	36.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 45. Estudios de especialización según años de egreso

Especialización	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	667	84.1	287	55.2	136	34.3
Sí	126	15.9	233	44.8	261	65.7
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 46. Estudios de especialización según la región

Región	Tiene especialización					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	76	25.3	224	74.7	300	100
Eje cafetero y Antioquia	110	31.4	240	68.6	350	100
Nororiente	56	38.1	91	61.9	147	100
Centro	60	33.7	118	66.3	178	100
Suroccidente	75	33.0	152	67.0	227	100
Bogotá	223	49.0	232	51.0	455	100
Sur	20	37.7	33	62.3	53	100
Total:	**620**	**36.3**	**1.090**	**63.7**	**1.710**	**100**

6.1.3 Maestría

El 15% de los/as profesionales poseía un título de maestría (ver figura 15); del total de entrevistados/as: el 15.1% de las mujeres y el 14.1% de los hombres (ver tabla 47). Y al igual que en los posgrados de especialización, un gran porcentaje de quienes estudiaron un posgrado de maestría habían egresado de universidades públicas (20.6%) y solamente el 8.4% de universidades privadas (ver tabla 48). Por otro lado, cursaron una maestría el 44.9% de los/as profesionales que llevaban como egresados/as entre 6 y 10 años, y el 12.1% en el rango de 1 a 5 años (ver tabla 49).

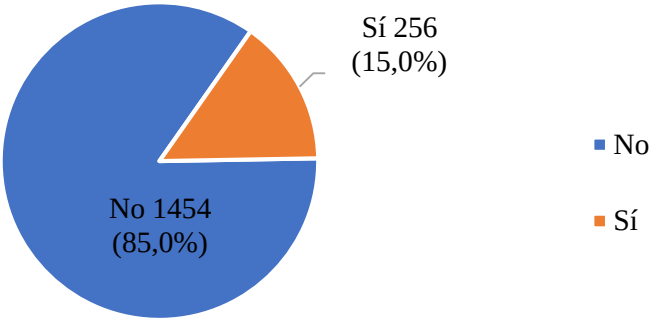


Figura 15. Maestría

Tabla 47. Maestría según sexo

Tiene maestría	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	165	85.9	1.289	84.9	1.454	85.0
Sí	27	14.1	229	15.1	256	15.0
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 48. Maestría según institución de egreso

Maestría	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	723	91.6	731	79.4	1.454	85.0
Sí	66	8.4	190	20.6	256	15.0
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 49. Maestría según años de egreso

Maestría	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	762	96.1	405	77.9	287	72.3
Sí	31	3.9	115	22.1	110	27.7
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Bogotá, el Eje cafetero y Antioquia fueron las regiones donde más se presentaron estudios de maestría (ver tabla 50). Mayoritariamente esos estudios se cursaron en Colombia (79.7%) y en menor porcentaje en España (6.3%), Brasil (3.1%), México (3.1%) y Argentina (2.3%). El 55.4% realizó sus estudios de maestría en universidades privadas y el 44.5% en públicas. En cuanto a la modalidad, el 70.7% presencial, un 14.1% a distancia o semipresencial, el 10.5% virtual y el 4.7% presencial concentrada.

Tabla 50. Maestría según región

Región	Maestría					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	37	12.3	263	87.7	300	100
Eje cafetero y Antioquia	64	18.3	286	81.7	350	100
Nororiente	20	13.6	127	86.4	147	100
Centro	18	10.1	160	89.9	178	100
Suroccidente	35	15.4	192	84.6	227	100
Bogotá	80	17.6	375	82.4	455	100
Sur	2	3.8	51	96.2	53	100
Total:	**256**	**15.0**	**1.454**	**85.0**	**1.710**	**100**

6.1.4 Doctorado

Sólo el 1.1% de los/as egresados/as poseía un título de doctorado (ver figura 16): el 1.1% de las mujeres y el 0.5% de todos hombres (ver tabla 51). Un 77.7% había egresado de universidades públicas y, de ellos/as, el 66% tenía más de 10 años de haberse graduado, y el 33.3% entre 6 y 10 (ver tabla 52).

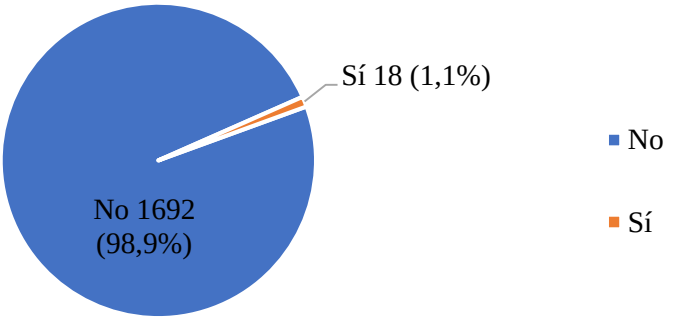


Figura 16. Doctorado

El 72% de los doctorados se concentraron en Bogotá y Antioquia. Entre quienes obtuvieron el título de doctor/a, el 56% estudió en la modalidad presencial, un 27.8% semipresencial, el 11.1% virtualmente y el 5.6% en forma presencial concentrada. Además, el 61.1% lo hizo en universidades públicas y el 38.9% en privadas. Y con respecto a dónde se cursaron los doctorados: un 38.9% en Colombia, el 16.7% en España, 11.1% en México y Brasil, respectivamente, y un 5.6% se repartió entre Argentina, Cuba y Estados Unidos.

Tabla 51. Doctorado según sexo

Doctorado	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	191	99.5	1.501	98.9	1.692	98.9
Sí	1	0.5	17	1.1	18	1.1
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 52. Doctorado según años de egreso

Doctorado	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	793	100	514	98.8	385	97.0
Sí	0	0.0	6	1.2	12	3.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

6.1.5 Manejo de idiomas

En cuanto a idiomas, se observaron carencias significativas. Si bien el 32.6% delos/as profesionales tenían un dominio medio del inglés (32.6%), solamente lo hablaba bien el 2.6%; el 30.8% tenía un nivel bajo y el 34% no tenía ningún conocimiento de ese idioma (ver figura 17). Aunque las mujeres dominaban algo más que los hombres el manejo del inglés, en realidad la diferencia no fue ostensible.

También se indagó sobre el manejo de otros idiomas (alemán, francés, italiano y portugués), pero más del 90% de los/as entrevistados/as señalaron un total desconocimiento, y escasamente un 3% manifestó tener un dominio medio/bajo del portugués (ver tabla 53). Por otro lado, no se observaron diferencias entre los/as egresados/as de universidades públicas y los/as de las privadas; sin embargo, fue notorio que los/as recién egresados/as dominaban mejor el inglés que quienes llevaban más años como egresados/as (ver tabla 54).

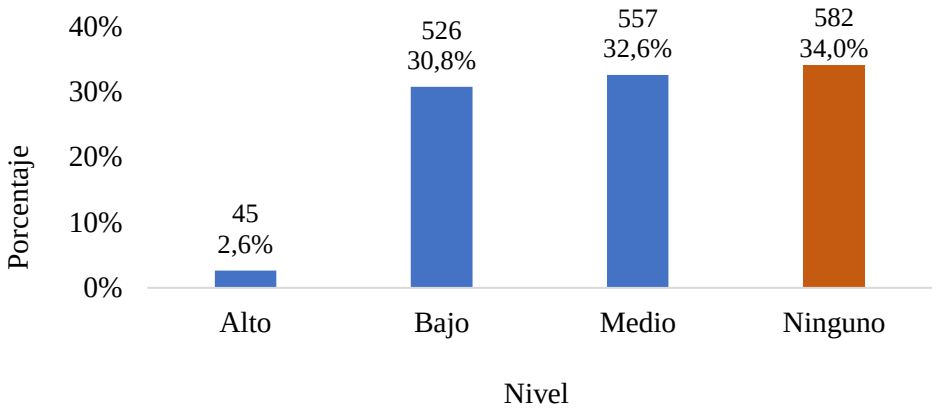


Figura 17. Dominio del idioma inglés

Tabla 53. Manejo de idiomas

Idioma	Manejo	Número	% idioma
Alemán	Bajo	28	1.6
	Medio	3	0.2
	Ninguno	1.679	98.2
	Total:	**1.710**	**100**
Francés	Alto	1	0.1
	Bajo	73	4.3
	Medio	24	1.4
	Ninguno	1.612	94.3
	Total:	**1.710**	**100**
Inglés	Alto	45	2.6
	Bajo	526	30.8
	Medio	557	32.6
	Ninguno	582	34.0
	Total:	**1710**	**100**
Italiano	Alto	1	0.1
	Bajo	50	2.9
	Medio	11	0.6
	Ninguno	1.648	96.4
	Total:	**1.710**	**100**
Portugués	Alto	23	1.3
	Bajo	86	5.0
	Medio	52	3.0
	Ninguno	1.549	90.6
	Total:	**1.710**	**100**

Tabla 54. Manejo de idiomas según institución de egreso

Idioma	Manejo	Institución de egreso			
		Privada		Pública	
		Número	%	Número	%
Alemán	Bajo	18	2.3	10	1.1
	Medio	2	0.3	1	0.1
	Ninguno	769	97.5	910	98.8
	Total:	**789**	**100**	**921**	**100**
Francés	Alto	0	0.0	1	0.1
	Bajo	33	4.2	40	4.3
	Medio	8	1.0	16	1.7
	Ninguno	748	94.8	864	93.8
	Total:	**789**	**100**	**921**	**100**
Inglés	Alto	20	2.5	25	2.7
	Bajo	238	30.2	288	31.3
	Medio	279	35.4	278	30.2
	Ninguno	252	31.9	330	35.8
	Total:	**789**	**100**	**921**	**100**
Italiano	Alto	1	0.1	0	0.0
	Bajo	27	3.4	23	2.5
	Medio	6	0.8	5	0.5
	Ninguno	755	95.7	893	97.0
	Total:	**789**	**100**	**921**	**100**
Portugués	Alto	1	0.1	22	2.4
	Bajo	33	4.2	53	5.8
	Medio	18	2.3	34	3.7
	Ninguno	737	93.4	812	88.2
	Total:	**789**	**100**	**921**	**100**

6.1.6 Formación continua

Al momento de las entrevistas, el 25.3% de los/as profesionales estudiaba (ver tabla 55 y figura 18); de ellos/as, el 29.7% hombres y 24.8% mujeres. El 8% cursaba un diplomado, un 6.3% maestría y el 4.2% especialización (ver tabla 56). El 14.7% (251 profesionales) estudiaba en una institución privada y un 10.6% (182 profesionales) en una pública (ver tabla 57). El 63.7% estudiaba virtualmente, un 25.2% en la modalidad presencial y el 9% semipresencial o a distancia (ver tabla 58). Fue notorio en las respuestas sobre la formación continua, que los porcentajes de los/as egresados/as, entre los tres rangos de años analizados (1 a 5, 5 a 10 y más de 10), no se presentaron diferencias significativas, siendo, respectivamente: 25.7%, 25.6% y 24.2%.

Tabla 55. Estudio actual

Estudio actual	Número	%
No	1.277	74.7
Sí	433	25.3
Total:	**1.710**	**100.0**

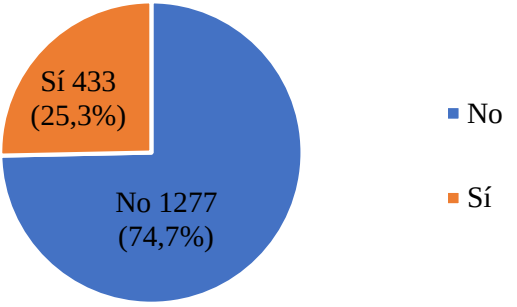


Figura 18. Estudio actual

Tabla 56. Tipo de estudio actual

Estudio actual	Número	%
Diplomado	136	8.0
Maestría	108	6.3
Especialización	71	4.2
Curso corto	41	2.4
Curso de idioma	39	2.3
Seminario	28	1.6
Doctorado	21	1.2
Técnica o tecnológica	18	1.1
Pregrado	11	0.6
Posdoctorado	1	0.1
Ninguno	1.277	74.7

Tabla 57. Estudio actual según tipo de institución

Institución	Número	%	% válido
Privada	251	14.7	58.0
Pública	182	10.6	42.0
Total:	**433**	**25.3**	**100.0**
No estudiaba	1.277	74.7	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 58. Modalidad del estudio actual

Modalidad	Número	%	% válido
A distancia virtual	276	16.1	63.7
Presencial	109	6.4	25.2
A distancia tradicional (semipresencial)	39	2.3	9.0
Presencial concentrada	9	0.5	2.1
Total:	**433**	**25.3**	**100.0**
No estudiaba	1.277	74.7	
Total:	**1.710**	**100.0**	

6.1.7 Becas para educación

El 10.1 % de las y los trabajadores sociales habían obtenido becas para educación superior, notándose una diferencia significativa entre hombres y mujeres, pues mientras que un 9.7% de ellas estudiaron becadas, el 13.5% de los hombres recibieron ese beneficio (ver tabla 59). También se observó una diferencia de porcentaje entre el acceso a becas para universidades públicas (11.3%) y el acceso a las privadas (8.7%). De las becas que les fueron otorgadas, el 4.9% aprovechó para estudiar su pregrado, un 3.6% maestría, el 1.5% especializa y el 0.8% doctorado (ver tabla 60).

Tabla 59. Becas para educación superior según sexo

Becas para educación superior	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	166	86.5	1.371	90.3	1.537	89.9
Sí	26	13.5	147	9.7	173	10.1

Tabla 60. Becas para educación superior según el tipo de estudio

Tipo de estudio	Número	%
Pregrado	83	4.9
Maestría	61	3.6
Especialización	26	1.5
Doctorado	14	0.8
Técnico o tecnológico	6	0.4
Ninguno	1.537	89.9

6.1.8 Interés en cursar posgrados de Trabajo Social

6.1.8.1 Maestría en Trabajo Social

Se percibió, con alto porcentaje, el interés de los/as profesionales en estudiar una maestría relacionada con el Trabajo Social; así lo manifestó el 69.9% de los/as entrevistados/as (ver figura 19 y tabla 61).

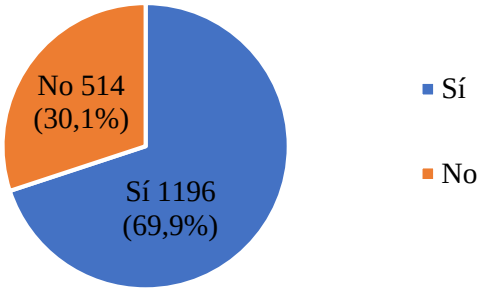


Figura 19. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social

Tabla 61. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según sexo

Interés	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	133	69.3	1.063	70.0	1.196	69.9
No	59	30.7	455	30.0	514	30.1
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Entre hombres y mujeres el interés fue similar (69.3% y 70%, respectivamente). Quienes egresaron de universidades privadas mostraron mayor interés (77.2%) que los/as egresados/as de las públicas (63.7%). Además, se observó que, con más años transcurridos después de terminar el pregrado, el interés se acrecentaba, de tal forma que entre 1 y 5 años, el interés fue manifestado por el 81.8%, de 6 a 10 años por el 64.2% y con más de 10 años por el 53.7% (ver tabla 62).

Tabla 62. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según años de egreso

Interés	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	649	81.8	334	64.2	213	53.7
No	144	18.2	186	35.8	184	46.3
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 63. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según la región

Región	Desea estudiar maestría					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	243	81.0	57	19.0	300	100
Eje cafetero y Antioquia	204	58.3	146	41.7	350	100
Nororiente	115	78.2	32	21.8	147	100
Centro	135	75.8	43	24.2	178	100
Suroccidente	164	72.2	63	27.8	227	100
Bogotá	290	63.7	165	36.3	455	100
Sur	45	84.9	8	15.1	53	100
Total:	**1.196**	**69.9**	**514**	**30.1**	**1.710**	**100**

6.1.8.2 Doctorado en Trabajo Social

El 57.8% de los/as profesionales expresó el deseo de cursar un doctorado en Trabajo Social (ver figura 20); de ellos/as, 117 hombres (el 60.9%) y 872 mujeres (el 57.4%). Los egresados de universidades privadas manifestaron mayor interés (65%) que los egresados de universidades públicas (51.7%) (ver tabla 64). También estaban interesados/as en cursar doctorado quienes llevaban entre 1 y 5 años de haber egresado (68.6%), seguidos por los/as ubicados/as en el rango de 6 a 10 años (52.5%) y, por último, ´los/as que llevaban más de 10 años (43.3%) (ver tabla 65). Y por regiones sobresalieron la Caribe (con el 75%) y la Nororiente (con un 65.3%) (ver tabla 66).

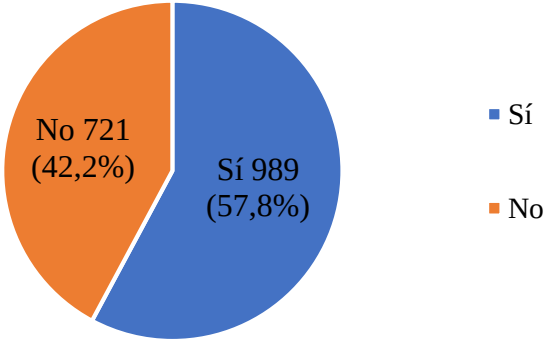


Figura 20. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social

Tabla 64. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según institución de egreso

Deseo de estudiar un doctorado	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	513	65.0	476	51.7	989	57.8
No	276	35.0	445	48.3	721	42.2
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 65. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según años de egreso

Deseo de Estudiar un Doctorado	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	544	68.6	273	52.5	172	43.3
No	249	31.4	247	47.5	225	56.7
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 66. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según la región

Región	Deseo de estudiar un doctorado					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	225	75.0	75	25.0	300	100
Eje cafetero y Antioquia	153	43.7	197	56.3	350	100
Nororiente	96	65.3	51	34.7	147	100
Centro	112	62.9	66	37.1	178	100
Suroccidente	138	60.8	89	39.2	227	100
Bogotá	232	51.0	223	49.0	455	100
Sur	33	62.3	20	37.7	53	100
Total:	**989**	**57.8**	**721**	**42.2**	**1.710**	**100**

6.1.9 Otros estudios

El 77.7 % de los/as entrevistados/as deseaba continuar su formación académica realizando otros estudios, ese interés fue señalado por el 77% de las mujeres y el 82% de los hombres; pero se concentró con mayor fuerza en los recién egresados (84.1%), en comparación con el 62.2% de los/as que llevaban más de 10 años de haber egresado (ver tabla 67). En las regiones, el mayor interés se suscitó en el Centro, Suroccidente y Bogotá, pero, en términos generales, en todas las regiones el interés era considerable (ver tabla 68).

En cuanto al tipo de estudios que deseaban llevar a cabo, un 40% se decidía por una maestría, el 32.9% por una especialización, el 22.2% un diplomado, el 20.4% un doctorado, y el 13% estaba interesado/a en cursar otro pregrado (ver tabla 69). Lo que sucedía regionalmente en este aspecto, se puede apreciar en la tabla 70.

Tabla 67. Deseo de realizar otros estudios según años de egreso

Deseo de realizar otros estudios	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	667	84.1	414	79.6	247	62.2
No	126	15.9	106	20.4	150	37.8
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 68. Deseo de realizar otros estudios según la región

Región	Desea realizar otros estudios					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	213	71.0	87	29.0	300	100
Eje cafetero y Antioquia	271	77.4	79	22.6	350	100
Nororiente	111	75.5	36	24.5	147	100
Centro	146	82.0	32	18.0	178	100
Suroccidente	192	84.6	35	15.4	227	100
Bogotá	362	79.6	93	20.4	455	100
Sur	33	62.3	20	37.7	53	100
Total:	**1.328**	**77.7**	**382**	**22.3**	**1.710**	**100**

Tabla 69. Tipo de estudios que se deseaba realizar

Tipo de estudio	Número	%
Maestría	684	40.0
Especialización	562	32.9
Diplomados, seminarios, cursos cortos	379	22.2
Doctorado	348	20.4
Otro pregrado	232	13.6
Posdoctorado	106	6.2
Técnico o tecnológico	73	4.3

Tabla 70. Tipo de estudios que se deseaba realizar según la región

Región	Tipo de estudios	Número	% de la región
Caribe	Diplomados, seminarios, cursos cortos	57	19.0
	Técnica o tecnológica	14	4.7
	Otro pregrado	37	12.3
	Especialización	115	38.3
	Maestría	108	36.0
	Doctorado	59	19.7
	Posdoctorado	17	5.7
Eje cafetero y Antioquia	Diplomados, seminarios, cursos cortos	111	31.7
	Técnica o tecnológica	17	4.9
	Otro pregrado	55	15.7
	Especialización	108	30.9
	Maestría	138	39.4
	Doctorado	71	20.3
	Posdoctorado	19	5.4
Nororiente	Diplomados, seminarios, cursos cortos	30	20.4
	Técnica o tecnológica	4	2.7
	Otro pregrado	21	14.3
	Especialización	46	31.3
	Maestría	61	41.5
	Doctorado	33	22.4
	Posdoctorado	9	6.1

Región	Tipo de estudios	Número	% de la región
Centro	Diplomados, seminarios, cursos cortos	37	20.8
	Técnica o tecnológica	7	3.9
	Otro pregrado	19	10.7
	Especialización	55	30.9
	Maestría	74	41.6
	Doctorado	34	19.1
	Posdoctorado	10	5.6
Suroccidente	Diplomados, seminarios, cursos cortos	47	20.7
	Técnica o tecnológica	13	5.7
	Otro pregrado	32	14.1
	Especialización	76	33.5
	Maestría	107	47.1
	Doctorado	69	30.4
	Posdoctorado	22	9.7
Bogotá	Diplomados, seminarios, cursos cortos	95	20.9
	Técnica o tecnológica	17	3.7
	Otro pregrado	62	13.6
	Especialización	149	32.7
	Maestría	181	39.8
	Doctorado	78	17.1
	Posdoctorado	27	5.9
Sur	Diplomados, seminarios, cursos cortos	2	3.8
	Técnica o tecnológica	1	1.9
	Otro pregrado	6	11.3
	Especialización	13	24.5
	Maestría	15	28.3
	Doctorado	4	7.5
	Posdoctorado	2	3.8

7. ASPECTOS LABORALES

7.1 Áreas y sectores de desempeño

De acuerdo con los datos de la tabla 71, se puede decir que a lo largo de sus vidas profesionales las y los trabajadores sociales se habían desempeñado principalmente en actividades profesionales, científicas y técnicas (26.1%), en atención de la salud humana y la asistencia social (24.3%), en educación (17.9%), en servicios administrativos y de apoyo (7.8%), en organizaciones y entidades extraterritoriales (5%), construcción (3.6%), servicios (3.5%) y en la administración pública y defensa (2.8%).

Tabla 71. Actividad económica principal

Actividad principal	Número	%	% acumulado
Actividades profesionales, científicas y técnicas	447	26.1	26.1
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	416	24.3	50.5
Educación	306	17.9	68.4
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	133	7.8	76.1
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	85	5.0	81.1
Construcción	61	3.6	84.7
Otras actividades de servicios	59	3.5	88.1
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	48	2.8	90.9
Desempleado/a	28	1.6	92.6
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	27	1.6	94.2
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	26	1.5	95.7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12	0.7	96.4
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	12	0.7	97.1
Actividades financieras y de seguros	11	0.6	97.7
Alojamiento y servicios de comida	8	0.5	98.2
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	6	0.4	98.5
Actividades inmobiliarias	5	0.3	98.8
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5	0.3	99.1
Industrias manufactureras	5	0.3	99.4
Transporte y almacenamiento	4	0.2	99.6
Explotación de minas y canteras	3	0.2	99.8
Información y comunicaciones	3	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Estructura detallada de la *Clasificación industrial internacional uniforme* (CIIU), adaptada para Colombia.

Esas ocho actividades –mencionadas en el párrafo anterior– concentraron el 90% del desempeño profesional, sobresaliendo entre ellas dos sectores: el de actividades profesionales y el de atención de la salud humana; ambos concentraron al 50% de los/as profesionales. No obstante, en las respuestas que dieron se identificaron más de 20 sectores de la actividad económica principal en las que habían trabajado.

Al mismo tiempo, analizando la información de la tabla 72, acerca de las mismas ocho actividades económicas principales, no se apreciaron diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres. Por ejemplo: en las actividades profesionales intervino el 26% de las mujeres y el 27.1% de los hombres; en atención de la salud humana, 24.6% las mujeres y 21.9% los hombres; en educación, 18.1% mujeres y 16.7% hombres.

Tabla 72. Actividad económica principal según sexo

Actividad principal	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	52	27.1	395	26.0
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	42	21.9	374	24.6
Educación	32	16.7	274	18.1
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8	4.2	125	8.2
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	12	6.3	73	4.8
Construcción	5	2.6	56	3.7
Otras actividades de servicios	9	4.7	50	3.3
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	13	6.8	35	2.3
Desempleado/a	1	0.5	27	1.8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	4	2.1	23	1.5
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	1	0.5	25	1.6
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	3	1.6	9	0.6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	3	1.6	9	0.6
Actividades financieras y de seguros	2	1.0	9	0.6
Alojamiento y servicios de comida	1	0.5	7	0.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	1.0	4	0.3
Industrias manufactureras	0	0.0	5	0.3
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1	0.5	4	0.3
Actividades inmobiliarias	1	0.5	4	0.3
Transporte y almacenamiento	0	0.0	4	0.3
Información y comunicaciones	0	0.0	3	0.2
Explotación de minas y canteras	0	0.0	3	0.2
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**

Pero en lo referente a los servicios administrativos sí se observó una diferencia importante: los hombres con una participación del 4.2% y las mujeres con el 8.2%. Una situación contraria se presentó en actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales, en las que participó el 6.3% de los hombres y un 4.8% de las mujeres.

De la tabla 73 se concluyó que los/as egresados/as de universidades públicas participaron más en las denominadas actividades profesionales (28.1%), frente a los/as de universidades privadas (23.8%). De igual forma, se notaron diferencias considerables en dos sectores: a) el de atención de la salud humana y asistencia social, pues existía más participación de egresados/as de universidades privadas (27.5%) que de las públicas (21.6%); b) el sector de educación, en el que la relación era inversa: 21% de las públicas y 14.3% de las privadas. En las demás actividades económicas principales las diferencias no fueron tan significativas.

Tabla 73. Actividad económica principal según institución de egreso

Actividad principal	Institución de egreso			
	Privada		Pública	
	Número	%	Número	%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	188	23.8	259	28.1
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	217	27.5	199	21.6
Educación	113	14.3	193	21.0
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	63	8.0	70	7.6
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	34	4.3	51	5.5
Construcción	26	3.3	35	3.8
Otras actividades de servicios	31	3.9	28	3.0
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	22	2.8	26	2.8
Desempleado/a	21	2.7	7	0.8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	17	2.2	10	1.1
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	15	1.9	11	1.2
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	3	0.4	9	1.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9	1.1	3	0.3
Actividades financieras y de seguros	6	0.8	5	0.5
Alojamiento y servicios de comida	6	0.8	2	0.2
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	0.3	4	0.4
Industrias manufactureras	2	0.3	3	0.3
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2	0.3	3	0.3
Actividades inmobiliarias	4	0.5	1	0.1
Transporte y almacenamiento	3	0.4	1	0.1
Información y comunicaciones	2	0.3	1	0.1
Explotación de minas y canteras	3	0.4	0	0.0
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**

Al observar en la tabla 74 las actividades económicas principales, en relación con los años de haber egresado/a como profesionales, se encontraron diferencias relevantes en las actividades de la atención en salud, siendo más alta la participación (con el 27.2%) de los/as recién egresados/as (entre 1 y 5 años), 22.7% los/as del rango de 6 a 10 años, y 20.7% los/as que llevaban más de 10 años. Situación opuesta se reflejó en las actividades educativas, pues la participación se fue escalando desde el 14% en el rango de 1 a 5 años, pasando por un 20% entre 6 y 10 años, hasta llegar al 22.9% en el rango de más de 10 años.

Tabla 74. Actividad económica principal según años de egreso

Actividad principal	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	187	23.6	142	27.3	118	29.7
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	216	27.2	118	22.7	82	20.7
Educación	111	14.0	104	20.0	91	22.9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	58	7.3	35	6.7	40	10.1
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	45	5.7	29	5.6	11	2.8
Construcción	19	2.4	26	5.0	16	4.0
Otras actividades de servicios	37	4.7	11	2.1	11	2.8
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	23	2.9	17	3.3	8	2.0
Desempleado/a	21	2.6	2	0.4	5	1.3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	16	2.0	8	1.5	3	0.8
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	16	2.0	7	1.3	3	0.8
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	8	1.0	3	0.6	1	0.3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	10	1.3	0	0.0	2	0.5
Actividades financieras y de seguros	5	0.6	4	0.8	2	0.5
Alojamiento y servicios de comida	7	0.9	1	0.2	0	0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4	0.5	0	0.0	2	0.5
Industrias manufactureras	2	0.3	3	0.6	0	0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4	0.5%	1	0.2%	0	0
Actividades inmobiliarias	1	0.1%	4	0.8%	0	0
Transporte y almacenamiento	1	0.1%	3	0.6%	0	0
Información y comunicaciones	2	0.3%	0	0.0%	1	0.3
Explotación de minas y canteras	0	0.0%	2	0.4%	1	0.3
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.1.1 Áreas profesionales de desempeño

Según los datos de la tabla 75, las y los trabajadores sociales concentraban su trabajo fundamentalmente en 24 áreas, destacándose entre ellas: el área de procesos familiares (42.6%), el área de víctimas (28.2%), la salud mental (24.5%), derechos humanos y derecho internacional humanitario (23.7%), orientación escolar (23.2%), atención primaria en salud (21.8%), políticas públicas (21.8%), promoción de la salud y prevención de la enfermedad (20.1%), diversidades –género, étnicas, sexuales– (19.2%), procesos organizativos de base (17.1%), bienestar laboral (17.2%), docencia universitaria (16.5%), sistema de atención al usuario (15.4%), planeación del desarrollo (14.4%), investigación científica (11.7%), procesos de selección de personal (11.5%), mejoramiento alimentario y nutricional (11.1%) y la cooperación internacional (10.5%). Y, al examinar la relación entre las distintas áreas, se pudo concluir que las más relevantes en el desempeño de los/as profesionales entrevistados/as fueron las de salud, familia, derechos humanos y víctimas, la comunitaria y el área laboral.

Tabla 75. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social

Áreas	Número	%
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	728	42.6
Víctimas	483	28.2
Salud mental	419	24.5
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	406	23.7
Orientación escolar	396	23.2
Atención primaria en salud (APS)	372	21.8
Políticas públicas	372	21.8
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	343	20.1
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	329	19.2
Procesos organizativos de base	303	17.7
Bienestar laboral	294	17.2
Docencia universitaria	283	16.5
Sistema de atención al usuario (SIAU)	263	15.4
Planeación del desarrollo	246	14.4
Investigación científica	200	11.7
Procesos de selección de personal	196	11.5
Mejoramiento alimentario y nutricional	189	11.1
Cooperación internacional	179	10.5
Salud y medio ambiente	141	8.2
Procesos sociojurídicos (peritaje)	127	7.4
Salud intrahospitalaria	121	7.1
Programas de reasentamiento y vivienda	115	6.7
Salud ocupacional	97	5.7
Vivienda de Interés Social (V.I.S.)	84	4.9
Ninguna	62	3.6

En cuanto al desempeño profesional en las áreas de trabajo, se observaron diferencias claras en el área de atención primaria en salud, espacio en el que las mujeres sobresalieron con un 22.9% de participación, frente al 13% de los hombres. Similar relación se presentó en el área de bienestar laboral: las mujeres con el 17.9% y los hombres con un 12%. Una relación inversa se dio en el área de derechos humanos y derecho internacional humanitario: los hombres con el 29.7% y las mujeres el 23%; repitiéndose la proporción en el área de políticas públicas y en el área de planeación del desarrollo (ver tabla 76). No obstante, si se exceptúan dos áreas, la de salud y la de familia –en las que siempre ha imperado la participación de las mujeres–, no se observaron áreas marcadamente para hombres.

Tabla 76. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social según sexo

Áreas	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%
Atención primaria en salud (APS)	25	13.0	347	22.9
Bienestar laboral	23	12.0	271	17.9
Cooperación internacional	24	12.5	155	10.2
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	57	29.7	349	23.0
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	40	20.8	289	19.0
docencia universitaria	31	16.1	252	16.6
Investigación científica	27	14.1	173	11.4
Mejoramiento alimentario y nutricional	14	7.3	175	11.5
Salud mental	37	19.3	382	25.2
Orientación escolar	41	21.4	355	23.4
Planeación del desarrollo	36	18.8	210	13.8
Políticas públicas	48	25.0	324	21.3
Víctimas	55	28.6	428	28.2
Procesos de selección de personal	12	6.3	184	12.1
Procesos organizativos de base	37	19.3	266	17.5
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	70	36.5	658	43.3
Programas de reasentamiento y vivienda	15	7.8	100	6.6
Procesos sociojurídicos (peritaje)	10	5.2	117	7.7
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	30	15.6	313	20.6
Salud intrahospitalaria	10	5.2	111	7.3
Salud ocupacional	3	1.6	94	6.2
Salud y medio ambiente	16	8.3	125	8.2
Sistema de atención al usuario (SIAU)	20	10.4	243	16.0
Vivienda de interés social (V.I.S.)	7	3.6	77	5.1
Ninguna	12	6.3	50	3.3

Al analizar el desempeño profesional en las áreas de trabajo, según la institución de egreso de los/as profesionales, se destacó un cierto predominio de egresados/as de universidades privadas en las áreas de la salud y la orientación escolar;

mientras que de las públicas tuvieron dominio importante en derechos humanos, víctimas, diversidades –sexo, género, étnicas–, docencia universitaria, investigación científica y en los procesos organizativos de base (ver tabla 77).

Tabla 77. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social según institución de egreso

Áreas	Institución de egreso			
	Privada		Pública	
	Número	%	Número	%
Atención primaria en salud (APS)	182	23.1	190	20.6
Bienestar laboral	146	18.5	148	16.1
Cooperación internacional	64	8.1	115	12.5
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	163	20.7	243	26.4
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	124	15.7	205	22.3
Docencia universitaria	79	10.0	204	22.1
Investigación científica	61	7.7	139	15.1
Mejoramiento alimentario y nutricional	85	10.8	104	11.3
Salud mental	174	22.1	245	26.6
Orientación escolar	192	24.3	204	22.1
Planeación del desarrollo	89	11.3	157	17.0
Políticas públicas	156	19.8	216	23.5
Víctimas	187	23.7	296	32.1
Procesos de selección de personal	88	11.2	108	11.7
Procesos organizativos de base	91	11.5	212	23.0
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	316	40.1	412	44.7
Programas de reasentamiento y vivienda	47	6.0	68	7.4
Procesos sociojurídicos (peritaje)	47	6.0	80	8.7
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	145	18.4	198	21.5
Salud intrahospitalaria	60	7.6	61	6.6
Salud ocupacional	46	5.8	51	5.5
Salud y medio ambiente	52	6.6	89	9.7
Sistema de atención al usuario (SIAU)	126	16.0	137	14.9
Vivienda de interés social (V.I.S.)	35	4.4	49	5.3
Ninguna	43	5.4	19	2.1

7.1.2 Áreas de desempeño actual

Al momento de aplicación de la encuesta, el 18.6% de los/as profesionales se encontraba trabajando en procesos familiares, convirtiéndose en el área que ocupaba el mayor número de trabajadores/as sociales; y después, con menor porcentaje, se situaron las áreas de salud mental (11.5%), docencia universitaria (10.1%), derechos humanos (9.4%), orientación escolar (8.5%), víctimas (8.8%), atención primaria en salud (8.4%), políticas públicas (8.2%), diversidades –género, sexo, étnicas– (6.8%) y el área de promoción de la salud (6.5%). En términos globales, tres áreas se destacaron en ese panorama: el área de la familia, el área de la salud y el área de los derechos humanos y víctimas (ver tabla 78).

Tabla 78. Áreas de desempeño actual

Áreas	Número	%
Atención primaria en salud (APS)	144	8.4
Bienestar laboral	79	4.6
Cooperación internacional	65	3.8
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	161	9.4
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	116	6.8
Docencia universitaria	173	10.1
Investigación científica	79	4.6
Mejoramiento alimentario y nutricional	46	2.7
Salud mental	197	11.5
Orientación escolar	146	8.5
Planeación del desarrollo	79	4.6
Políticas públicas	141	8.2
Víctimas	150	8.8
Procesos de selección de personal	46	2.7
Procesos organizativos de base	76	4.4
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	318	18.6
Programas de reasentamiento y vivienda	24	1.4
Procesos sociojurídicos (peritaje)	52	3.0
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	111	6.5
Salud intrahospitalaria	37	2.2
Salud ocupacional	26	1.5
Salud y medio ambiente	51	3.0
Sistema de atención al usuario (SIAU)	90	5.3
Vivienda de interés social (V.I.S).	12	0.7
Ninguna	245	14.3

Con respecto a las áreas de desempeño actual, se presentaron diferencias significativas entre mujeres y hombres; particularmente fue notable que las mujeres tuvieran alta participación en el área de procesos familiares (19%) y en el área de atención primaria en salud (8.9%); mientras que en las mismas áreas la participación de los hombres fue de 15.1% y 4.7%, respectivamente. Sin embargo, los hombres tuvieron predominio en las áreas de derechos humanos, docencia universitaria, políticas públicas, victimas y salud mental (ver tabla 79).

Al analizar los datos de la tabla 80, con respecto a las áreas de ocupación y el tipo de institución donde se graduaron los/as profesionales, se observó que existía un predominio de los/as egresados/as de universidades privadas en el área de atención primaria en salud (10.1%), frente a las públicas (6.9%).

Tabla 79. Áreas de desempeño actual según sexo

Áreas	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%
Atención primaria en salud (APS)	9	4.7%	135	8.9%
Bienestar laboral	6	3.1%	73	4.8%
Cooperación internacional	6	3.1%	59	3.9%
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	24	12.5%	137	9.0%
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	14	7.3%	102	6.7%
Docencia universitaria	24	12.5%	149	9.8%
Investigación científica	10	5.2%	69	4.5%
Mejoramiento alimentario y nutricional	1	0.5%	45	3.0%
Salud mental	27	14.1%	170	11.2%
Orientación escolar	14	7.3%	132	8.7%
Planeación del desarrollo	14	7.3%	65	4.3%
Políticas públicas	20	10.4%	121	8.0%
Víctimas	27	14.1%	123	8.1%
Procesos de selección de personal	3	1.6%	43	2.8%
Procesos organizativos de base	11	5.7%	65	4.3%
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	29	15.1%	289	19.0%
Programas de reasentamiento y vivienda	4	2.1%	20	1.3%
Procesos Sociojurídicos (peritaje)	3	1.6%	49	3.2%
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	10	5.2%	101	6.7%
Salud intrahospitalaria	5	2.6%	32	2.1%
Salud ocupacional	0	0.0%	26	1.7%
Salud y medio ambiente	4	2.1%	47	3.1%
Sistema de atención al usuario (SIAU)	7	3.6%	83	5.5%
Vivienda de interés social (V.I.S.)	3	1.6%	9	0.6%
Ninguna	23	12.0%	222	14.6%

Por otro lado, los/as egresados/as de universidades públicas tenían mayor participación en las áreas de procesos sociofamiliares (20.3%), en comparación con las privadas (16.5%). En el área de las víctimas: un 10.5% de las públicas y el 6.7% de las privadas. Para el área de diversidades –sexual, cultural, género–: 4.8% de las privadas y 8.5% de las públicas. En docencia universitaria predominaron los/as egresados/as de las públicas (12.8%) sobre las privadas (7%); al igual que en el área de investigación científica: un 6.5% de egresados/as de universidades públicas y el 2.4% de las privadas.

Tabla 80. Áreas de desempeño actual según institución de egreso

Áreas	Institución de egreso			
	Privada		Pública	
	Número	%	Número	%
Atención primaria en salud (APS)	80	10.1%	64	6.9%
Bienestar laboral	39	4.9%	40	4.3%
Cooperación internacional	27	3.4%	38	4.1%
Derechos humanos y derecho internacional humanitario	73	9.3%	88	9.6%
Diversidades (de género, sexuales, étnicas, campesinado, entre otras)	38	4.8%	78	8.5%
Docencia universitaria	55	7.0%	118	12.8%
Investigación científica	19	2.4%	60	6.5%
Mejoramiento alimentario y nutricional	16	2.0%	30	3.3%
Salud mental	89	11.3%	108	11.7%
Orientación escolar	62	7.9%	84	9.1%
Planeación del desarrollo	31	3.9%	48	5.2%
Políticas públicas	58	7.4%	83	9.0%
Víctimas	53	6.7%	97	10.5%
Procesos de selección de personal	23	2.9%	23	2.5%
Procesos organizativos de base	28	3.5%	48	5.2%
Procesos sociofamiliares (atención, conciliación, entre otros)	131	16.6%	187	20.3%
Programas de reasentamiento y vivienda	9	1.1%	15	1.6%
Procesos Sociojurídicos (peritaje)	19	2.4%	33	3.6%
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad (P y P)	45	5.7%	66	7.2%
Salud intrahospitalaria	18	2.3%	19	2.1%
Salud ocupacional	14	1.8%	12	1.3%
Salud y medio ambiente	16	2.0%	35	3.8%
Sistema de atención al usuario (SIAU)	42	5.3%	48	5.2%
Vivienda de interés social (V.I.S.)	7	0.9%	5	0.5%
Ninguna	156	19.8%	89	9.7%

7.1.3 Sector de desempeño profesional

La tabla 81 y la figura 21 muestran que durante sus vidas profesionales el 64% de los/as entrevistados/as se habían desempeñado en el sector público y un 61.4% en el sector privado. El 25% en organizaciones sociales (fundaciones, asociaciones, ONG, organizaciones de base), un 23.5% en sectores mixtos, el 9.1% en cooperación internacional y un 4.7% en el sector solidario. Si bien la proporción de participación de hombres y mujeres en estos sectores era bastante equilibrada, fue significativa la mayor participación de las mujeres en el sector privado (62.3%) frente a la participación de los hombres (54.7%) (ver tabla 82).

Tabla 81. Sectores de desempeño profesional

Sector	Número	%
Público	1.094	64.0
Privado	1.050	61.4
Organizaciones sociales de desarrollo (fundaciones, asociaciones, organizaciones de base)	430	25.1
Mixto	402	23.5
Cooperación internacional	156	9.1
Solidario	80	4.7
Ninguno	37	2.2

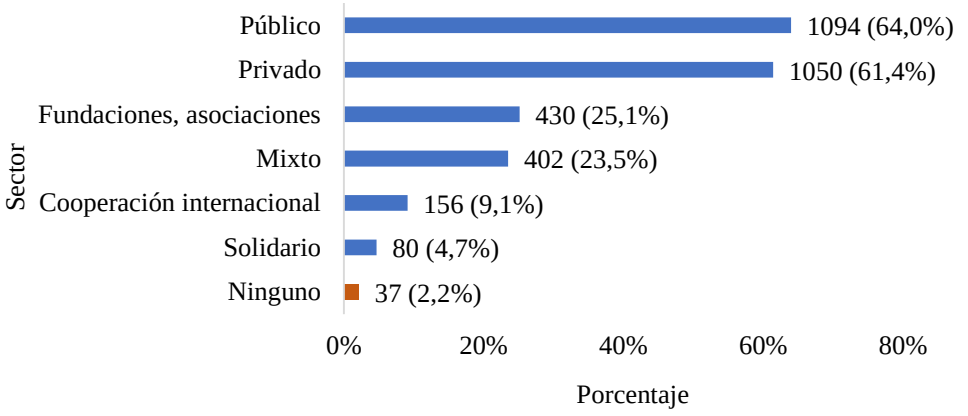


Figura 21. Sectores de desempeño profesional

Tabla 82. Sectores de desempeñado profesional según sexo

Sector	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Privado	105	54.7	945	62.3	1050	61.4
Público	122	63.5	972	64.0	1094	64.0
Mixto	44	22.9	358	23.6	402	23.5
Solidario	8	4.2	72	4.7	80	4.7
Cooperación internacional	19	9.9	137	9.0	156	9.1
Organizaciones sociales de desarrollo (fundaciones, asociaciones, organizaciones de base)	47	24.5	383	25.2	430	25.1
Ninguno	7	3.6	30	2.0	37	2.2

7.2 El empleo

En el último mes, antes de la aplicación de la encuesta, el 78.7% de las y los trabajadores sociales tenían un empleo, pero un 21.3% carecía de él (ver tabla 83 y figura 22). El desempleo fue más pronunciado en las mujeres (21.6%) que en los hombres (18.8%) (ver tabla 84 y figura 23), y significativamente más alto entre egresadas/os de universidades privadas (26.2%) que de universidades públicas (17%) (ver tabla 85 y figura 24).

Tabla 83. Empleo actual

Con empleo	Número	%
Sí	1.346	78.7
No	364	21.3
Total:	**1.710**	**100.0**

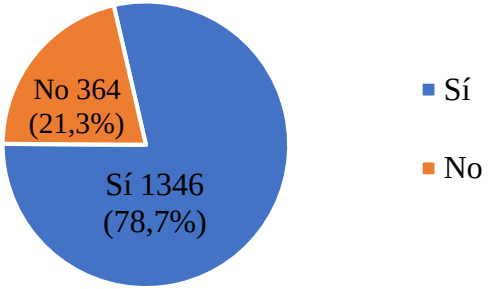


Figura 22. Empleo actual

Tabla 84. El empleo según sexo

Empleo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	156	81.3	1.190	78.4	1.346	78.7
No	36	18.8	328	21.6	364	21.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Al analizan el tiempo transcurrido como profesionales, se vio que el desempleo se concentró en los recién egresados (26. 2%), descendió en el rango de 6 a 10 años, con un 17%, y volvió a incrementarse entre quienes tenían más de 10 años de haber egresado (21.3%) (ver tabla 86 y figura 25).

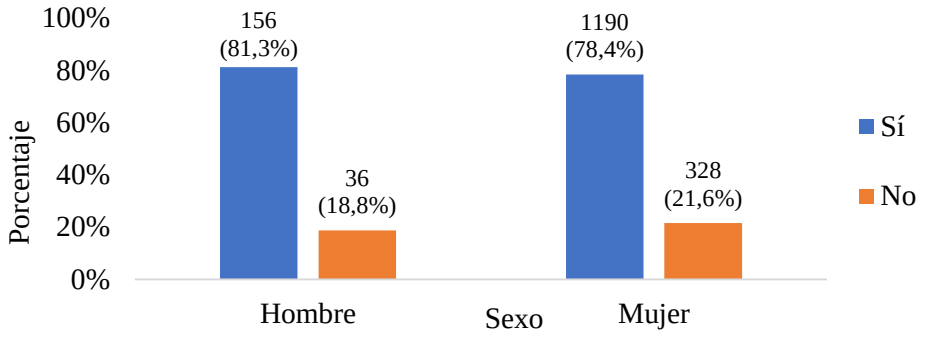


Figura 23. El empleo según sexo

Tabla 85. El empleo según institución de egreso

Empleo	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	582	73.8	764	83.0	1.346	78.7
No	207	26.2	157	17.0	364	21.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

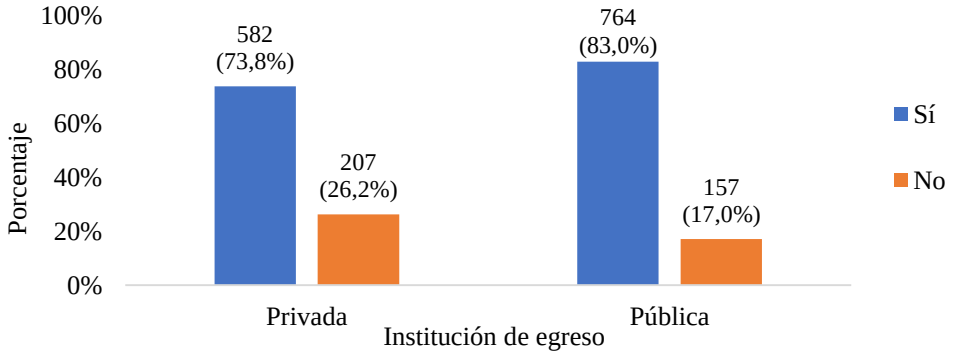


Figura 24. El empleo según institución de egreso

Por regiones, la Caribe y la Sur presentaron las mayores cifras de desempleo: 31.3% y 25. 3%, respectivamente (ver tabla 87). El 96.7% de los/as profesionales estaba inscrito/a ante el Consejo Nacional de Trabajo Social (ver tabla 88) y un 1.8% contaba con una pensión (ver tabla 89).

Tabla 86. El empleo según años de egreso

Empleo	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	573	72.3%	439	84.4%	334	84.1%
No	220	27.7%	81	15.6%	63	15.9%
Total:	**793**	**100%**	**520**	**100%**	**397**	**100%**

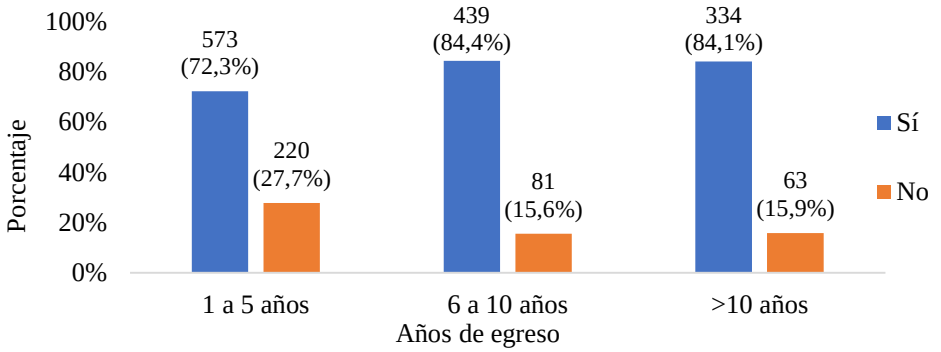


Figura 25. El empleo según años de egreso

Tabla 87. El empleo según la región

Región	Empleo					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Bogotá	373	82.0	82	18.0	455	100
Eje cafetero y Antioquia	284	81.1	66	18.9	350	100
Caribe	206	68.7	94	31.3	300	100
Suroccidente	186	81.9	41	18.1	227	100
Centro	133	74.7	45	25.3	178	100
Nororiente	119	81.0	28	19.0	147	100
Sur	45	84.9	8	15.1	53	100
Total:	**1.346**	**78.7**	**364**	**21.3**	**1.710**	**100**

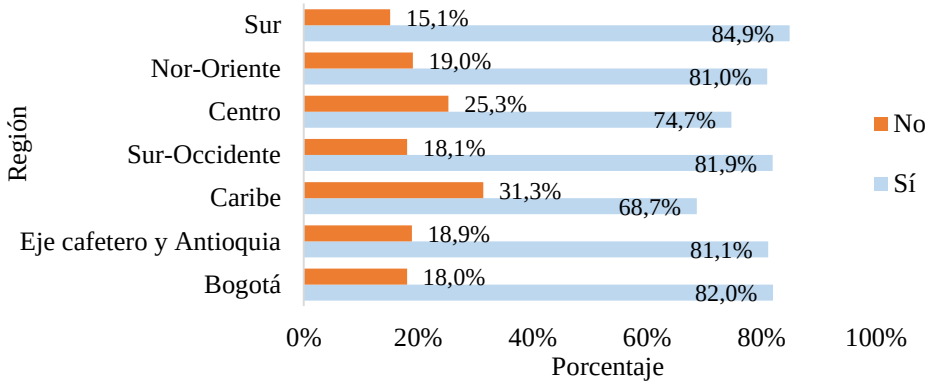


Figura 26. El empleo según la región

Tabla 88. Inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social

Inscripción	Número	%
Sí	1.654	96.7
No	56	3.3
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 89. Pensionados/as

Pensión	Número	%
No	1.680	98.2
Sí	30	1.8
Total:	**1.710**	**100.0**

7.2.1 Actividad principal en el último mes

Al momento de realizar las encuestas, el 79.6% de las y los trabajadores sociales se encontraba trabajando. Un 11.9% estaba desempleado/a, pero al mismo tiempo estaba buscándolo. El 3.7% de quienes no tenían empleo se dedicaban a los oficios del hogar, un 1.5% a estudiar, el 1.5% estaba pensionado/a, sin embargo, continuaba trabajando, y el 1.1% se desempeñaba en oficios no remunerados (ver tabla 90).

Tabla 90. Actividad principal en el último mes

Actividad	Número	%	% acumulado
Trabajando	1.362	79.6	79.6
Buscando empleo	203	11.9	91.5
Realizando oficios del hogar	64	3.7	95.3
Estudiando	26	1.52	96.8
Pensionado/a y trabajando	25	1.46	98.2
Labor social no remunerada	19	1.1	99.4
Incapacitado/a para trabajar	6	0.4	99.7
Pensionado/a	5	0.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

El desempleo afectaba en mayor medida a las mujeres, ya que el 12% de ellas estaba buscando trabajo, mientras que un 10.9% de los hombres se dedicaba a ello. De igual forma, la inactividad laboral llevó a que el 4% de las mujeres se ocupara en los oficios del hogar, frente al 2.1% de los hombres (ver tabla 91)

Tabla 91. Actividad principal en el último mes según sexo

Actividad	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Trabajando	160	83.3	1.202	79.2	1.362	79.6
Buscando empleo	|1	10.9	182	12.0	203	11.9
Realizando oficios del hogar	4	2.1	60	4.0	64	3.7
Estudiando	4	2.1	22	1.4	26	1.5
Pensionado/a y trabajando	0	0.0	25	1.6	25	1.5
Labor social no remunerada	2	1.0	17	1.1	19	1.1
Incapacitado/a para trabajar	1	0.5	5	0.3	6	0.4
Pensionado/a	0	0.0	5	0.3	5	0.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

En cuanto a los datos de empleo y desempleo en el último mes según la institución de egreso, se observó que el desempleo se concentró más en los/as egresados/as de universidades privadas (15%), que en los/as de las públicas (9.2%). Situación similar se presentó entre los/as egresados de universidades privadas: un 4.2% se dedicaba a los oficios del hogar y el 1.6% a estudiar, mientras que en los/as desempleados/as egresados/as de las públicas los porcentajes fueron 3.4% y 1.4%, respectivamente (ver tabla 92).

Tabla 92. Actividad principal en el último mes según institución de egreso

Actividad	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Trabajando	603	76.4	759	82.4	1.362	79.6
Buscando empleo	118	15.0	85	9.2	203	11.9
Realizando oficios del hogar	33	4.2	31	3.4	64	3.7
Estudiando	13	1.6	13	1.4	26	1.5
Pensionado/a y trabajando	9	1.1	16	1.7	25	1.5
Labor social no remunerada	7	0.9	12	1.3	19	1.1
Incapacitado/a para trabajar	4	0.5	2	0.2	6	0.4
Pensionado/a	2	0.3	3	0.3	5	0.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Por los años transcurridos a partir de la graduación como trabajadores/as sociales, el desempleo afectó más a los/as recién egresados/as (17.3%), ubicados/as en el rango de 1 a 5 años, comparado con los/as del rango de 6 a 10 años (7.1%) y los/as que contaban con más de 10 años (7.3%). No obstante, entre quienes se ocupaban de los oficios del hogar el mayor porcentaje se dio en los/as profesionales que llevaban más tiempo de haber egresado (4.8%), y para los/as que se habían dedicado exclusivamente a continuar sus estudios el porcentaje fue 2.3% (ver tabla 93).

Tabla 93. Actividad principal en el último mes según años de egreso

Actividad	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Trabajando	595	75.0	451	86.7	316	79.6
Buscando empleo	137	17.3	37	7.1	29	7.3
Realizando oficios del hogar	29	3.7	16	3.1	19	4.8
Estudiando	18	2.3	7	1.3	1	0.3
Pensionado/a y trabajando	0	0.0	0	0.0	25	6.3
Labor social no remunerada	11	1.4	6	1.2	2	0.5
Incapacitado/a para trabajar	3	0.4	3	0.6	0	0.0
Pensionado/a	0	0.0	0	0.0	5	1.3
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Por regiones, se destacó el alto desempleo en la región Caribe, con un 20%, casi duplicando el desempleo en las demás regiones. Igual comportamiento se observó para esta región con respecto a quienes, por no tener empleo, se ocupaban en los oficios del hogar (4.7%) o únicamente a estudiar (2%). También fue significativo el desempleo en la región Centro (14.6%), mientras que las regiones Nororiente y Sur se presentaron los más bajos porcentajes de desempleo, con 6.8% y 3.8%, respectivamente (ver tabla 94).

Tabla 94. Actividad principal en el último mes según la región

Región	Actividad	Número	% de la región
Caribe	Trabajando	213	71.0
	Buscando empleo	60	20.0
	Realizando oficios del hogar	14	4.7
	Estudiando	6	2.0
	Pensionado/a y trabajando	2	0.7
	Labor social no remunerada	2	0.7
	Incapacitado/a para trabajar	1	0.3
	Pensionado/a	2	0.7
	Total:	**300**	**100**
Eje cafetero y Antioquia	Trabajando	285	81.4
	Buscando empleo	36	10.3
	Realizando oficios del hogar	12	3.4
	Estudiando	6	1.7
	Pensionado/a y trabajando	5	1.4
	Labor social no remunerada	5	1.4
	Pensionado/a	1	0.3
	Total:	**350**	**100**
Nororiente	Trabajando	124	84.4
	Buscando empleo	10	6.8
	Realizando oficios del hogar	5	3.4
	Estudiando	2	1.4
	Pensionado/a y trabajando	3	2.0
	Labor social no remunerada	1	0.7
	Incapacitado/a para trabajar	2	1.4
	Total:	**147**	**100**
Centro	Trabajando	139	78.1
	Buscando empleo	26	14.6
	Realizando oficios del hogar	5	2.8
	Estudiando	4	2.2
	Pensionado/a y trabajando	2	1.1
	Labor social no remunerada	1	0.6
	Incapacitado/a para trabajar	1	0.6
	Total:	**178**	**100**

Región	Actividad	Número	% de la región
Suroccidente	Trabajando	192	84.6
	Buscando empleo	24	10.6
	Realizando oficios del hogar	7	3.1
	Estudiando	1	0.4
	Labor social no remunerada	3	1.3
	Total:	**227**	**100**
Bogotá	Trabajando	362	79.6
	Buscando empleo	45	9.9
	Realizando oficios del hogar	20	4.4
	Estudiando	5	1.1
	Pensionado/a y trabajando	13	2.9
	Labor social no remunerada	6	1.3
	Incapacitado/a para trabajar	2	0.4
	Pensionado/a	2	0.4
	Total:	**455**	**100**
Sur	Trabajando	47	88.7
	Buscando empleo	2	3.8
	Realizando oficios del hogar	1	1.9
	Estudiando	2	3.8
	Labor social no remunerada	1	1.9
	Total:	**53**	**100**

7.2.2 Número de empleos

Del 79.6% de los/as entrevistados/as que estaban empleados, el 68% tenía un empleo, un 9.1% poseía dos y el 1.3% tenía tres. Estos datos corroboraron la precarización laboral, no solamente porque el 12% se encontraba desempleado/a y buscando un trabajo, sino porque un 10.8% necesitaba más de un empleo para poder sobrevivir dignamente (ver tabla 95).

Tabla 95. Número de empleos o contratos actuales

Empleos	Número	%	% acumulado
Sin empleo	364	21.3	21.3
1	1.163	68.0	89.3
2	155	9.1	98.4
3	22	1.3	99.6
4	3	0.2	99.8
5	3	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Entre quienes estaban empleados/as, el 88.1% señaló que tenía una relación laboral directa con la entidad principal que lo/a empleaba, un 9.8% informó que la relación era tercerizada y el 2.2% trabajaba como independiente (ver tabla 96 y figura 27). El 88.2% de las mujeres manifestó tener contratación directa y el 9.7% tercerizada. Por su parte, el 87% de los hombres indicó que su relación laboral era directa y el 10.4% tercerizada.

Tabla 96. Relación laboral con la entidad empleadora principal

Relación	Número	%
Directa	1.506	88.1
Tercerizada	167	9.8
Independiente	37	2.2
Total:	**1.710**	**100.0**

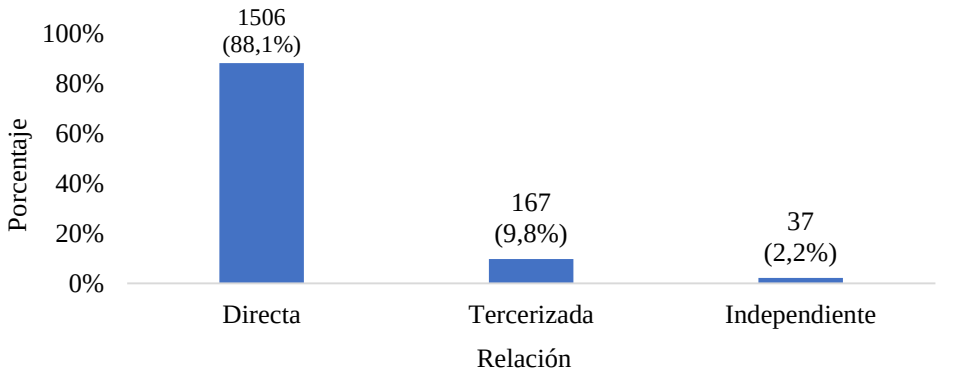


Figura 27. Relación laboral con la entidad empleadora principal

Según los años de haber egresado como trabajador/a social, fue notable que los/as recién egresados/as (entre 1 y 5 años) tenían más relaciones laborales tercerizadas (12.4%), que los/as egresados/as en el rango 6 a 10 años (7.1%) y para los que llevaban más de 10 años de haber de egresado (8.1%) (ver tabla 97).

De los/as profesionales que se encontraban laboralmente tercerizados/as, el 6.8% lo estaba por intermedio de una empresa subcontratista, el 2.2% por una empresa de servicios temporales, un 0.6% por una cooperativa de trabajo asociado y el 0.2% por un contrato sindical (ver tabla 98).

Tabla 97. Relación laboral con la entidad empleadora principal según años de egreso

Relación	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Directa	668	84.2	474	91.2	364	91.7
Independiente	27	3.4	9	1.7	1	0.3
Tercerizada	98	12.4	37	7.1	32	8.1
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 98. Modalidad de la tercerización

Intermediario/a	Número	%	% válido
Empresa subcontratista	116	6.8	69.5
Empresa de servicios temporales	37	2.2	22.2
Cooperativa de trabajo asociado	10	0.6	6.0
Sindicato	4	0.2	2.4
Total:	**167**	**9.8**	**100.0**
Sin tercerización	1.543	90.2	
Total:	**1.710**	**100.0**	

7.2.3 Tipo de contrato

El 24.1% de las y los trabajadores sociales poseía un contrato laboral a término indefinido, un 23.3% a término fijo, el 9.6% un contrato por obra o labor, el 1.3% estaba vinculado/a mediante un contrato verbal, un 2% trabajaba como independiente (autoempleo) y un 41.5% se había vinculado/a con un contrato de prestación de servicios (ver tabla 99 y figura 28).

Este último porcentaje fue significativo si se tiene en cuenta que ese tipo de contrato, pese a su asidua utilización como figura laboral, jurídicamente no establece un vínculo laboral, puesto que su naturaleza es de carácter civil. En tal perspectiva, se ha usado ilegalmente como contrato laboral, ya que, a quien lo suscribe, se le niegan varios derechos laborales, como salud, pensiones, primas, vacaciones, entre otros.

Tabla 99. Tipo de contrato o vínculo laboral

Tipo de contrato	Número	%
A término indefinido	412	24.1
A término fijo	398	23.3
Prestación de servicios	709	41.5
De obra o labor	164	9.6
Verbal	22	1.3
Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	5	0.3
Independiente (autoempleo)	34	2.0
Ninguno	27	1.6

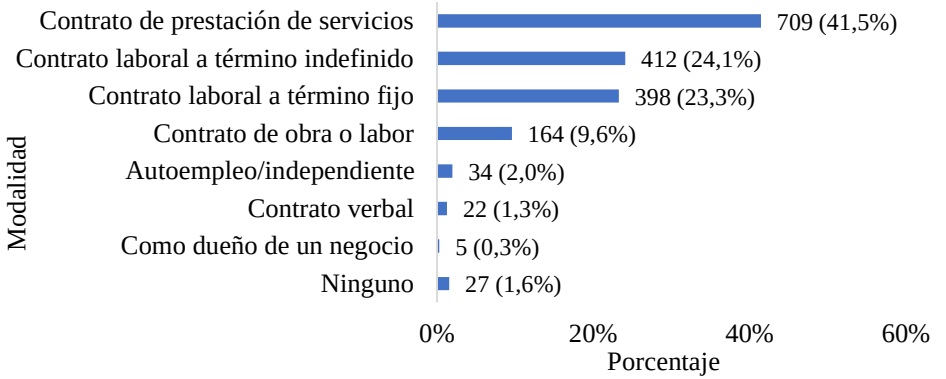


Figura 28. Tipo de contratos o vínculo laboral

Globalmente no se dieron diferencias significativas en el tipo de contratación para hombres y mujeres. Sin embargo, fue notorio que las mujeres tenían más contratos a término fijo (22.9%), en comparación con los hombres (26%); pero también tenían mayor cantidad de contratos civiles de prestación de servicios (41.8%), frente a los hombres (39.1%) (ver tabla 100).

Tabla 100. Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo

Tipo de contrato	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
A término indefinido	45	23.4	367	24.2	412	24.1
A término fijo	50	26.0	348	22.9	398	23.3
Prestación de servicios	75	39.1	634	41.8	709	41.5
De obra o labor	18	9.4	146	9.6	164	9.6
Verbal	6	3.1	16	1.1	22	1.3
Dueño/a de un negocio	0	0.0	5	0.3	5	0.3
Independiente (autoempleo)	7	3.6	27	1.8	34	2.0
Ninguno	4	2.1	23	1.5	27	1.6

Aunque no se presentaron diferencias considerables al momento de analizar la contratación según el tipo de universidad de egreso, sí se observó que los contratos laborales a término indefinido y a término fijo fueron más utilizados para la vinculación laboral de los/as egresados/as de universidades públicas: 26.2% y 23.9%, respectivamente; que para la vinculación de los/as egresados/as de las privadas: 21.7% y 22.5%, respectivamente (ver tabla 101). Ahora bien, los/as egresadas/os de universidades privadas suscribieron mayor número de contratos de prestación de servicios (42.5%), que los/as egresadas/os de universidades públicas (40.6%).

Tabla 101. Tipo de contrato o vínculo laboral según institución de egreso

Tipo de contrato	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
A término indefinido	171	21.7	241	26.2	412	24.1
A término fijo	178	22.6	220	23.9	398	23.3
Prestación de servicios	335	42.5	374	40.6	709	41.5
De obra o labor	80	10.1	84	9.1	164	9.6
Verbal	11	1.4	11	1.2	22	1.3
Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	3	0.4	2	0.2	5	0.3
Independiente (autoempleo)	17	2.2	17	1.8	34	2.0
Ninguno	19	2.4	8	0.9	27	1.6

En lo relacionado con los años de egreso llamó la atención que la modalidad de contratación por prestación de servicios se presentó de manera significativa en todos los rangos, pero más entre los/as recién egresados/as (46.7%), aunque también fue considerable en el rango de 6 a 10 años (38.3%) y en el de más de 10 años (35.5%) (ver tabla 102).

Estas cifras llevaron a concluir que dichos contratos –encubridores de relacionales laborales irregulares– fueron muy utilizados, independiente de los años de experiencia de los/as profesionales. Por tal razón, se pudo inferir que un alto porcentaje de egresados/as los suscribieron porque no había podido encontrar, durante largo tiempo, un empleo estable que les proporcionara todos los derechos laborales. Así, casi la mitad de los/as recién egresados/as se veían en la necesidad de llevar a cabo su trabajo bajo esa modalidad; situación que se tornó preocupante por dificultar el adecuado ejercicio profesional de los/as trabajadores sociales.

Tabla 102. Tipo de contrato o vínculo laboral según años de egreso

Tipo contrato	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
A término indefinido	132	16.6	149	28.7	131	33.0
A término fijo	178	22.4	128	24.6	92	23.2
Prestación de servicios	370	46.7	199	38.3	140	35.3
De obra o labor	80	10.1	47	9.0	37	9.3
Verbal	19	2.4	2	0.4	1	0.3
Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	0	0	2	0.4	3	0.8
Independiente (autoempleo)	20	2.5	10	1.9	4	1.0
Ninguno	22	2.8	4	0.8	1	0.3

De acuerdo con la tabla 103, en las regiones sobresalió la Caribe por la precarización de la contratación laboral: por un lado, en comparación con las demás regiones, se dio el más bajo porcentaje de contratos a término indefinido; y, por otro lado, las cifras de contratación por prestación de servicios fueron comparativamente muy altas. También llamó la atención la elevada proporción de profesionales trabajando bajo la modalidad de prestación de servicios en las regiones Sur (56.6%) y Suroccidente (48.9%).

Tabla 103. Tipo de contrato o vínculo laboral según la región

Región	Tipo de contrato	Número	% región
Caribe	A término indefinido	49	16.3
	A término fijo	65	21.7
	Prestación de servicios	136	45.3
	De obra o labor	27	9.0
	Verbal	5	1.7
	Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	2	0.7
	Independiente (autoempleo)	8	2.7
	Ninguno	12	4.0
Eje cafetero y Antioquia	A término indefinido	95	27.1
	A término fijo	95	27.1
	Prestación de servicios	116	33.1
	De obra o labor	39	11.1
	Verbal	4	1.1
	Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	1	0.3
	Independiente (autoempleo)	12	3.4
	Ninguno	8	2.3

Región	Tipo de contrato	Número	% región
Nororiente	A término indefinido	39	26.5
	A término fijo	39	26.5
	Prestación de servicios	49	33.3
	De obra o labor	18	12.2
	Verbal	1	0.7
	Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	1	0.7
	Independiente (autoempleo)	2	1.4
	Ninguno	2	1.4
Centro	A término indefinido	51	28.7
	A término fijo	33	18.5
	Prestación de servicios	79	44.4
	De obra o labor	19	10.7
	Verbal	1	0.6
	Independiente (autoempleo)	1	0.6
Suroccidente	A término indefinido	51	22.5
	A término fijo	58	25.6
	Prestación de servicios	111	48.9
	De obra o labor	7	3.1
	Verbal	5	2.2
	Independiente (autoempleo)	3	1.3
	Ninguno	1	0.4
Bogotá	A término indefinido	117	25.7
	A término fijo	98	21.5
	Prestación de servicios	188	41.3
	De obra o labor	52	11.4
	Verbal	6	1.3
	Dueño/a de un negocio, industria, comercio o servicios	1	0.2
	Independiente (autoempleo)	7	1.5
	Ninguno	4	0.9
Sur	A término indefinido	10	18.9
	Término fijo	10	18.9
	Prestación de servicios	30	56.6
	De obra o labor	2	3.8
	Independiente (autoempleo)	1	1.9

7.2.4 Estabilidad laboral

El 62.7% de los/as profesionales en Trabajo Social tuvo un solo empleo en el último año, el 21.5% tuvo dos contratos, un 6.3% tres contratos, el 1.3% cuatro y el 1% entre cinco y seis en el último año (ver tabla 104). Estas cifras estuvieron relacionadas con el elevado número de profesionales trabajando con contratos de prestación de servicios, y fueron indicativas, además, de la inestabilidad laboral en un

alto porcentaje. En promedio, los hombres habían permanecido 3.1 años en su principal trabajo y las mujeres 4.1 años (ver tabla 105). Fue llamativo que mientras las egresadas de universidades públicas permanecían, en promedio, 4.5 años en el mismo lugar de trabajo, el promedio de las egresadas de universidades privadas era de 3.4 años (ver tabla 106). Por edades, se observó la mayor permanencia en el lugar del trabajo de los/as profesionales mayores de 40 años (ver tabla 107). Un 18.4% de quienes tenía contratos de prestación de servicios consideró que su trabajo no ameritaba un contra a término fijo o indefinido (ver tabla 108).

Tabla 104. Empleos o contratos en el último año

Empleos o contratos	Número	%	% acumulado
Ninguno	121	7.1	7.1
1	1.073	62.7	69.8
2	367	21.5	91.3
3	108	6.3	97.6
4	23	1.3	98.9
5	13	0.8	99.7
6	2	0.1	99.8
7	3	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 105. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según sexo

Sexo	Número	Media	Mínimo	Máximo
Hombre	192	3.1	0.1	30.0
Mujer	1.518	4.1	0.1	43.0
Total:	**1.710**	**4.0**	**0.1**	**43.0**

Tabla 106. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según institución de egreso

Institución de egreso	Número	Media	Mínimo	Máximo
Privada	789	3.4	0.1	43.0
Pública	921	4.5	0.1	35.0
Total:	**1.710**	**4.0**	**0.1**	**43.0**

Tabla 107. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según edad

Edad	Número	Media	Mínimo	Máximo
18 - 22	2	0.8	0.5	1.0
23 - 27	300	1.3	0.1	6.0
28 - 32	398	2.1	0.1	10.0
33 - 37	251	3.1	0.2	13.0
38 - 42	289	4.1	0.1	19.0
43 - 47	194	5.7	0.2	21.0
48 - 52	120	6.3	0.1	27.0
53 - 57	85	9.8	0.2	34.0
58 - 62	46	12.3	0.1	39.0
63 - 67	21	13.8	0.2	43.0
68 - 72	4	14.9	1.5	23.0
Total:	**1710**	**4.0**	**0.1**	**43.0**

Tabla 108. Importancia de un contrato laboral en la relación laboral

Amerita contrato	Número	%	% válido
Sí	615	36.0	66.2
No	314	18.4	33.8
Total:	**929**	**54.3**	**100.0**
Contrato a término fijo o indefinido	781	45.7	
Total:	**1.710**	**100.0**	

7.2.5 Movilidad laboral

El 20.7% de las y los trabajadores sociales que estaban trabajando y tenían un contrato, habían sido ascendidos (ver tabla 109 y figura 29). Entre ellos/as, fue significativo que al 25% de los hombres se les había otorgado el ascenso, pero solamente al 20.2% de las mujeres le fue concedido (ver tabla 110). En cuanto al tipo de universidad de egreso, se observó una mayor movilidad laboral entre los/as egresados/as de universidades públicas (23%) que entre los/as egresados/as de las privadas (18%) (ver tabla 111).

Un 30.2% de quienes trabajan consideró que nunca tendría la posibilidad de ascender en su trabajo, el 13.8% creía que podría ascender a largo plazo, un 26.6% en el mediano plazo y un 6.2% pensaba que a corto plazo (ver tabla 112).

Tabla 109. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo

Ascenso o promoción	Número	%
No	995	58.2
Sí	354	20.7
Trabajo por contrato, obra o labor	361	21.1
Total:	**1.710**	**100.0**

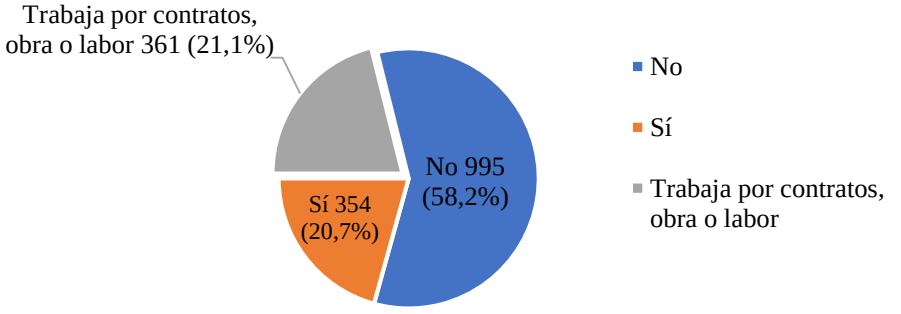


Figura 29. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo

Tabla 110. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo según sexo

Ascenso o promoción	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	114	59.4	881	58.0	995	58.2
Sí	48	25.0	306	20.2	354	20.7
Trabajo por contratos, obra o labor	30	15.6	331	21.8	361	21.1
Total:	**192**	**100**	**1518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 111. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo según institución de egreso

Ascenso o promoción	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	466	59.1	529	57.4	995	58.2
Sí	142	18.0	212	23.0	354	20.7
Trabajo por contratos, obra o labor	181	22.9	180	19.5	361	21.1
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 112. Posibilidad de ascender en el lugar de trabajo

Plazo para ascender	Número	%
Corto	106	6.2
Mediano	455	26.6
Largo	236	13.8
Nunca	516	30.2
Trabajo por contrato	397	23.2
Total:	**1.710**	**100.0**

7.2.6 Relación entre la actividad laboral y la profesión

El 76.6% de los/as profesionales consideraron que su actividad laboral estaba totalmente relacionada con la formación profesional y el perfil de su carrera, un 14.6% que estaba algo relacionado, el 4% que tenía poca relación, y sólo un 4.7% afirmó que no tenía relación con su profesión (ver tabla 113 y figura 30). En este aspecto, un mayor porcentaje de mujeres respondieron que su trabajo estaba altamente relacionado con su carrera, mientras que los hombres creían que tenía menos relación (ver tabla 114). Los/as egresados/as de universidades publicas afirmaron que su trabajo tenía más relación con la formación, que los/as de las privadas (ver tabla 115). Y con relación al tiempo de egreso, quienes llevan más de 10 años de haber egresado estaban convencidos de la alta relación de sus actividades laborales con la formación (ver tabla 116).

Tabla 113. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social

Relación	Número	%
Totalmente	1.310	76.6
Algo	250	14.6
Poco	69	4.0
No tiene	81	4.7
Total:	**1.710**	**100.0**

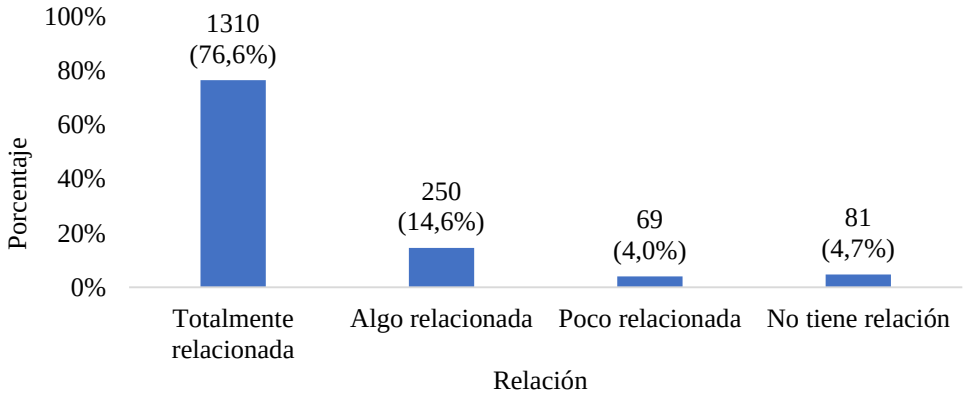


Figura 30. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social

Tabla 114. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según sexo

Relación	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Totalmente	133	69.3	1.177	77.5	1.310	76.6
Algo	29	15.1	221	14.6	250	14.6
Poco	15	7.8	54	3.6	69	4.0
No tenía	15	7.8	66	4.3	81	4.7
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 115. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según institución de egreso

Relación	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Totalmente	571	72.4	739	80.2	1.310	76.6
Algo	126	16.0	124	13.5	250	14.6
Poco	40	5.1	29	3.1	69	4.0
No tenía	52	6.6	29	3.1	81	4.7
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 116. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según años de egreso

Relación	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Totalmente	546	68.9	422	81.2	342	86.1
Algo	147	18.5	66	12.7	37	9.3
Poco	38	4.8	18	3.5	13	3.3
No tenía	62	7.8	14	2.7	5	1.3
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.2.7 Posición en el empleo

El 5.6% de los/as profesionales que se encontraban trabajando ocupaban un cargo directivo, un 2.2% como directivos docentes, el 5.3% docentes vinculados, un 2.2% profesores ocasionales, el 30.2% profesionales vinculados, un 43.3 % trabajaba por contrato, el 2.9% se dedicaba a tareas asistenciales, un 3.3% era trabajador independiente y el 4% era consultor (ver tabla 117 y figura 31).

Tabla 117. Cargo según la estructura jerárquica

Cargo	Número	%	% acumulado
Directivo	95	5.6	5.6
Directivo docente	37	2.2	7.7
Docente vinculado	91	5.3	13.0
Docente ocasional	37	2.2	15.2
Profesional vinculado	516	30.2	45.4
Profesional por contrato	741	43.3	88.7
Técnico vinculado	11	0.6	89.4
Técnico por contrato	7	0.4	89.8
Asistencial	50	2.9	92.7
Trabajador independiente	57	3.3	96.0
Consultor o asesor	68	4.0	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

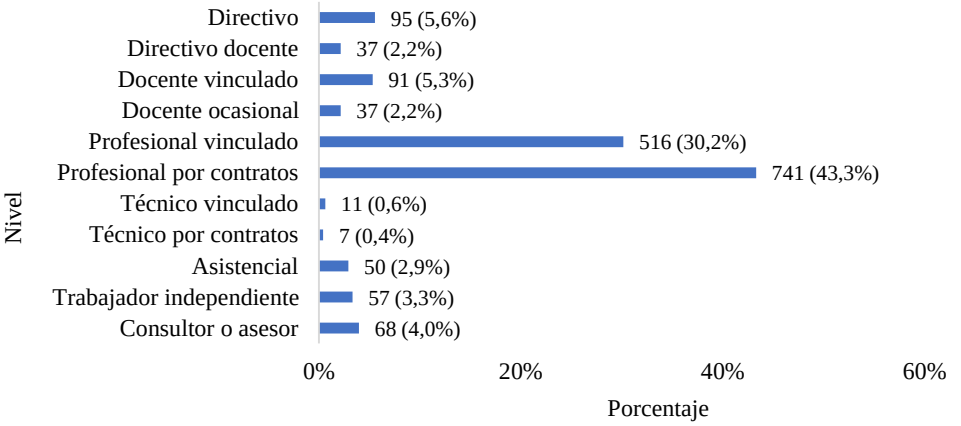


Figura 31. Cargo según la estructura jerárquica

Al analizar la posición en el empleo, entre hombres y mujeres, se observó una significativa diferencia en los cargos directivos para los hombres, con una participación del 6.8%, mientras que la participación de las mujeres sólo alcanzó el 5.4% (ver tabla 118). De igual forma, se marcó una asimetría importante en la proporción de mujeres que trabajaban por contrato (43.9%), frente a los hombres (39.1%).

Tabla 118. Cargo en la estructura jerárquica según sexo

Cargo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Directivo	13	6.8	82	5.4	95	5.6
Directivo docente	3	1.6	34	2.2	37	2.2
Docente vinculado	11	5.7	80	5.3	91	5.3
Docente ocasional	5	2.6	32	2.1	37	2.2
Profesional vinculado	55	28.6	461	30.4	516	30.2
Profesional por contratos	75	39.1	666	43.9	741	43.3
Técnico vinculado	1	0.5	10	0.7	11	0.6
Técnico por contratos	1	0.5	6	0.4	7	0.4
Asistencial	5	2.6	45	3.0	50	2.9
Trabajador independiente	14	7.3	43	2.8	57	3.3
Consultor o asesor	9	4.7	59	3.9	68	4.0
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

7.2.8 Autonomía en el trabajo

En términos globales, más del 90% de los/as entrevistados/as respondieron que tenían bastante autonomía en su trabajo; entre ellos/as, un 32.5% la calificó como *muy buena*, el 45.3% como *buena*, y sólo un 5.2% afirmó que no tenía autonomía. En promedio, los/as profesionales calificaron con 4 su grado de autonomía (ver tabla 119).

Tabla 119. Calificación de la autonomía en el trabajo

Calificación (*)	Número	%	% acumulado
1	36	2.1	2.1
2	53	3.1	5.2
3	290	17.0	22.2
4	775	45.3	67.5
5	556	32.5	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

7.3 Seguridad social, pensiones y riesgos laborales

7.3.1 Seguridad social

El 69.9% de los/as profesionales estaban afiliados/as al régimen contributivo de seguridad social, un 18.2% a un régimen prepagado, el 4.2% a uno subsidiado, un 3% era beneficiario en el régimen contributivo y el 2.2% afiliado al régimen especial (ver tabla 120).

Tabla 120. Tipo de afiliación al Sistema general de seguridad social en salud

Régimen	Número	%	% acumulado
Contributivo (POS)	1.195	69.9	69.9
Contributivo (prepagada)	312	18.2	88.1
Subsidiado (Savia Salud, etc.)	71	4.2	92.3
Beneficiario/a régimen contributivo	51	3.0	95.3
Especial (fuerzas armadas, Ecopetrol, universidades públicas, magisterio)	37	2.2	97.4
No sabía	19	1.1	98.5
Sin afiliación y NO ESTABA encuestado/a en el SISBEN	13	0.8	99.3
Sin afiliación y ESTABA encuestado/a en el SISBEN	12	0.7	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Al analizar la afiliación al sistema de seguridad, no se encontraron diferencias relevantes entre hombres y mujeres; sin embargo, fueron notables algunos cambios en| los porcentajes de afiliación de los/as egresados/as según el tipo de universidad: de las públicas estaban afiliados/as al régimen contributivo el 73.1%, y de las privadas un 66.2%. Si bien la afiliación a regímenes prepagados fue ligeramente más alta de las privadas (19.1%) que de las públicas (17.5%). También era más alto el porcentaje de afiliados como beneficiarios de egresados/as de las privadas (3.9%), frente al 2.2% de las públicas (ver tabla 121).

Tabla 121. Tipo de afiliación al Sistema general de seguridad social en salud según institución de egreso

Régimen	Institución de ingreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Contributivo (POS)	522	66.2	673	73.1	1.195	69.9
Contributivo (prepagada)	151	19.1	161	17.5	312	18.2
Subsidiado (Savia Salud, etc.)	48	6.1	23	2.5	71	4.2
Beneficiario/a régimen contributivo	31	3.9	20	2.2	51	3.0
Especial (fuerzas armadas, Ecopetrol, universidades públicas, magisterio)	12	1.5	25	2.7	37	2.2
No sabía	10	1.3	9	1.0	19	1.1
Sin afiliación y NO ESTABA encuestado/a en el SISBEN	6	0.8	7	0.8	13	0.8
Sin afiliación y ESTABA encuestado/a en el SISBEN	9	1.1	3	0.3	12	0.7
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Ahora bien, al momento de analizar las formas de pago de la seguridad social se encontró que un 41.4% de los/as entrevistados/as, por trabajar como independientes, debía asumir el pago mensual del servicio, sólo el 30.6% pagaba su seguridad social según lo estipulado por la ley laboral, un 18.2% tenía cubierto el pago total de la seguridad por parte de su empleador. En el régimen subsidiado estaba el 4.2%. Un 3% era beneficiario/a del régimen contributivo (ver tabla 122). Los datos obtenidos también revelaron el tipo de contrato suscrito por los/as profesionales en Trabajo Social, y los derechos laborales que habían perdido por los contratos civiles de prestación de servicios, como reemplazo de los contratos laborales.

Las mujeres, al contar con más contratos de prestación de servicios, como se explicó anteriormente, tenían que pagar como independientes (41.8%) en mayor proporción que los hombres (38.5%) (ver tabla 123). De igual forma, se observó que los/as recién egresados/as debían pagar su seguridad social en más alta proporción como independientes (45.9%) que los/as egresados/as entre 6 y 10 años (36.9%) y los/as que llevaban más de 10 años como egresados/as (38.3%); y fue

significativo en este mismo rango el incremento de cotizantes como independientes, frente al rango de 6 a 10 años (ver tabla 124).

Tabla 122. Modalidad de pago a la EPS

Modalidad	Número	%	% válido
Como independiente	708	41.4	45.9
Compartida (Salud 12,5%): el empleador pagaba el 8.5% y el trabajador el 4%	524	30.6	33.9
El empleador realizaba todos los pagos	312	18.2	20.2
Total:	**1.544**	**90.3**	**100.0**
Régimen subsidiado	71	4.2	
Beneficiario/a del régimen contributivo	51	3.0	
No afiliado/a o no sabía	44	2.6	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 123. Modalidad de pago a la EPS según sexo

Modalidad	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Como independiente	74	38.5	634	41.8	708	41.4
Compartida (salud 12,5%): el empleador pagaba el 8.5% y el trabajador el 4%	61	31.8	463	30.5	524	30.6
El empleador realizaba todos los pagos	34	17.7	278	18.3	312	18.2
Régimen subsidiado	9	4.7	62	4.1	71	4.2
Beneficiario/a del régimen contributivo	8	4.2	43	2.8	51	3.0
No afiliado/a o no sabía	6	3.1	38	2.5	44	2.6
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 124. Modalidad de pago a la EPS según años de egreso

Modalidad	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Como independiente	364	45.9	192	36.9	152	38.3
Compartida (Salud 12,5%): el empleador pagaba el 8.5% y el trabajador el 4%	173	21.8	196	37.7	155	39.0
El empleador realizaba todos los pagos	138	17.4	104	20.0	70	17.6
Régimen subsidiado	50	6.3	13	2.5	8	2.0
Beneficiario/a del régimen contributivo	38	4.8	8	1.5	5	1.3
No afiliado/a o no sabía	30	3.8	7	1.3	7	1.8
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.3.2 Pensiones

El 83.7% de los/as profesionales se encontraba cotizando a un sistema de pensiones y un 14.6% no lo hacía (ver tabla 125 y figura 32). Entre quienes no cotizaban, los hombres fueron mayoría (15.1%), frente a las mujeres (14.5%) (ver tabla 126). Llamó la atención el alto porcentaje de egresados/as de universidades privadas que no cotizaban para su pensión (19.1%), comparado con los/as de las públicas (10.6%) (ver tabla 127). También significativo fue el alto porcentaje de recién egresados no cotizantes (21.8%), mientras que en el rango de 6 a 10 años de haber egresado no lo hacía el 9%, y con más de 10 años un 7.3% (ver tabla.128). Por regiones, los/as profesionales de la Caribe fueron los/as que menos cotizaron al sistema de pensiones (25%), seguidos por las regiones Centro (18%), Sur (15.1%) y Suroccidente (14.5%) (ver tabla 129).

Tabla 125. Cotización al sistema de pensiones

Cotizante	Número	%	% válido
Sí	1.431	83.7	85.2
No	249	14.6	14.8
Total:	**1.680**	**98.2**	**100.0**
Pensionado/a	30	1.8	
Total:	**1.710**	**100.0**	

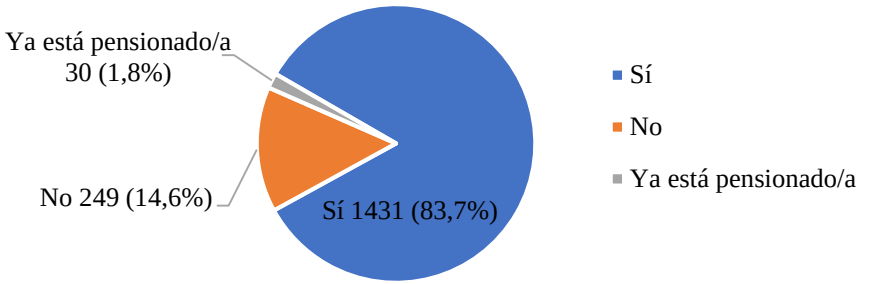


Figura 32. Cotización al sistema de pensiones

Tabla 126. Cotización al sistema de pensiones según sexo

Cotizante	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	163	84.9	1.268	83.5	1.431	83.7
No	29	15.1	220	14.5	249	14.6
Pensionado/a	0	0.0	30	2.0	30	1.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 127. Cotización al sistema de pensiones según institución de egreso

Cotizante	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	627	79.5	804	87.3	1.431	83.7
No	151	19.1	98	10.6	249	14.6
Pensionado/a	11	1.4	19	2.1	30	1.8
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 128. Cotización al sistema de pensiones según años de egreso

Cotizante	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	620	78.2	473	91.0	338	85.1
No	173	21.8	47	9.0	29	7.3
Pensionado/a	0	0.0	0	0.0	30	7.6
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 129. Cotización al sistema de pensiones según la región

Región	Cotización							
	Sí		No		Pensionado/a		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	221	73.7	75	25.0	4	1.3	300	100
Eje cafetero y Antioquia	299	85.4	45	12.9	6	1.7	350	100
Nororiente	131	89.1	13	8.8	3	2.0	147	100
Centro	144	80.9	32	18.0	2	1.1	178	100
Suroccidente	194	85.5	33	14.5	0	0.0	227	100
Bogotá	397	87.3	43	9.5	15	3.3	455	100
Sur	45	84.9	8	15.1	0	0.0	53	100

El 36.8% de los/as profesionales debía cotizar como independientes, asumiendo el pago completo para pensiones, un 30.3% era beneficiario/a de un derecho laboral y cotizaba de forma compartida, para el 16.6% el empleador asumía totalmente el pago de los aportes (ver tabla 130). Nuevamente más mujeres cotizaban como independientes (37%), frente a los hombres (35.4%) (ver tabla 131). Y los recién

egresados lo hacían en mayor proporción (40.7%) que los demás rangos: 33.8% entre 6 y 10 años y 32% para quienes llevaban más de 10 años como egresados/as (ver tabla 132).

Tabla 130. Modalidad de aportes para la pensión

Modalidad	Número	%	% válido
Como independiente	629	36.8	44.0
Compartida (pensión 16%): el empleador pagaba el 12% y el trabajador el 4%	518	30.3	36.2
El empleador realizaba todos los aportes	284	16.6	19.8
Total:	**1.431**	**83.7**	**100.0**
No cotizaba	249	14.6	
Pensionado/a	30	1.8	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 131. Modalidad de aportes para la pensión según sexo

Modalidad	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Como independiente	68	35.4	561	37.0	629	36.8
Compartida (pensión 16%): el empleador pagaba el 12% y el trabajador el 4%	61	31.8	457	30.1	518	30.3
El empleador realizaba todos los aportes	34	17.7	250	16.5	284	16.6
No cotizaba	29	15.1	220	14.5	249	14.6
Pensionado/a	0	0.0	30	2.0	30	1.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 132. Modalidad de aportes para la pensión según años de egreso

Modalidad	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Como independiente	323	40.7	176	33.8	130	32.7
Compartida (pensión 16%): el empleador pagaba el 12% y el trabajador el 4%	174	21.9	195	37.5	149	37.5
El empleador realizaba todos los aportes	123	15.5	102	19.6	59	14.9
No cotizaba	173	21.8	47	9.0	29	7.3
Pensionado/a	0	0.0	0	0.0	30	7.6
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.3.3 Afiliación a una aseguradora de riesgos laborales (ARL)

El 83% de los/as profesionales se encontraban afiliados/as a una ARL, y un 16.2% no lo estaba (ver tabla 133 y figura 33). De modo significativo era más baja la afiliación a una ARL de los/as egresados/as de universidades privadas (79%) que los/as de las públicas (87.9%) (ver tabla 134). Se destacó también la baja afiliación de los/as recién egresados/as (77.6%), frente a los demás rangos: 88.7% de los/as egresados/as entre 6 a 10 años y 89.9% para el rango de más de 10 años (ver tabla 135). En cuanto a lo regional, fue llamativa la baja afiliación a una ARL en la región Caribe (69.3%), con respecto a las demás regiones, que superaron el 80% (ver tabla 136).

Tabla 133. Afiliación a una ARL

Afiliación a una ARL	Número	%
Sí	1.433	83.8
No	277	16.2
Total:	**1.710**	**100.0**

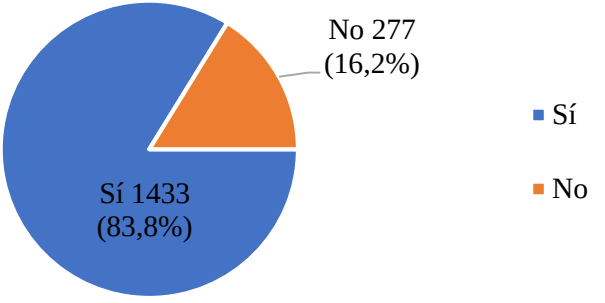


Figura 33. Afiliación a una ARL

Tabla 134. Afiliación a una ARL según institución de egreso

Afiliación a una ARL	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	623	79.0	810	87.9	1.433	83.8
No	166	21.0	111	12.1	277	16.2
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 135. Afiliación a una ARL según años de egreso

Afiliación a una ARL	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	615	77.6	461	88.7	357	89.9
No	178	22.4	59	11.3	40	10.1
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 136. Afiliación a una ARL según la región

Región	Afiliación a una ARL					
	Sí		No		Total	
	Número	% fila	Número	% fila	Número	% fila
Caribe	208	69.3	92	30.7	300	100
Eje cafetero y Antioquia	299	85.4	51	14.6	350	100
Nororiente	132	89.8	15	10.2	147	100
Centro	150	84.3	28	15.7	178	100
Suroccidente	199	87.7	28	12.3	227	100
Bogotá	402	88.4	53	11.6	455	100
Sur	43	81.1	10	18.9	53	100
Total:	**1.433**	**83.8**	**277**	**16.2**	**1.710**	**100**

En la modalidad de pago a la ARL, un 32.3% debía hacerlo como independiente, al 51.5% le pagaba la entidad empleadora, mientas que el 16.2% no estaba afiliado/a (ver tabla 137).

Tabla 137. Modalidad de pago a la ARL

Modalidad	Número	%	% válido
El empleador realizaba los aportes	881	51.5	61.5
Como independiente	552	32.3	38.5
Total:	**1.433**	**83.8**	**100.0**
Sin afiliación a una ARL	277	16.2	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Un 53.7% de las y los trabajadores sociales contaban con una caja de compensación familiar y el 46.3% no la tenía (ver tabla 138), siendo menos los hombres (50.5%) que las mujeres (54.1%) (ver tabla 139). De manera similar, los/as egresados/as de universidades privadas tenían menor acceso a una caja de compensación (50.7%) que los/as de universidades públicas (56.2%) (ver tabla 140). Por los años trascurridos después del egreso, las diferencias fueron significativas:

mientras que sólo el 44.9% de los recién egresados contaban con ese derecho, en el rango de 6 a 10 años lo tenía el 61.2%, y en el rango de más de 10 años el 61.5%. Por regiones, quienes trabajaban en la Sur (30.2%) y la Caribe (34%) fueron las que menos contaban con este derecho.

Tabla 138. Afiliación a una caja de compensación familiar

Afiliación	Número	%
Sí	918	53.7
No	792	46.3
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 139. Afiliación a una caja de compensación familiar según sexo

Afiliación	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	97	50.5	821	54.1	918	53.7
No	95	49.5	697	45.9	792	46.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 140. Afiliación a una caja de compensación familiar según institución de egreso

Afiliación	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	400	50.7	518	56.2	918	53.7
No	389	49.3	403	43.8	792	46.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1710**	**100**

7.4 Ingresos económicos

El 68.2% de los/as profesionales contaban con un ingreso estable durante el año, mientras que el 31.8% tenía ingresos variables (ver tabla 141 y figuras 34 y 35). El 5.3% ganaba menos de $ 500.000, y un 2.5% entre $ 501.000 y $ 877.000. Y teniendo como referente el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV): el 21.9% ganaba entre uno y dos, el 45.4% entre dos y cuatro, un 18.4% entre cuatro y seis, el 4.2% entre seis y ocho, el 1.3% entre ocho y diez, y un 0.5% ganaba entre diez y doce (ver tabla 142).

Tabla 141. Variabilidad de los ingresos en el año

Tipo de ingresos	Número	%
Fijos (estables todo el año)	1.167	68.2
Variables	543	31.8
Total:	**1.710**	**100.0**

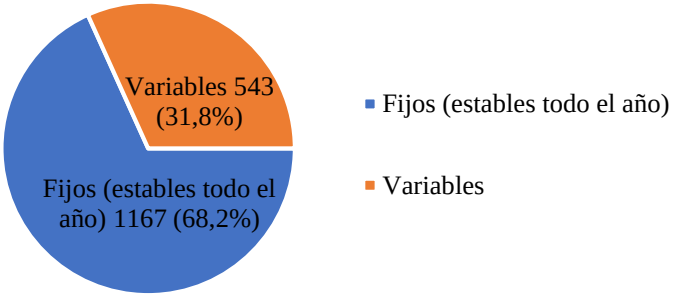


Figura 34. Variabilidad de los ingresos en el año

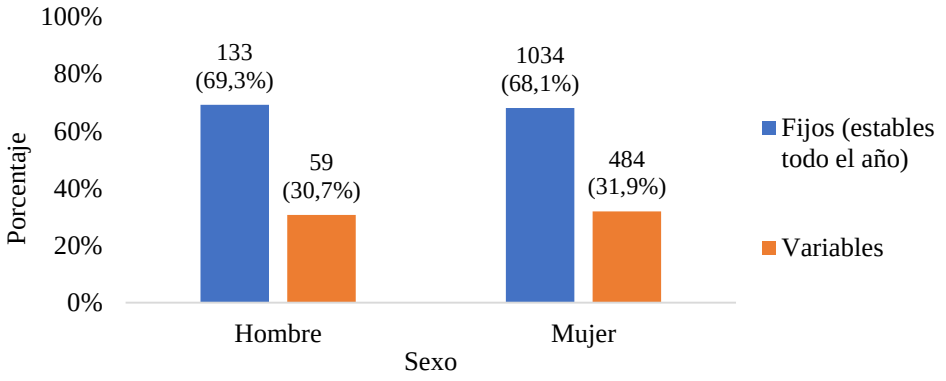


Figura 35. Variabilidad de los ingresos en el año según sexo

Fue altamente preocupante el significativo 7.8% de las y los trabajadores sociales que ganaban menos de un SMMLV; pero también el 75% de profesionales que sólo devengaba menos de cuatro SMMLV (ver tabla 142). Por otra parte, al considerar los ingresos mensuales recibidos por todas las actividades realizadas, incluyendo la laboral principal, no se observaron cambios significativos, lo que estaría indicando que, en general, los/as profesionales dependían de sus salarios para sobrevivir (ver tabla 143).

Tabla 142. Ingreso mensual por la actividad laboral principal

Ingreso mensual	Número	%	% acumulado
1. Menos de $500.000	91	5.3	5.3
2. Entre $501.000 y $877.000	42	2.5	7.8
3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	375	21.9	29.7
4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	777	45.4	75.1
5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	314	18.4	93.5
6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	72	4.2	97.7
7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y10 SMMLV)	23	1.3	99.1
8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	9	0.5	99.6
9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	7	0.4	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 143. Ingreso mensual por todas las actividades laborales

Ingreso mensual	Número	%	% acumulado
1. Menos de $500.000	79	4.6	4.6
2. Entre $501.000 y $877.000	48	2.8	7.4
3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	362	21.2	28.6
4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	748	43.7	72.3
5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	347	20.3	92.6
6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	86	5.0	97.7
7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	23	1.3	99.0
8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	9	0.5	99.5
9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	8	0.5	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Al analizar los ingresos que percibían los hombres y las mujeres, se observó que más mujeres devengaban entre uno y dos SMMLV (22%) que los hombres (14.6%); sin embargo, en el rango de dos y cuatro SMMLV tenían mayor participación los hombres (50%) que las mujeres (43%); en los demás rangos fue notable cierta simetría (ver tabla 144).

Tabla 144. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según sexo

Ingreso mensual	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1. Menos de $500.000	8	4.2	71	4.7	79	4.6
2. Entre $501.000 y $877.000	9	4.7	39	2.6	48	2.8
3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	28	14.6	334	22.0	362	21.2
4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	96	50.0	652	43.0	748	43.7
5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	36	18.8	311	20.5	347	20.3
6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	10	5.2	76	5.0	86	5.0
7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	4	2.1	19	1.3	23	1.3
8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	1	0.5	8	0.5	9	0.5
9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	0	0.0	8	0.5	8	0.5
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Considerando los ingresos y el tipo de universidad de egreso de los/as profesionales, fue llamativo que los/as de universidades privadas se ubicaron por debajo de las públicas, de tal manera que, por ejemplo, el porcentaje de quienes ganaban menos de un SMMLV era muy alto para egresados/as de las privadas (11.5%) frente a las públicas (4%); igual sucedió en el rango de 2 a 4 SMMLV: 26.1% y 16.9%, respectivamente. Pero en los demás rangos fueron más altos los porcentajes de egresados/as de las universidades públicas (ver tabla 145).

Tabla 145. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según institución de egreso

Ingreso mensual	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1. Menos de $500.000	58	7.4	21	2.3	79	4.6
2. Entre $501.000 y $877.000	32	4.1	16	1.7	48	2.8
3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	206	26.1	156	16.9	362	21.2
4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	328	41.6	420	45.6	748	43.7
5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	122	15.5	225	24.4	347	20.3
6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	32	4.1	54	5.9	86	5.0
7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	5	0.6	18	2.0	23	1.3
8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	2	0.3	7	0.8	9	0.5
9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	4	0.5	4	0.4	8	0.5
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

En cuanto a los años de haber egresado, se destacó la mayor concentración de los/as recién egresados/as en los rangos de ingresos precarios, frente a los demás, observándose, por ejemplo, que el 12.7% de ellos/as ganaban menos de un SMMLV (36.8%), mientras que para los otros dos rangos variaba del 3.1% (entre 6 y 10 años) y al 2.5% (con más de 10 años). Y también tenían menor participación con respecto a ganar entre cuatro y seis SMMLV y en las restantes escalas de ingresos superiores (ver tabla 146).

Además, fue destacable la disminución significativa de ingresos para los/as profesionales que llevaban más de 10 años como egresados/as (36.8%), situándose entre dos a cuatro SMMLV, mientras que esa misma cantidad era devengada por el 49.6% de los/as ubicados/as en el rango de 6 a 10 años, y el 43.4% de los recién egresados/as. No obstante, tenían mayor participación en salarios más elevados.

Tabla 146. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según años de egreso

Ingreso mensual	Años de egreso					
	1 a 5 años		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
1. Menos de $500.000	63	7.9	10	1.9	6	1.5
2. Entre $501.000 y $877.000	38	4.8	6	1.2	4	1.0
3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	258	32.5	74	14.2	30	7.6
4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	344	43.4	258	49.6	146	36.8
5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	79	10.0	129	24.8	139	35.0
6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	7	0.9	29	5.6	50	12.6
7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	4	0.5	9	1.7	10	2.5
8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	0	0.0	3	0.6	6	1.5
9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	0	0.0	2	0.4	6	1.5
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

Tabla 147. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según región

Región	Ingreso mensual	Número	% en la región
Caribe	1. Menos de $500.000	28	9.3
	2. Entre $501.000 y $877.000	17	5.7
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	81	27.0
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	121	40.3
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	43	14.3
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	8	2.7
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	1	0.3
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	0	0.0
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	1	0.3
	Total:	**300**	**100**

Región	Ingreso mensual	Número	% en la región
Eje cafetero y Antioquia	1. Menos de $500.000	23	6.6
	2. Entre $501.000 y $877.000	5	1.4
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	75	21.4
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	143	40.9
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	75	21.4
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	21	6.0
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	5	1.4
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	3	0.9
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	0	0.0
	Total:	**350**	**100**
Nororiente	1. Menos de $500.000	3	2.0
	2. Entre $501.000 y $877.000	4	2.7
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	29	19.7
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	73	49.7
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	26	17.7
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	6	4.1
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	3	2.0
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	2	1.4
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	1	0.7
	Total:	**147**	**100**
Centro	1. Menos de $500.000	5	2.8
	2. Entre $501.000 y $877.000	2	1.1
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	50	28.1
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	83	46.6
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	27	15.2
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	8	4.5
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	1	0.6
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	1	0.6
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	1	0.6
	Total:	**178**	**100**
Suroccidente	1. Menos de $500.000	3	1.3
	2. Entre $501.000 y $877.000	6	2.6
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	50	22.0
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	118	52.0
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	42	18.5
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	6	2.6
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	2	0.9
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	0	0.0
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	0	0.0
	Total:	**227**	**100**

Región	Ingreso mensual	Número	% en la región
Bogotá	1. Menos de $500.000	17	3.7
	2. Entre $501.000 y $877.000	12	2.6
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	68	14.9
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	181	39.8
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	126	27.7
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	33	7.3
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	10	2.2
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	3	0.7
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	5	1.1
	Total:	**455**	**100**
Sur	1. Menos de $500.000	0	0.0
	2. Entre $501.000 y $877.000	2	3.8
	3. Entre $877.803 y $1.755.606 (1 y 2 SMMLV)	9	17.0
	4. Entre $1.756.000 y $3.511.212 (2 y 4 SMMLV)	29	54.7
	5. Entre $3.512.000 y $5.266.818 (4 y 6 SMMLV)	8	15.1
	6. Entre $5.267.000 y $7.022.424 (6 y 8 SMMLV)	4	7.5
	7. Entre $7.023.000 y $8.778.030 (8 y 10 SMMLV)	1	1.9
	8. Entre $8.779.000 y $10.533.636 (10 y 12 SMMLV)	0	0.0
	9. Más de $10.533.636 (más de 12 SMMLV)	0	0.0
	Total:	**53**	**100**

Entre quienes se encontraban trabajando, les hacían deducciones por préstamos al 19.6% (ver tabla 148); de estos/as, el 20% eran mujeres y el 17.2% hombres. Solamente el 18% de las y los trabajadores sociales recibía ingresos adicionales por actividades no laborales (ver tabla 149).

Tabla 148. Deducciones por préstamos

Deducciones	Número	%
No	1.374	80.4
Sí	336	19.6
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 149. Ingresos por actividades no laborales (arriendos, intereses, inversiones)

Ingresos	Número	%
No	1.402	82.0
Sí	308	18.0
Total:	**1.710**	**100.0**

7.5 Trabajo, tiempo de trabajo, garantías y derechos

Sólo el 48.1% de los/as profesionales trabajaba en los 12 meses del año, un 19.2% lo hacía durante 11 meses, el 11.5% trabajaba 10 meses, un 4.1% trabajaba 9, el 5.1% sólo 8, y más del 10% entre 7 y 1 mes al año (ver tabla 150 y figura 36). Datos que reflejaron el tipo de contratación y la pérdida de derechos laborales para más de la mitad de los/as profesionales. El promedio de meses trabajados fue de 10.2 al año. Ahora bien, se redujo el promedio entre los/as recién egresados: 9.7 meses al año; en el rango 6 a 10 años de haber egresado, el promedio fue de 10.5 meses; y los que llevaban más de 10 años, trabajaron, en promedio, 10.8 meses (ver tabla 152). En las regiones resaltó la Caribe por haberse situado por debajo del promedio nacional al trabajarse allí 9.7 meses al año (ver tabla 153).

Tabla 150. Cantidad de meses de trabajo al año

Meses	Número	%	% acumulado
0	34	2.0	2.0
1	10	0.6	2.6
2	8	0.5	3.0
3	31	1.8	4.9
4	21	1.2	6.1
5	29	1.7	7.8
6	50	2.9	10.7
7	24	1.4	12.1
8	87	5.1	17.2
9	70	4.1	21.3
10	196	11.5	32.7
11	328	19.2	51.9
12	822	48.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 151. Meses de trabajo al año

Meses	Número	%	% acumulado
Menos de 4	83	4.9	4.9
Entre 4 y 7	124	7.3	12.1
Entre 8 y 10	353	20.6	32.7
Entre 11 y 12	1.150	67.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

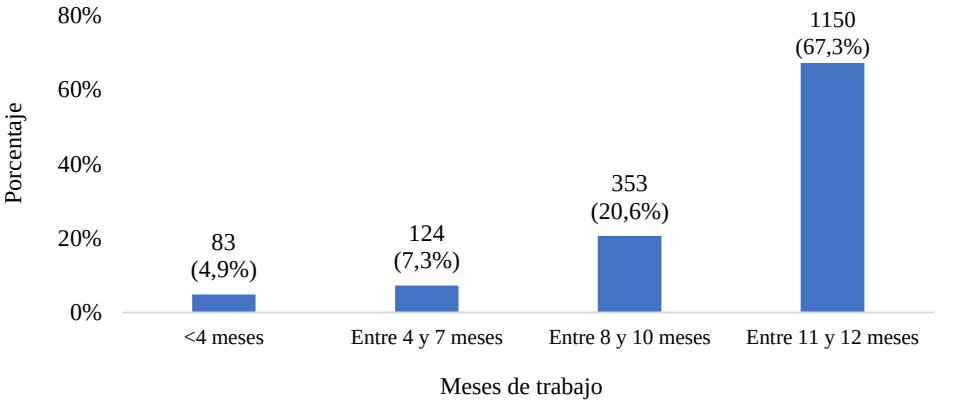


Figura 36. Meses de trabajo al año

Tabla 152. Estadística descriptiva de los meses de trabajo al año según años de egreso

Años de egreso	Número	Media	Mínimo	Máximo
1 a 5	793	9.78	0	12
6 a 10	520	10.57	0	12
Más de 10	397	10.89	0	12
Total:	**1.710**	**10.28**	**0**	**12**

Tabla 153. Estadística descriptiva de los meses de trabajo al año según la región

Región	Número	Media	Mínimo	Máximo
Caribe	300	9.46	0	12
Eje cafetero y Antioquia	350	10.53	0	12
Nororiente	147	10.32	0	12
Centro	178	10.44	0	12
Suroccidente	227	10.36	0	12
Bogotá	455	10.41	0	12
Sur	53	11.08	5	12
Total:	**1.710**	**10.28**	**0**	**12**

7.5.1 Días de trabajo a la semana

En promedio, las y los trabajadores sociales trabajaban 5.3 días a la semana. En el rango de 3 a 4 días estuvo el 5.7% de los hombres y el 4.8% de mujeres. En el de cinco días a las semanas, las mujeres trabajaban más (54%) que los hombres (50%); mientras que el trabajo en la semana completa, más los hombres (40.6%) que las mujeres (37.4%) (ver tabla 154). Y en cuanto a la jornada laboral, un 36.7% de los/as entrevistados/as trabajaba en jornadas de 41 a 48 horas, el 21.3% entre 31 a 40 horas, y un 24.3% tenía una jornada superior a las 48 horas (ver tabla 155).

Tabla 154. Días de trabajo a la semana según sexo

Días a la semana	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Menos de 3	7	3.6	43	2.8	50	2.9
Entre 3 y 4	11	5.7	73	4.8	84	4.9
5	96	50.0	834	54.9	930	54.4
Entre 6 y 7	78	40.6	568	37.4	646	37.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 155. Número de horas de trabajo a la semana

Horas de trabajo	Número	%	% acumulado
1 a 10	110	6.4	6.4
11 a 20	66	3.9	10.3
21 a 30	91	5.3	15.6
31 a 40	364	21.3	36.9
41 a 48	628	36.7	73.6
Más de 48	416	24.3	98.0
No trabajaba	35	2.0	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

El 51.6% de los/as profesionales expresó que algunas veces tenía que llevar trabajo a su casa cuando no podía hacerlo durante la jornada laboral. Solamente un 19.6% afirmó que no llevaba trabajo para su casa y el 28.8% informó que siempre debía hacerlo (ver tabla 158). Un 88.4% realizaba su trabajo en horario diurno, el 12.5% tenía horario nocturno, un 9.8% trabajaba en la modalidad de teletrabajo, el 8.7% debía trabajar los días festivos y para un 4.3% las jornadas eran rotativas (ver tabla 159). El 44.6% de los/as entrevistados/as consideró que en su cargo se veía expuesto a sobrecarga laboral (ver tabla 160); y de ellos/as, solamente al 2% se le pagaba por las horas extras trabajadas (ver tabla 161).

Tabla 156. Horas de trabajo remuneradas a la semana

Horas	Número	%	% válido	% acumulado
Sin remuneración	76	4.4	4.4	4.4
1 a 10	82	4.8	4.8	9.2
11 a 20	57	3.3	3.3	12.6
21 a 30	63	3.7	3.7	16.3
31 a 40	369	21.6	21.6	37.8
41 a 48	681	39.8	39.8	77.7
Más de 48	172	10.1	10.1	87.7
Trabajo por obra o labor, contratista sin horarios estipulados	210	12.3	12.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	**100.0**	

Tabla 157. Horas de trabajo remuneradas a la semana según sexo

Horas remuneradas a la semana	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sin remuneración	8	4.2	68	4.5	76	4.4
1 a 10	7	3.6	75	4.9	82	4.8
11 a 20	7	3.6	50	3.3	57	3.3
21 a 30	6	3.1	57	3.8	63	3.7
31 a 40	35	18.2	334	22.0	369	21.6
41 a 48	83	43.2	598	39.4	681	39.8
Más de 48	28	14.6	144	9.5	172	10.1
Trabajo por obra o labor, contratista sin horarios estipulados	18	9.4	192	12.6	210	12.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 158. Trabajo en casa por no ser suficiente la jornada laboral

Trabajo en casa	Número	%	% acumulado
Algunas veces	882	51.6	51.6
Nunca	335	19.6	71.2
Siempre	493	28.8	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 159. Horario de trabajo

Horario	Número	%
Diurno	1.511	88.4
Nocturno	215	12.6
Teletrabajo	168	9.8
Dominical	148	8.7
En días festivos	146	8.5
Rotativo	73	4.3
Trabajo por obra o labor, contratista sin horarios estipulados	183	10.7

Tabla 160. Sobrecarga laboral en tiempo de trabajo

Sobrecarga laboral	Número	%
Sí	763	44.6
No	752	44.0
Trabajo por obra o labor, contratista sin horarios estipulados	195	11.4
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 161. Pago de horas extras

Pago de horas extra	Número	%	% válido
No	729	42.6	76.1
Generalmente trabaja por contratos, sin horarios estipulados	195	11.4	20.4
Sí	34	2.0	3.5
Total:	**958**	**56.0**	**100.0**
Sin sobrecarga laboral en el tiempo de trabajo	752	44.0	
Total:	**1.710**	**100.0**	

7.5.2 Garantías en el trabajo

Un 57.6% de los/as profesionales que trabajaba tenía derecho a obtener permisos especiales, el 31% podía elegir sus fechas de vacaciones, un 30% podía escoger el horario, al 20.2% se le concedían licencias temporales (sin perder su cargo), un

16% podía cambiar de lugar de trabajo y el 28.7% afirmó que no contaba con ninguna garantía (ver tabla 162). A la hora de evaluar qué tanto se atendían las necesidades en el lugar de trabajo de los/as profesionales, en una escala de 1 a 5, el promedio de la calificación general fue 3.6; un 20.5% calificó con 5, al considerar que en su trabajo se atendían todas sus necesidades; el 39.4% otorgó un 4, señalando que las atendían bien; un 27.8% dijo que 3, porque juzgó que la atención era regular (ver tabla 163).

Tabla 162. Concesiones permitidas en el empleo según sexo

Aspectos	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Elegir fechas de sus vacaciones	62	32.3	468	30.8	530	31.0
Elegir el horario	70	36.5	443	29.2	513	30.0
Obtener permisos especiales	119	62.0	866	57.0	985	57.6
Suspender por un tiempo el trabajo, total o parcialmente, sin perderlo.	51	26.6	295	19.4	346	20.2
Cambiar de lugar de trabajo	35	18.2	238	15.7	273	16.0
Ninguno	48	25.0	442	29.1	490	28.7

Tabla 163. Calificación de la atención a las necesidades en el lugar de trabajo

Calificación (*)	Número	%	% acumulado
1	90	5.3	5.3
2	120	7.0	12.3
3	475	27.8	40.1
4	674	39.4	79.5
5	351	20.5	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

Un 58.1% de las y los trabajadores sociales no contaban con ningún beneficio en su trabajo, el 25.5% tenía servicio de transporte, un 20.8% recreación, el 16% con alimentación, y solamente el 7.9% con beneficios para vivienda (ver tabla 164). Por otro lado, el 58.9% de los/as encuestados/as había recibido capacitación para la actualización de sus conocimientos profesionales (ver tabla 165).

Tabla 164. Beneficios incluidos en el empleo

Beneficio	Número	%
Alimentación	273	16.0
Vivienda	135	7.9
Transporte	436	25.5
Recreación	356	20.8
Ninguno	993	58.1

Tabla 165. Capacitación para actualizar conocimientos profesionales en los últimos 12 meses

Capacitación	Número	%
Sí	1.008	58.9
No	702	41.1
Total:	**1.710**	**100.0**

En materia de garantías y conquistas en el trabajo, el 12% de los/as profesionales contaba con auxilio funerario, un 13.7% con auxilio para maternidad, el 20.1% subsidio de transporte, un 29.8% prima de navidad, el 24.3% prima de servicios, un 26.1% prima de vacaciones, el 16.1% recibía bonificaciones, un 10.8% prima de antigüedad, el 11.6% subsidio para estudios y un 44.3% no recibía ningún beneficio (ver tabla 166).

Tabla 166. Beneficios económicos que conllevaba el empleo

Beneficio	Número	%
Auxilio funerario	206	12.0
Auxilio para maternidad	235	13.7
Auxilios o subsidios de alimento (mensual)	140	8.2
Auxilios o subsidios de transporte (mensual)	344	20.1
Bonificaciones	275	16.1
Comisiones	134	7.8
Préstamo o auxilio para servicios médicos	123	7.2
Préstamo para vivienda	154	9.0
Prima de antigüedad	184	10.8
Prima de navidad	510	29.8
Prima de servicios	416	24.3
Prima de vacaciones	446	26.1
Subsidios para estudios	199	11.6
Subsidios familiares (mensual)	103	6.0
Ninguno	758	44.3

En términos generales, se verificó que las mujeres recibían menos garantías o beneficios en el trabajo que los hombres. El 44.5% de ellas no tenía ningún beneficio; en los hombres el porcentaje fue un poco menor (42.7%). También se observó que fueron menores los porcentajes de mujeres beneficiadas con auxilios funerarios (11.4%, los hombres 17.2%), auxilios para alimentos (7.8%, frente al 10.9% de los hombres), bonificaciones (15.5%, y 20.8% los hombres), auxilios para el servicio médico (6.7%, frente al 10.9%) y préstamos para vivienda (8.8%, frente al 10.9%) (ver tabla 167).

Tabla 167. Beneficios económicos que conllevaba el empleo según sexo

Beneficio	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Auxilio funerario	33	17.2	173	11.4	206	12.0
Auxilio para maternidad	13	6.8	222	14.6	235	13.7
Auxilios o subsidios de alimento (mensual)	21	10.9	119	7.8	140	8.2
Auxilios o subsidios de transporte (mensual)	42	21.9	302	19.9	344	20.1
Bonificaciones	40	20.8	235	15.5	275	16.1
Comisiones	21	10.9	113	7.4	134	7.8
Préstamo o auxilio para servicios médicos	21	10.9	102	6.7	123	7.2
Préstamo para vivienda	21	10.9	133	8.8	154	9.0
Prima de antigüedad	24	12.5	160	10.5	184	10.8
Prima de navidad	55	28.6	455	30.0	510	29.8
Prima de servicios	45	23.4	371	24.4	416	24.3
Prima de vacaciones	47	24.5	399	26.3	446	26.1
Subsidios de estudios	24	12.5	175	11.5	199	11.6
Subsidios familiares (mensual)	11	5.7	92	6.1	103	6.0
Ninguno	82	42.7	676	44.5	758	44.3

Con respecto a los derechos laborales, también se constató que, exceptuando el derecho a la licencia de maternidad, las mujeres tenían menos garantías que los hombres, como se puede constatar en los datos contenidos en la tabla 169: mientras que el 6.8% de los hombres tenía derecho a un año sabático, solamente el 5% de las mujeres gozaba de ese derecho. De igual forma, mientras que el 49% de los hombres tenía derecho a licencias y horarios flexibles para estudio, sólo un 41.8% de las mujeres podía acceder a ello (ver tabla 168).

Tabla 168. Otros beneficios que ofrecía el trabajo según sexo

Beneficio	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Licencia de maternidad o paternidad	92	47.9	886	58.4	978	57.2
Año sabático	13	6.8	76	5.0	89	5.2
Licencia u horarios flexibles para estudio	94	49.0	635	41.8	729	42.6
Otra licencia	12	6.3	75	4.9	87	5.1
Ninguno	63	32.8	485	31.9	548	32.0

Los/as entrevistados/as valoraron con un "*muy bien*" su cargo actual, asignándole una calificación de 4.2 en una escala de 1 a 5. El aspecto más positivo en sus trabajos se basó en el poder aplicar los conocimientos profesionales, y le otorgaron una nota promedio de 4.3. En lo referente al clima laboral, la calificación fue *buena*; igual sucedió con la valoración de los horarios de trabajo. Los criterios menos valorados (o considerados no tan buenos) fueron dos: la considerable distancia de la vivienda al lugar del trabajo y la remuneración (ver tabla 169).

Tabla 169. Estadística descriptiva de la calificación de diferentes aspectos del trabajo

Aspecto	Calificación (*)		
	Media	Mínima	Máxima
Clima laboral	3.99	1	5
Cercanía del lugar de trabajo con la vivienda	3.61	1	5
Condiciones de seguridad	3.79	1	5
Aplicación del conocimiento académico	4.31	1	5
Remuneración recibida	3.69	1	5
El cargo actual	4.20	1	5
Horarios de trabajo	3.92	1	5

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

Tanto hombres como mujeres respondieron que el aspecto *más positivo* en sus trabajos era la aplicación de sus conocimientos académicos. Sin embargo, las mujeres consideraron que los aspectos *más regulares* eran la remuneración y la distancia entre sus viviendas y los lugares de trabajo (ver tabla 170).

Tabla 170. Estadística descriptiva de la calificación de diferentes aspectos del trabajo según sexo

Aspecto	Calificación (*)					
	192 Hombres			1.518 Mujeres		
	Media	Mínima	Máxima	Media	Mínima	Máxima
Clima laboral	3.98	1	5	3.99	1	5
Cercanía del lugar de trabajo	3.80	1	5	3.58	1	5
Condiciones de seguridad	3.80	1	5	3.79	1	5
Aplicación del conocimiento académico	4.13	1	5	4.33	1	5
Remuneración	3.71	1	5	3.69	1	5
Cargo actual	4.18	1	5	4.20	1	5
Horarios de trabajo	3.86	1	5	3.93	1	5

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

Tabla 171. Realización de funciones diferentes a las definidas para los cargos o en los contratos

Realización de funciones diferentes	Número	%
No	1.251	73.2
Sí	459	26.8
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 172. Realización de funciones diferentes a las definidas para los cargos o en los contratos según sexo

Realización de funciones diferentes	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	54	28.1	405	26.7	459	26.8
No	138	71.9	1.113	73.3	1.251	73.2
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Además de sus actividades laborales, un 73% de las y los trabajadores sociales realizaba actividades del hogar, el 55.6% solía ir a lugares de esparcimiento (como bares, restaurantes y cines), un 44% practicaba algún deporte o actividad física, el 31.8% también estudiaba, un 35.1% asistía a actividades culturales, el 43.7% se dedicaba a actividades recreativas, un 41.3% viajaba, el 29.6% cuidaba niños/as y un 9.1% cuidaba personas mayores (ver tabla 173).

Tabla 173. Actividades por fuera de la jornada laboral

Actividades	Número	%
Culturales	600	35.1
En el hogar	1.251	73.2
Cuidado de niños/as	506	29.6
Cuidado de personas mayores	156	9.1
Deporte	752	44.0
Esparcimiento con amigos/as (cine, bares, restaurantes)	951	55.6
Estudio	543	31.8
Labores en la comunidad (voluntariado)	269	15.7
Recreación	748	43.7
Viajes	707	41.3
Ninguna	61	3.6

La mayoría de mujeres se dedicaba a las actividades del hogar (74.6%); también lo hacía el 61.5% de los hombres. Además, las mujeres invertían más tiempo en el cuidado de los/as niños/as (31.2%), frente al 16.7% de los hombres. Por su parte, los hombres dedicaban más tiempo al deporte (61.5%); frente al 41.8% de las mujeres. El 62.5% de los hombres salían con amigos a cines, bares o restaurantes; sólo el 54.7% de las mujeres hacía lo mismo. Los hombres también dedican más tiempo a las actividades culturales (42.2%), las mujeres menos (34.2%). Esto reveló que, pese a la formación profesional, culturalmente se asumía como rol tradicional dejar a cargo de las mujeres, mayoritariamente, el cuidado de niños y niñas, mientras que los hombres se ocupaban más en las actividades lúdicas y culturales, o las que implicaran estar en la calle o el espacio público (ver tabla 174).

Tabla 174. Actividades por fuera de la jornada laboral según sexo

Actividades	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Culturales	81	42.2	519	34.2	600	35.1
En el hogar	118	61.5	1133	74.6	1251	73.2
Cuidado de niños/as	32	16.7	474	31.2	506	29.6
Cuidado de personas mayores	15	7.8	141	9.3	156	9.1
Deporte	118	61.5	634	41.8	752	44.0
Esparcimiento con amigos/as (cine, bares, restaurantes)	120	62.5	831	54.7	951	55.6
Estudio	76	39.6	467	30.8	543	31.8
Labores en su comunidad (voluntariado)	41	21.4	228	15.0	269	15.7
Recreación	93	48.4	655	43.1	748	43.7
Viajes	84	43.8	623	41.0	707	41.3
Ninguna	9	4.7	52	3.4	61	3.6

Los hombres asignaron mayor calificación a la compatibilidad del horario laboral con otras actividades de su vida cotidiana (3.7, en promedio), mientras que las mujeres disminuyeron la calificación una décima (3.6), señalando una leve menor posibilidad de compatibilizar la vida laboral con la vida social y familiar.

Tabla 175. Estadística descriptiva de la calificación del horario laboral y el desarrollo de actividades cotidianas según sexo

Sexo	Número	Media	Mínima	Máxima
Hombre	192	3.76	1	5
Mujer	1.518	3.67	1	5
Total:	**1.710**	**3.68**	**1**	**5**

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

En cuanto a la calificación frente los aspectos de bienestar laboral, los/las profesionales valoraron más el reconocimiento y el sentirse estimados/as por las personas (4.36), después al aprendizaje de nuevas cosas (4.32), la claridad de sus funciones (4.19), el ambiente de trabajo (4.12), y señalaron que el tema de las capacitaciones en el trabajo era el criterio *más regular* (3.7) (ver tabla 176).

Tabla 176. Estadística descriptiva de la calificación de aspectos de bienestar laboral

Aspecto	Media	Mínima	Máxima
Aprender nuevas cosas	4.32	1	5
Sentirse estimado/a por las demás personas	4.36	1	5
Recibir capacitaciones	3.77	1	5
Ambiente agradable	4.12	1	5
Claridad en la información de las funciones	4.19	1	5

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

7.6 Seguridad en el trabajo

El 45.9% de los/as entrevistados/as trabajaban en una gran empresa, un 20.2% en una mediana, el 20.2% en una pequeña, un 10.7% en una microempresa y un 3% trabajaba solo (ver tabla 177 y figura 37). Exceptuando una diferencia significativa en las pequeñas empresas, en las que trabajaba el 20.9% de los hombres y el 15.1% de las mujeres, no se presentaron grandes diferencias entre ellos/as. Y con respecto al tiempo trascurrido después de egresar de la universidad fue notoria

la mayor participación de los/as recién egresados/as en las microempresas, pero menor en las grandes empresas (ver tabla 178).

,

Tabla 177. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba

Cantidad	Número	%
1 a 10 (microempresa)	183	10.7
11 a 50 (pequeña empresa)	346	20.2
51 a 200 (mediana empresa)	345	20.2
Más de 200 (gran empresa)	785	45.9
Trabajo individual	51	3.0
Total:	**1.710**	**100.0**

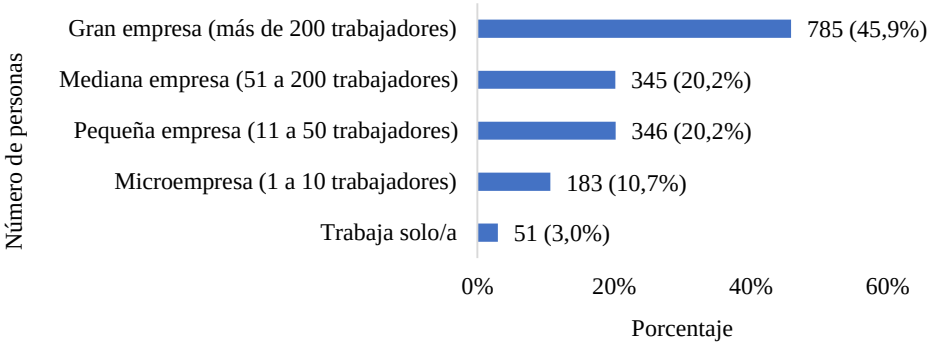


Figura 37. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba

Tabla 178. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba según años de egreso

Cantidad	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
1 a 10 (microempresa)	121	15.3	37	7.1	25	6.3
11 a 50 (pequeña empresa)	181	22.8	100	19.2	65	16.4
51 a 200 (mediana empresa)	173	21.8	89	17.1	83	20.9
Más de 200 (gran empresa)	282	35.6	283	54.4	220	55.4
Trabajo individual	36	4.5	11	2.1	4	1.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.6.1 Accidentes laborales

Acerca de los accidentes o enfermedades como consecuencia del trabajo, la mayoría de los/as profesionales (59.4%) respondieron que no habían sufrido ninguno/a. No obstante, otros/as sí, por ejemplo: un 21.2% sufrió problemas de espaldas, el 13.9% de visión, un 9.8% con la voz y el 8.8% con el túnel carpiano. Además de estos problemas, también reportaron atropellamientos (1.4%), cortaduras (1.9%), fracturas (1.2%), problemas en la piel (3.4%), problemas respiratorios (2.5%) y quemaduras (0.4%). En el último año, antes de aplicar la encuesta, el 3.8% de los/as profesionales sufrió una incapacidad permanente (ver tabla 179 y figura 38).

Tabla 179. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo

Accidente o enfermedad	Número	%
Atropellos	24	1.4
Cortaduras	32	1.9
Fracturas	21	1.2
Problemas con la voz	167	9.8
Problemas de espalda	362	21.2
Problemas de visión	238	13.9
Problemas del túnel carpiano	150	8.8
Problemas en la piel	58	3.4
Problemas musculares o de articulaciones	241	14.1
Problemas respiratorios	43	2.5
Quemaduras	7	0.4
Ninguno	1.015	59.4

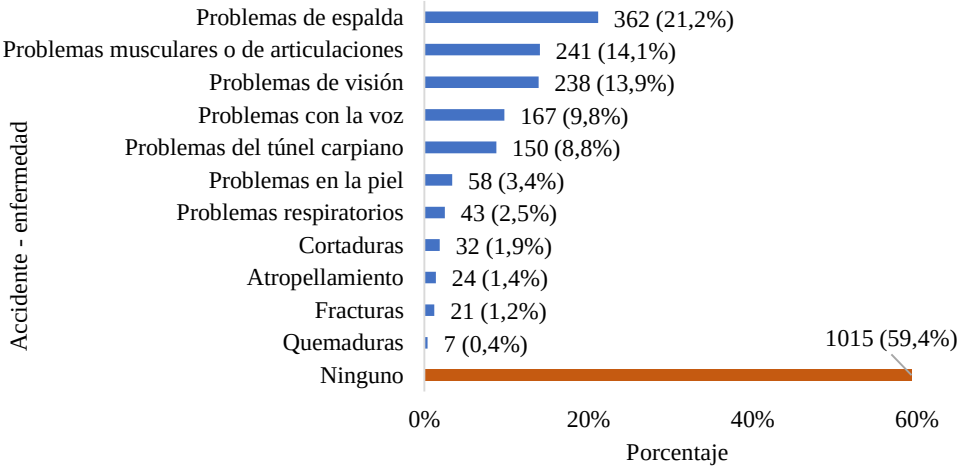


Figura 38. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo

Las mujeres, en general, señalaron no sentirse afectadas o haber sufrido una enfermedad causada por su trabajo (59.4%); los mismo respondió el 58.9% de los hombres. Al mismo tiempo, el 21.6% de las mujeres tuvieron problemas de espalda; los hombres, el 17.7%. Pero, además, un mayor porcentaje de mujeres padecían problemas de visión, de la voz y articulares (ver tabla 180). Por situaciones de accidente o enfermedad laboral, el 28.4% dijo que había sido incapacitado, y el 12% expresó lo contrario (ver tabla 181).

Tabla 180. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo según sexo

Accidente o enfermedad	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Atropellos	6	3.1	18	1.2	24	1.4
Cortaduras	8	4.2	24	1.6	32	1.9
Fracturas	5	2.6	16	1.1	21	1.2
Problemas con la voz	15	7.8	152	10.0	167	9.8
Problemas de espalda	34	17.7	328	21.6	362	21.2
Problemas de visión	24	12.5	214	14.1	238	13.9
Problemas del túnel carpiano	16	8.3	134	8.8	150	8.8
Problemas en la piel	6	3.1	52	3.4	58	3.4
Problemas musculares o de articulaciones	20	10.4	221	14.6	241	14.1
Problemas respiratorios	4	2.1	39	2.6	43	2.5
Quemaduras	3	1.6	4	0.3	7	0.4
Ninguno	113	58.9	902	59.4	1.015	59.4

Tabla 181. Incapacitación por accidente o enfermedad laboral

Incapacitación	Número	%	% válido
No	486	28.4	69.9
Sí	209	12.2	30.1
Total:	**695**	**40.6**	**100.0**
Sin accidentes laborales	1.015	59.4	
Total:	**1.710**	**100.0**	

En cuanto a las afectaciones por el desarrollo de las actividades laborales, los/as profesionales sufrieron: estrés (53.7%), trastornos del sueño (19.2%), desórdenes alimenticios (17.2%), amenazas (8.9%), persecución laboral y acoso (7.4%), discriminación (3.5%), persecución política (2.8%), trastornos mentales (2.3%) y el 38.1% señaló que no había sufrido ninguna afectación (ver tabla 182 y figura 39).

Tabla 182. Afectaciones generadas por las actividades laborales

Afectación	Número	%
Estrés	919	53.7
Trastornos del sueño	328	19.2
Desórdenes alimenticios	294	17.2
Amenazas, intimidaciones	153	8.9
Persecución laboral – acoso	126	7.4
Discriminación	59	3.5
Persecución política	48	2.8
Trastornos mentales o de comportamiento	39	2.3
Algún tipo de adicción	35	2.0
Ninguna	652	38.1

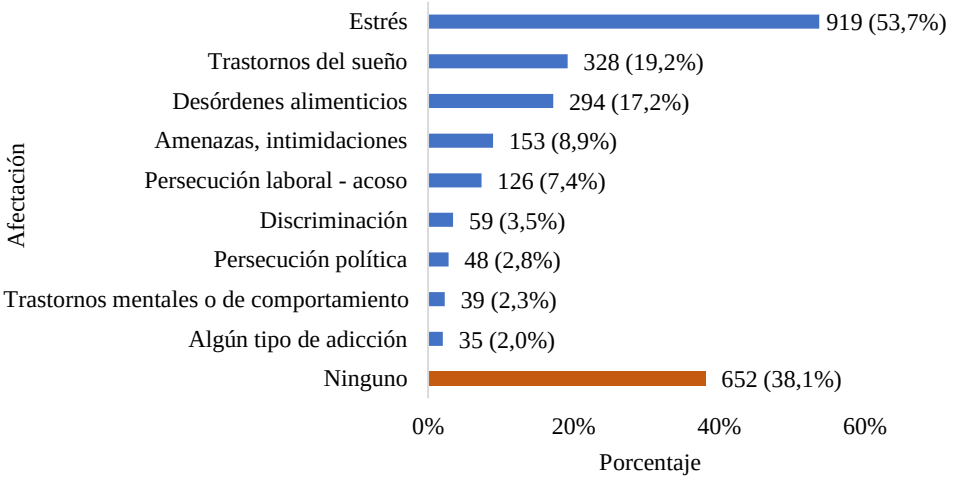


Figura 39. Afectaciones generadas por las actividades laborales

En las actividades laborales, aunque las afecciones por estrés fueron significativamente altas, tanto para hombres como para mujeres, los datos evidenciaron que las mujeres sufrían más por estrés (54.3%) que los hombres (49.5%). Igual sucedió en lo relacionado con en el acoso y la persecución laboral, sufridos por el 7.5% de las mujeres, frente al 6.3% de los hombres. Por otra parte, los hombres se vieron más afectados por amenazas (13.5%) que las mujeres (8.4%), pero también en cuanto a trastornos del sueño (21.4% y 18.9%, respectivamente) y trastornos mentales: el 4.7% de los hombres y el 2% de las mujeres (ver tabla 183).

Tabla 183. Afectaciones generadas por las actividades laborales según sexo

Afectación	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Algún tipo de adicción	10	5.2	25	1.6	35	2.0
Amenazas, intimidaciones	26	13.5	127	8.4	153	8.9
Desórdenes alimenticios	50	26.0	244	16.1	294	17.2
Discriminación	7	3.6	52	3.4	59	3.5
Estrés	95	49.5	824	54.3	919	53.7
Persecución laboral – acoso	12	6.3	114	7.5	126	7.4
Persecución política	9	4.7	39	2.6	48	2.8
Trastornos del sueño	41	21.4	287	18.9	328	19.2
Trastornos mentales o de comportamiento	9	4.7	30	2.0	39	2.3
Ninguna	70	36.5	582	38.3	652	38.1

El 42.9% de los/as recién egresados/as expresaron que su trabajo no les causó ninguna afectación; igual respondió el 36.7% de quienes llevaban como egresados/as entre 6 y 10 años, y el 30.5% de los/as que llevaban más de 10. Fue significativo el alto porcentaje de afectaciones relacionadas con desórdenes alimenticios entre los/as recién egresados/as (20.3%), frente al rango de 6 a 10 años (14%) y el rango de más de 10 años (15.1%). En este último rango también llamó la atención los elevados porcentajes de afectados/as por el estrés (62.5%), los trastornos del sueño (21.9%) y las amenazas o intimidaciones (11.6%) (ver tabla 184).

Tabla 184. Afectaciones generadas por las actividades laborales según años de egreso

Afectación	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Algún tipo de adicción	17	2.1	14	2.7	4	1.0
Amenazas, intimidaciones	63	7.9	44	8.5	46	11.6
Desórdenes alimenticios	161	20.3	73	14.0	60	15.1
Discriminación	21	2.6	17	3.3	21	5.3
Estrés	387	48.8	284	54.6	248	62.5
Persecución laboral - acoso	51	6.4	36	6.9	39	9.8
Persecución política	21	2.6	17	3.3	10	2.5
Trastornos del sueño	137	17.3	104	20.0	87	21.9
Trastornos mentales o de comportamiento	17	2.1	14	2.7	8	2.0
Ninguna	340	42.9	191	36.7	121	30.5

Tabla 185. Incapacitación permanente o parcial causada por el trabajo en el último año según sexo

Incapacitación	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	189	98.4	1.456	95.9	1.645	96.2
Sí	3	1.6	62	4.1	65	3.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

7.6.2 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

En las encuestas se preguntó sobre las condiciones de seguridad y salud brindadas para llevar a cabo sus funciones, y los/as profesionales entrevistados/as respondieron que en el sitio de trabajo existía: capacitación en salud y seguridad (72%), un comité paritario (48%), dotación para su protección (51.6%), un grupo de apoyo (41.3%), un reglamento de higiene y salud (61.1%) y un lugar para atender urgencias médicas (30.5%). El 4.7% dijo que no tenía información y el 11.9% afirmó que no existían esas condiciones (ver tabla 186). En promedio, los/as profesionales calificaron, entre *adecuadas* y *buenas*, las condiciones de seguridad y salud, otorgando un 3.7, en una escala de 1 a 5 (ver tabla 187).

Tabla 186. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo principal

Condición	Número	%
Capacitación de trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	1.232	72.0
Comité paritario de salud	833	48.7
Dotación de protección adecuados	883	51.6
Grupo de apoyo	707	41.3
Reglamento de higiene y salud	1.045	61.1
Urgencia médica en el centro de trabajo	521	30.5
No sabía	81	4.7
Ninguna	204	11.9

Tabla 187. Calificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo principal

Calificación (*)	Número	%	% acumulado
1	69	4.0	4.0
2	104	6.1	10.1
3	401	23.5	33.6
4	676	39.5	73.1
5	460	26.9	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

El 65.7% de los/as profesionales manifestaron que no habían sufrido ningún acto discriminatorio o acoso en el trabajo, el 14.4% informó sobre cambios repentinos de labor, al 12.4% le impusieron horarios excesivos, al 9.9% encargaron tareas o exigencias laborales extrañas a sus obligaciones laborales, un 9.6% mencionó el no suministro de elementos indispensables para su trabajo, el 8.1% recibió amenazas y al 3.5% le negaron permisos a los que legalmente tenía derecho (ver tabla 188). Al momento de valorar el trato recibido en el trabajo, la calificación dada por los/as profesionales fue, en promedio, 4.45 (ver tabla 189).

Tabla 188. Actos de acoso o discriminación sufridos en el trabajo

Actos	Número	%
Cambio repentino de labor	246	14.4
Imposición de horarios excesivos	212	12.4
Tareas o exigencias laborales extrañas a las obligaciones laborales	170	9.9
Negación de los elementos indispensable para el trabajo	165	9.6
Amenazas y ofensas anónimas o frontales	121	7.1
Negación contraria a las normas de permisos, licencias, vacaciones	60	3.5
Ninguno	1.124	65.7

Tabla 189. Calificación del trato respetuoso en los empleos

Calificación (*)	Número	%	% acumulado
1	22	1.3	1.3
2	19	1.1	2.4
3	119	7.0	9.4
4	472	27.6	37.0
5	1.078	63.0	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

7.7 Libertades sindicales y diálogo social

En el 47.1% de los lugares donde se desempeñaban los/as profesionales no existía ninguna asociación u organización. En el 28.4% existía una organización sindical, en el 15.7% una asociación de empleados, y un 19% no tenía conocimiento al respecto (ver tabla 190 y figura 40).

El 6.7% de las y los trabajadores sociales estaba afiliado/a a una asociación de profesionales, un 7.3% a una organización sindical, el 22.6% no estaba afiliado a ninguna organización, un 18.8% no sabía sobre la existencia de alguna organización y un 46% dijo que no existían organizaciones en su lugar de trabajo. En conclusión: solamente el 14.3% de las y los trabajadores sociales estaba afiliado/a a alguna organización gremial de Trabajo Social (ver tabla 191 y figura 41).

Tabla 190. Asociaciones existentes en el principal lugar de trabajo

Asociación u organización	Número	%
Asociación de empleados	269	15.7
Organizaciones sindicales	486	28.4
No sabía	325	19.0
Ninguna	805	47.1

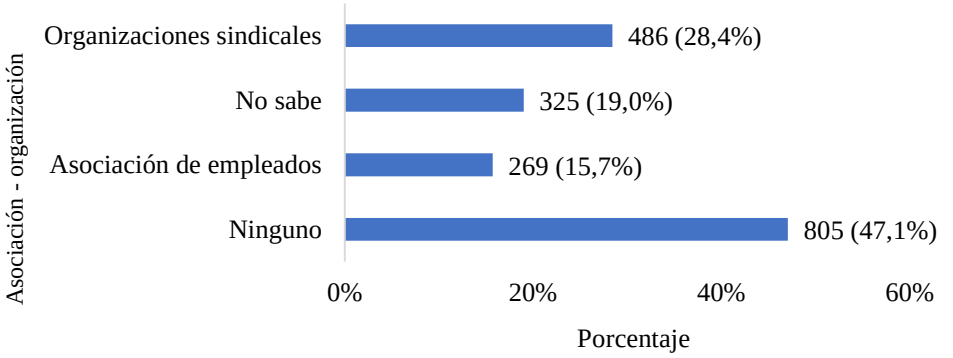


Figura 40. Asociaciones existentes en el principal lugar de trabajo

Tabla 191. Afiliación a asociaciones

Afiliación a:	Número	%
Asociación de profesionales	114	6.7
Sindicato obrero o de empleados	125	7.3
Ninguna	386	22.6
No sabía si había asociaciones	322	18.8
No había asociaciones	786	46.0

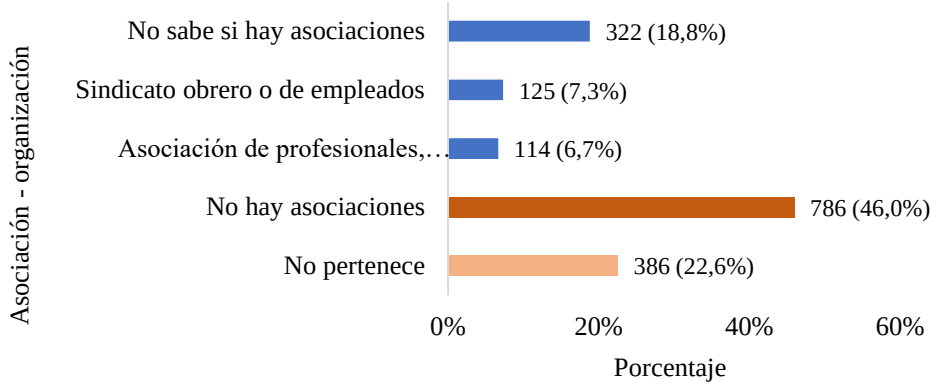


Figura 41. Afiliación a asociaciones

La afiliación a asociaciones de empleados o a sindicatos fue significativamente superior para los/as egresados/as de universidades públicas que para egresados/as de las privadas: un 8.9% de los/as primeros/as estaba afiliado a asociaciones y otro 8.9% a sindicatos, mientras que los porcentajes de los/as segundos/as fueron 4.1% y 5.4%, respectivamente. Al mismo tiempo, se observó que los/as egresados/as de las privadas tenían mayor desconocimiento de la existencia de asociaciones en su lugar de trabajo (22.6%) que los/as egresados/as de las universidades públicas (15.6%) (ver tabla 192).

Tabla 192. Afiliación a asociaciones según institución de egreso

Afiliación a:	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Asociación de profesionales, cuenta propia, etc.	32	4.1	82	8.9	114	6.7
Sindicato obrero o de empleados	43	5.4	82	8.9	125	7.3
Ninguna	168	21.3	218	23.7	386	22.6
Se desconocía la existencia de asociaciones	178	22.6	144	15.6	322	18.8
No había asociaciones	373	47.3	413	44.8	786	46.0

En cuanto al tiempo de egreso, fue notable la mayor afiliación a asociaciones y sindicatos por parte de los/as profesionales que llevaban más tiempo de haber egresado; pero fue significativamente baja la afiliación de los/as recién egresados/as –la explicación de esta situación pudo obedecer, en parte, al predominio de la contratación por prestación de servicios–. También fue significativo el alto porcentaje de los/as recién egresados/as que desconocían la existencia de organizaciones en el lugar trabajo (ver tabla 193).

Tabla 193. Afiliación a asociaciones según años de egreso

Afiliación a:	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		> de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Asociación de profesionales, cuenta propia, etc.	23	2.9	34	6.5	57	14.4
Sindicato obrero o de empleados	24	3.0	54	10.4	47	11.8
Ninguna	139	17.5	137	26.3	110	27.7
Se desconocía la existencia de asociaciones	200	25.2	87	16.7	35	8.8
No había asociaciones	410	51.7	217	41.7	159	40.1

Quienes estaban afiliados/as a sindicatos, el 93.6% lo hacía en calidad de afiliado o trabajador de base, y sólo un 6.4% ocupaba algún cargo directivo (ver tabla 194). De modo similar, quienes pertenecían a una asociación de profesionales, el 93.8% se encuentra afiliado como profesional, y solamente un 6.3% desempeñaba un puesto directivo (ver tabla 195). Las argumentaciones esgrimidas para no afiliarse fueron: la falta de tiempo, el tipo de contrato, el impedimento implícito en los contratos, porque no les gustaba ni creían en esas organizaciones y por desinformación (ver tabla 196).

Tabla 194. Rol en el sindicato

Rol	Número	%	% válido
Afiliado/a	117	6.8	93.6
Directivo	8	0.5	6.4
Total:	**125**	**7.3**	**100.0**
No aplica	1.585	92.7	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 195. Rol en la organización de profesionales

Rol	Número	%	% válido
Afiliado/a	105	6.1	93.8
Directivo	7	0.4	6.3
Total:	**112**	**6.5**	**100.0**
No aplica	1.598	93.5	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 196. Razón para no pertenecer a una asociación o a un sindicato

Razón	Número	%
Desinformación	72	4.2
Falta de credibilidad	43	2.5
Falta de tiempo	107	6.3
No gustaban estos espacios	60	3.5
Desconfianza en los dirigentes	23	1.3
Miedo a perder el trabajo, u otra represalia	16	0.9
Lo impedía el contrato	50	2.9
Trabajo por contratos, obra o labor	108	6.3

Tabla 197. Afiliación a una organización gremial de trabajadores sociales

Afiliación	Número	%
No	1.466	85.7
Sí	244	14.3
Total:	**1.710**	**100.0**

7.8 Satisfacción con el empleo

Pese a las complejas formas de contratación y a la pérdida de derechos laborales, los/as profesionales valoraron como *buena* o *muy buena* su satisfacción con el empleo. En una escala de 1 a 5, ellos/as calificaron su grado de satisfacción, en promedio, con un 4 (ver tabla 198). Por otra parte, al plantearse el tema de la pérdida del empleo, el 80% consideró que era *muy difícil* o *difícil* volver a conseguirlo, sólo un 20% dijo que era *fácil* o *muy fácil* (ver tabla 199).

Tabla 198. Calificación de la satisfacción con el empleo actual

Calificación (*)	Número	%	% acumulado
1	40	2.3	2.3
2	66	3.9	6.2
3	297	17.4	23.6
4	639	37.4	60.9
5	668	39.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

(*) Escala de 1 a 5, donde 1 es la peor calificación y 5 la mejor.

Tabla 199. Facilidad de encontrar trabajo en caso de perderlo

Facilidad	Número	%	% válido	% acumulado
Muy fácil	41	2.4	2.4	2.4
Fácil	320	18.7	18.7	21.1
Difícil	824	48.2	48.2	69.3
Muy difícil	525	30.7	30.7	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	**100.0**	

Un 7.8% sintió permanentemente temor a perder el empleo, el 12% lo temía frecuentemente, un 43% algunas veces, y sólo el 36.6% respondió que nunca sintió temor (ver tabla 200 y figura 42). Entre las razones para sentir temor, el 37.5% señaló el tipo de contrato, un 21.8% se refirió a la poca duración del contrato, el 5.4% dijo que la edad, un 3.2% manifestó haber tenido problemas con los jefes y el 1.8% adujo problemas con los/as compañeros/as (ver tabla 201 y figura 43). Y pese a que la mayoría afirmó sentirse satisfecho en su trabajo, el 6.1% de los/as profesionales había hecho gestiones para conseguir un trabajo, pero no lo consiguió; un 31.1% lo hizo, con resultados positivos, y el 62.1% no realizó ninguna diligencia (ver tabla 202).

Tabla 200. Temor a perder el empleo

Temor	Número	%	% válido	% acumulado
Permanente	135	7.9	7.9	7.9
Con frecuencia	198	11.6	11.6	19.5
Algunas veces	745	43.6	43.6	63.0
Nunca	632	37.0	37.0	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	**100.0**	

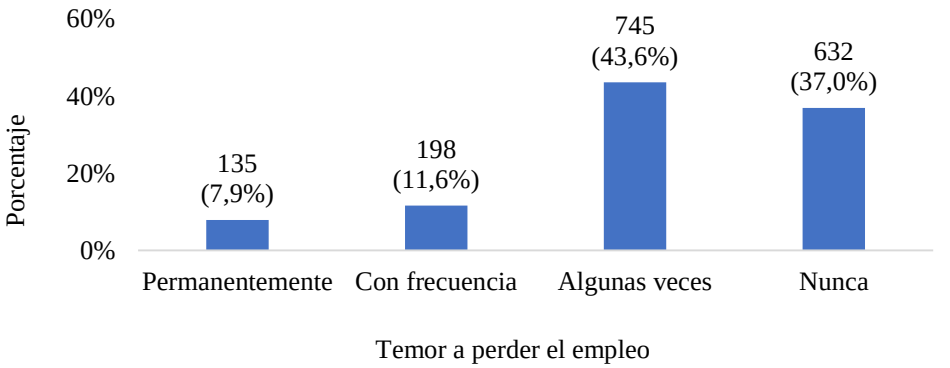


Figura 42. Temor a perder el empleo

Tabla 201. Razones para sentir temor a perder el trabajo

Razón del temor	Número	%
Tipo de contrato	642	37.5
Poca duración del contrato	373	21.8
Edad	93	5.4
Problemas con los/as compañeros/as	30	1.8
Problemas con los/as jefes	55	3.2

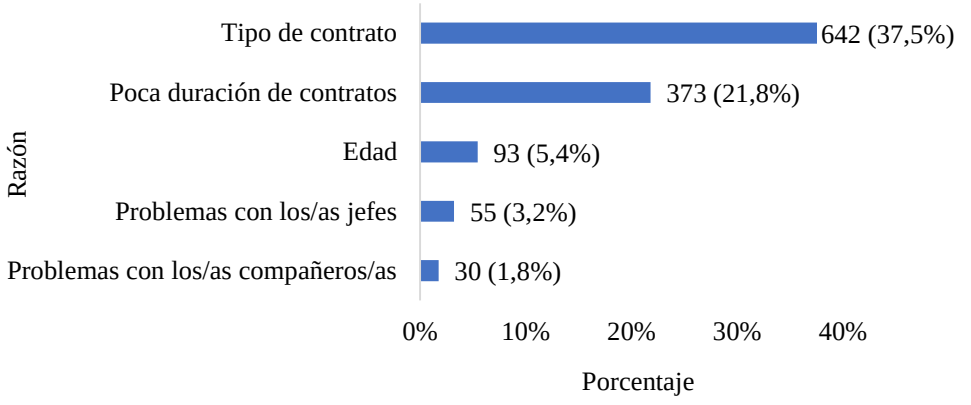


Figura 43. Razones para sentir temor a perder el trabajo

Tabla 202. Diligencia para conseguir un trabajo en el último mes

Diligencia	Número	%
Sí, y se obtuvo un trabajo	105	6.1
Sí, y no se obtuvieron resultados	532	31.1
No se hizo	1.073	62.7
Total:	**1.710**	**100.0**

7.8.1 Violencia sufrida por realizar el trabajo

Si bien el 89.1% señaló que no había sido víctima de ninguna violencia por realizar sus actividades laborales, un 7.5% aseveró haber sido víctima de actos intimidatorios y el 6.7% había recibido amenazas (ver tabla 203).

Tabla 203. Violencia sufrida por realizar el trabajo

Tipo de violencia	Número	%
Actos intimidatorios	129	7.5
Amenaza	114	6.7
Intento de asesinato	2	0.1
Panfletos en contra	10	0.6
Secuestro	2	0.1
Violencia física	13	0.8
Ninguna	1.524	89.1

7.9 Relación egresado/a y contexto

Como se dijo atrás, el 65.3% de las y los trabajadores sociales se encontraban empleados/as ejerciendo la profesión, un 6.9% trabajaba como independiente en actividades propias del Trabajo Social, el 5.3% estaba empleado, pero no ejercía la profesión, un 21.3% estaba desempleado y el 1.3% trabajaba como independiente en actividades no relacionadas con la carrera (ver tabla 204 y figura 44).

Tabla 204. Situación laboral

Situación	Número	%	% acumulado
Ejerciendo la profesión como empleado/a	1.116	65.3	65.3
Ejerciendo la profesión como independiente	118	6.9	72.2
Empleado/a, no ejerciendo la profesión	90	5.3	77.4
Independiente, no ejerciendo la profesión	22	1.3	78.7
Desempleado/a	364	21.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

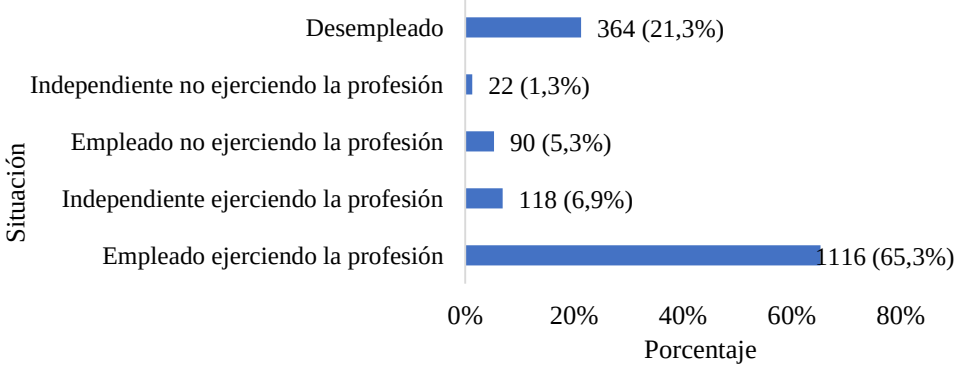


Figura 44. Situación laboral

Un 73.6% de los/as profesionales valoraron *alta* o *muy alta* la correspondencia entre el perfil de formación y su ocupación, el 19.8% consideró que la relación era *media*, un 4.3% que era *baja*, y sólo un 2.3% opinaba que la relación era *muy baja* (ver tabla 205 y figura 45).

Tabla 205. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	431	25.2	25.2
Alta	828	48.4	73.6
Mediana	338	19.8	93.4
Baja	74	4.3	97.7
Muy baja	39	2.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

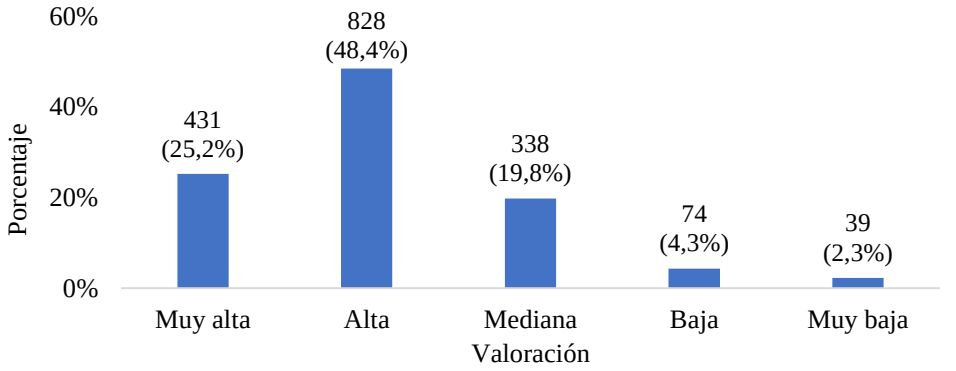


Figura 45. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional

Con respecto al tipo universidad que otorgó el título a los/as profesionales, el 30.1% de quienes egresaron de las universidades públicas consideraron como *muy alta* la relación entre la formación y sus ocupaciones; lo mismo opinaba el 19.5% de egresados/as de universidades privadas. Mayoritariamente los/as de las privadas dijeron que la relación era *alta* (52.1%), frente al 45.3% de las públicas. Las peores valoraciones fueron dadas por los/as egresados/as de universidades privadas, juzgando que la formación tenía *baja* (4.9%) o *muy baja* (3.4%) relación con la ocupación; mientras que un 3.8% de egresados/as de universidades públicas conceptuó que la relación era *baja* y el 1.3% que era *muy baja* (ver tabla 206).

Tabla 206. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional según institución de egreso

Valoración	Institución de egreso					
	Privada		Púbica		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy alta	154	19.5	277	30.1	431	25.2
Alta	411	52.1	417	45.3	828	48.4
Mediana	158	20.0	180	19.5	338	19.8
Baja	39	4.9	35	3.8	74	4.3
Muy baja	27	3.4	12	1.3	39	2.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Los/as profesionales recién egresados daban menor valoración a la relación entre formación y ocupación. Quienes llevaban más de 10 años como egresados/as, pensaban que la relación era *alta*. En mayor proporción las peores valoraciones fueron emitidas por los recién egresados, considerado que la relación era *baja* o *muy baja* (ver tabla 207).

Tabla 207. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional según años de egreso

Valoración	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy alta	146	18.4	151	29.0	134	33.8
Alta	377	47.5	260	50.0	191	48.1
Mediana	189	23.8	90	17.3	59	14.9
Baja	48	6.1	13	2.5	13	3.3
Muy baja	33	4.2	6	1.2	0	0.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

El 84.6% de los/as egresados/as daban una valoración *alta* o *muy alta* a la formación recibida en el pregrado (ver tabla 208). Tal valoración fue compartida, tanto por hombres como por mujeres (ver tabla 209), con respecto al tiempo de egreso y al tipo de universidad.

Tabla 208. Valoración de la calidad de la formación recibida en el pregrado

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	485	28.4	28.4
Alta	961	56.2	84.6
Mediana	249	14.6	99.1
Baja	13	0.8	99.9
Muy baja	2	0.1	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 209. Valoración de la calidad de la formación recibida en el pregrado de Trabajo Social según sexo

Valoración	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy alta	55	28.6	430	28.3	485	28.4
Alta	102	53.1	859	56.6	961	56.2
Mediana	31	16.1	218	14.4	249	14.6
Baja	3	1.6	10	0.7	13	0.8
Muy baja	1	0.5	1	0.1	2	0.1
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

El 64.7% de los/as egresados/as valoran como *muy alto* o *alto* el impacto del Trabajo Social en el contexto nacional; solamente el 8.4% consideró que el impacto era *bajo* o *muy bajo* (ver tabla 210).

Tabla 210. Valoración del impacto del Trabajo Social en el contexto nacional

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	470	27.5	27.5
Alta	636	37.2	64.7
Mediana	459	26.8	91.5
Baja	110	6.4	98.0
Muy baja	35	2.0	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 211. Valoración de la profesión en el medio laboral

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	124	7.3	7.3
Alta	383	22.4	29.6
Mediana	716	41.9	71.5
Baja	380	22.2	93.7
Muy baja	107	6.3	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Los/as egresadas/as de las universidades públicas daban mayor valoración al impacto de la profesión en el medio laboral que los/as de las privadas; la mayoría de estos/as dijeron que tenía poco impacto y era poco valorada (ver tabla 212).

Tabla 212. Valoración de la profesión en el medio laboral según institución de egreso

Valoración	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy alta	52	6.6	72	7.8	124	7.3
Alta	156	19.8	227	24.6	383	22.4
Mediana	340	43.1	376	40.8	716	41.9
Baja	189	24.0	191	20.7	380	22.2
Muy baja	52	6.6	55	6.0	107	6.3
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Respecto al proyecto de vida de las y los trabajadores sociales, el 88.9% valoró como *muy alta* y *alta* la contribución de la formación, y menos de un 3% consideró que la profesión no había contribuido para sacar adelante sus proyectos de vida (ver tabla 213).

Tabla 213. Valoración de la formación recibida en el pregrado, para el proyecto de vida

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	635	37.1	37.1
Alta	885	51.8	88.9
Mediana	171	10.0	98.9
Baja	16	0.9	99.8
Muy baja	3	0.2	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

7.9.1 Espacios de participación

En términos de participación no se vislumbró un espacio significativo de participación para los/as profesionales en Trabajo Social. En general, fue destacable que un 71.1% no participara en ningún espacio, el 11.5% lo hacía en grupos de investigación, 11.1% en comunidades académicas, un 9.1% en grupos de estudio, el 7.3% en redes académicas, un 7.1% en asociaciones profesionales, el 3.3% en asociaciones artísticas y un 2.9% en asaciones científicas (ver tabla 214).

Tabla 214. Espacios de participación

Espacio	Número	%
Grupos de investigación	196	11.5
Comunidades académicas	189	11.1
Grupos de estudio	156	9.1
Redes académicas o científicas	124	7.3
Asociaciones profesionales	122	7.1
Asociaciones artísticas	57	3.3
Asociaciones científicas	49	2.9
Ninguno	1.216	71.1

En esos espacios fue más notable la participación de los hombres en comunidades académicas, asociaciones científicas, asociaciones artísticas, grupos de investigación, grupos de estudio y redes académicas; mientras que las mujeres participaban más en asociaciones profesionales. En términos globales fue muy significativa la no participación de las mujeres (72.7%) en esos espacios, en comparación con la no participación de los hombres (58.3%) (ver tabla 215). De igual forma, fue notable que los/as egresados/as de universidades privadas participaran menos que los/as de las públicas en los espacios académicos.

Tabla 215. Espacios de participación según sexo

Espacio	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Comunidades académicas	38	19.8	151	9.9	189	11.1
Asociaciones científicas	9	4.7	40	2.6	49	2.9
Asociaciones profesionales	13	6.8	109	7.2	122	7.1
Asociaciones artísticas	14	7.3	43	2.8	57	3.3
Grupos de investigación	36	18.8	160	10.5	196	11.5
Grupos de estudio	32	16.7	124	8.2	156	9.1
Redes académicas o científicas	25	13.0	99	6.5	124	7.3
Ninguno	112	58.3	1.104	72.7	1.216	71.1

En general, el 42.3% de los/as egresados/as no tenían contacto con la universidad que otorgó el título. Entre quienes lo hacían, el 30.7% se relacionaba por intermedio de las asociaciones de egresados, un 10.7% con los docentes, el 7.5% participaba en formación continua, un 9.4% mediante actividades culturales, el 7.5% por redes sociales y el 4.7% colaboraba en los grupos de investigación (ver tabla 216).

Tabla 216. Forma de contacto con la universidad de egreso

Contacto con:	Número	%
Asociación de egresados	525	30.7
Docentes	183	10.7
Formación continua	129	7.5
Grupos de investigación	80	4.7
Actividades culturales	160	9.4
Redes sociales, correo electrónico	129	7.5
Ninguno	724	42.3

7.9.2 Distinciones

Un 23.1% de los/as entrevistados/as había recibido alguna distinción o reconocimiento por su desempeño profesional (ver tabla 217); de ellos/as, el 27.1% de los hombres y el 22.6% de las mujeres (ver tabla 218). Las distinciones se otorgaron principalmente a profesionales que llevaban más de 10 años de haberse graduado (34%) (ver tabla 219).

Tabla 217. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional

Distinción o reconocimiento	Número	%
No	1.315	76.9
Sí	395	23.1
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 218. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional según sexo

Distinción o reconocimiento	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	140	72.9	1.175	77.4	1.315	76.9
Sí	52	27.1	343	22.6	395	23.1
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 219. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional según años de egreso

Distinción o reconocimiento	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
No	638	80.5	415	79.8	262	66.0
Sí	155	19.5	105	20.2	135	34.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

7.9.3 Estabilidad laboral

El 37.2% de los/as profesionales consideró que su estabilidad laboral era *muy alta* o *alta*, un 35.8% que era *media*, y un 27% que era *baja* o *muy baja* (ver tabla 218). Más mujeres (18%) que hombres (13.5%) dijeron que la estabilidad era *baja*; sin embargo, el 12% de los hombres afirmó que era *muy baja*, frente a un 9.5% de las mujeres (ver tabla 220).

Tabla 220. Valoración de la estabilidad laboral

Valoración	Número	%	% acumulado
Muy alta	156	9.1	9.1
Alta	480	28.1	37.2
Mediana	613	35.8	73.0
Baja	299	17.5	90.5
Muy baja	162	9.5	100.0
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 221. Valoración de la estabilidad laboral según sexo

Valoración	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Muy alta	18	9.4	138	9.1	156	9.1
Alta	55	28.6	425	28.0	480	28.1
Mediana	70	36.5	543	35.8	613	35.8
Baja	26	13.5	273	18.0	299	17.5
Muy baja	23	12.0	139	9.2	162	9.5
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

7.10 El trabajo en casa y la pandemia por covid-19

Durante el tiempo de la pandemia, el 72.7% de las y los trabajadores sociales conservaron su trabajo, un 13.5% perdió el empleo, el 12% estaba desempleado/a y al 1.8% le suspendieron el contrato (ver tabla 222). Las mujeres continuaron siendo las más afectadas por el desempleo: el 12.6%, frente al 7.8% de los hombres. Conservaron su empleo el 72.3% de las mujeres y el 75.5% de los hombres (ver tabla 223). Los/as egresados/as de universidades privadas recibieron gran parte del impacto de la pandemia: conservaron (67%) menos el empleo que los/as de las públicas (77%); el 14.7% estaba desempleado/a, frente al 9.8% de las públicas; y, además, les suspendieron más cantidad de contratos (2.4%), frente al 1.3% de los/as egresados/as de las universidades públicas (ver tabla 224).

Tabla 222. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social

Conservación del empleo	Número	%
Sí	1.243	72.7
No	230	13.5
Sin empleo	206	12.0
Contrato suspendido	31	1.8
Total:	**1.710**	**100.0**

Tabla 223. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según sexo

Conservación del empleo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	145	75.5	1.098	72.3	1.243	72.7
No	30	15.6	200	13.2	230	13.5
Sin empleo	15	7.8	191	12.6	206	12.0
Contrato suspendido	2	1.0	29	1.9	31	1.8
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 224. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según institución de egreso

Conservación del empleo	Institución de egreso					
	Privada		Pública		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	529	67.0	714	77.5	1.243	72.7
No	125	15.8	105	11.4	230	13.5
Sin empleo	116	14.7	90	9.8	206	12.0
Contrato suspendido	19	2.4	12	1.3	31	1.8
Total:	**789**	**100**	**921**	**100**	**1.710**	**100**

Por el tiempo de egreso, los/as más afectados/as fueron los/as recién egresados/as, ya que sólo el 66% conservó el empleo, un 16% estaba desempleado/a y el 15.9% perdió el empleo durante la pandemia. Además, se observó que a mayor antigüedad como egresado/a, mayor permanencia en el trabajo (ver tabla 225).

Tabla 225. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según años de egreso

Conservación del empleo	Años de egreso					
	1 a 5		6 a 10		Más de 10	
	Número	%	Número	%	Número	%
Sí	523	66.0	404	77.7	316	79.6
No	126	15.9	66	12.7	38	9.6
Sin empleo	127	16.0	44	8.5	35	8.8
Contrato suspendido	17	2.1	6	1.2	8	2.0
Total:	**793**	**100**	**520**	**100**	**397**	**100**

En lo regional, la más afectada fue la Caribe: sólo el 65% conservó el empleo y el 20.3% se mantenía desempleado/a; índices más altos que los registrados en las demás regiones. En las regiones Centro y Suroccidente también se evidenciaron afectaciones en materia de empleo; no obstante, el porcentaje de desempleo fue inferior al presentado en la región Caribe (ver tabla 226).

Tabla 226. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según la región

Región	Conservación del empleo	Número	% en la región
Caribe	Sí	195	65.0
	No	41	13.7
	Sin empleo	61	20.3
	Contrato suspendido	3	1.0
	Total:	**300**	**100**
Eje cafetero y Antioquia	Sí	269	76.9
	No	34	9.7
	Sin empleo	40	11.4
	Contrato suspendido	7	2.0
	Total:	**350**	**100**
Nororiente	Sí	107	72.8
	No	24	16.3
	Sin empleo	13	8.8
	Contrato suspendido	3	2.0
	Total:	**147**	**100**

Región	Conservación del empleo	Número	% en la región
Centro	Sí	122	68.5
	No	28	15.7
	Sin empleo	22	12.4
	Contrato suspendido	6	3.4
	Total:	**178**	**100**
Suroccidente	Sí	158	69.6
	No	43	18.9
	Sin empleo	24	10.6
	Contrato suspendido	2	0.9
	Total:	**227**	**100**
Bogotá	Sí	350	76.9
	No	54	11.9
	Sin empleo	42	9.2
	Contrato suspendido	9	2.0
	Total:	**455**	**100**
Sur	Sí	42	79.2
	No	6	11.3
	Sin empleo	4	7.5
	Contrato suspendido	1	1.9
	Total:	**53**	**100**

Entre quienes perdieron su empleo, el 29.1% señaló que la razón para perderlo fue la finalización del contrato, un 26.5% informó que la empresa suspendió actividades, el 16.1% renunció, un 14.3% perdió el empleo por recorte de personal y al 12.2% la empresa le comunicó que ya no requería sus servicios (ver tabla 227).

Tabla 227. Principal razón para no haber continuado en el empleo

Principal razón	Número	%	% válido
Finalización del contrato	67	3.9	29.1
La empresa suspendió actividades	61	3.6	26.5
Renuncia	37	2.2	16.1
Recorte de personal	33	1.9	14.3
La empresa consideró que no requería el servicio	28	1.6	12.2
La empresa cerró definitivamente	4	0.2	1.7
Total:	**230**	**13.5**	**100.0**
Se conservó el empleo	1.243	72.7	
Se continuó sin empleo	206	12.0	
Contrato suspendido	31	1.8	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Durante el aislamiento, el 34.7% de los/as profesionales realizó sus funciones laborales en sus viviendas, un 24.3% trabajaba alternativamente en el espacio laboral y en la vivienda y el 13.7% sólo en su lugar de trabajo (ver tabla 228).

Tabla 228. Realización de las funciones durante el aislamiento

Sitio	Número	%	% válido
La vivienda	593	34.7	47.7
La vivienda y el lugar de trabajo, por turnos	416	24.3	33.5
El lugar de trabajo	234	13.7	18.8
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 229. Lugar donde se realizaron las funciones durante el aislamiento según sexo

Lugar	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
La vivienda	53	27.6	540	35.6	593	34.7
La vivienda y el lugar de trabajo, por turnos	58	30.2	358	23.6	416	24.3
El lugar de trabajo	34	17.7	200	13.2	234	13.7
Sin trabajo en ese periodo	47	24.5	420	27.7	467	27.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Por el aislamiento, el 61.7% consideró que no se vieron afectadas sus garantías laborales. Sin embargo, el 6% reportó reducción del salario, un 3.1% reducción del tiempo del contrato, el 2.7% cambios del tipo de contrato y un 1.8% recorte de las vacaciones (ver tabla 230).

Tabla 230. Afectación de las garantías laborales durante el aislamiento social

Afectación	Número	%
Reducción de salarios	103	6.0
Reducción del contrato	53	3.1
Cambios en el tipo de contrato	47	2.7
Recorte de vacaciones	31	1.8
Cambios o suspensiones en la seguridad social	20	1.2
Ninguna	1.055	61.7

Tabla 231. Afectación de las garantías laborales durante el aislamiento social según sexo

Afectación	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Cambios en el tipo de contrato	6	3.1	41	2.7	47	2.7
Cambios o suspensiones en la seguridad social	0	0.0	20	1.3	20	1.2
Recorte de vacaciones	5	2.6	26	1.7	31	1.8
Reducción de salarios	15	7.8	88	5.8	103	6.0
Reducción del contrato	7	3.6	46	3.0	53	3.1
Ninguna	118	61.5	937	61.7	1.055	61.7

El 43.6% de los/as entrevistados/as respondió que su jornada laboral aumentó durante el aislamiento, un 22.7% dijo que se mantuvo igual, y solamente para el 6.3% la jornada disminuyó (ver tabla 232). Más mujeres (27.7%) no estuvieron trabajando durante ese tiempo, frente al 24.5% de los hombres. También a más mujeres (44.1%) se les aumento la jornada laboral, frente al 40.1% de los hombres (ver tabla 233). En cuanto a la carga laboral, para el 45.1% las actividades y funciones laborales aumentaron, para el 21.5% se mantuvieron igual, y sólo para el 6% la carga laboral disminuyó (ver tabla 234). Al igual que la jornada, la carga laboral para las mujeres aumentó (ver tabla 235).

Tabla 232. Duración de la jornada laboral diaria durante el periodo de aislamiento

Jornada laboral	Número	%	% válido
Aumentó	746	43.6	60.0
Se mantuvo igual	389	22.7	31.3
Disminuyó	108	6.3	8.7
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 233. Duración de la jornada laboral diaria durante el periodo de aislamiento según sexo

Duración de la jornada diaria	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Se mantuvo igual	60	31.3	329	21.7	389	22.7
Disminuyó	8	4.2	100	6.6	108	6.3
Aumentó	77	40.1	669	44.1	746	43.6
Sin trabajo en ese periodo	47	24.5	420	27.7	467	27.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Tabla 234. Carga laboral diaria durante el periodo de aislamiento

Carga laboral diaria	Número	%	% válido
Aumentó	772	45.1	62.1
Se mantuvo igual	368	21.5	29.6
Disminuyó	103	6.0	8.3
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 235. Carga laboral diaria durante el periodo de aislamiento según sexo

Carga laboral diaria	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Se mantuvo igual	48	25.0	320	21.1	368	21.5
Disminuyó	15	7.8	88	5.8	103	6.0
Aumentó	82	42.7	690	45.5	772	45.1
Sin trabajo en ese periodo	47	24.5	420	27.7	467	27.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

Con respecto a la productividad laboral, el 37.5% señaló que había aumentado durante el aislamiento, un 26.4% consideró que se mantuvo igual, y sólo el 8.7% consideró que había disminuido (ver tabla 236). Las mujeres, mayoritariamente, respondieron que la productividad aumentó, mientras que los hombres consideraron, en mayor proporción, que había disminuido (ver tabla 237).

Tabla 236. Productividad laboral durante el periodo de aislamiento

Productividad laboral	Número	%	% válido
Aumentó	642	37.5	51.6
Se mantuvo igual	452	26.4	36.4
Disminuyó	149	8.7	12.0
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 237. Productividad laboral durante el periodo de aislamiento según sexo

Productividad laboral	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Se mantuvo igual	61	31.8	391	25.8	452	26.4
Disminuyó	20	10.4	129	8.5	149	8.7
Aumentó	64	33.3	578	38.1	642	37.5
Sin trabajo en ese periodo	47	24.5	420	27.7	467	27.3
Total:	**192**	**100**	**1.518**	**100**	**1.710**	**100**

En general, los/as profesionales señalaron que durante ese tiempo lograron cumplir con todas sus responsabilidades laborales (ver tabla 238). No obstante, casi un 20% afirmó que careció del espacio físico adecuado para desempeñar sus funciones (ver tabla 239). El 79.1% informó que contaba con los equipos necesarios para realizar su trabajo, un 13% consideraba que parcialmente contaba con las herramientas y equipos y el 8.1% señaló que no contaba con ellos (ver tabla 240). El 89.3% no recibió ningún tipo de compensación por parte de la empresa o del empleador, sólo el 10.7% recibió compensación para cubrir los costos ocasionados por el trabajo en casa (ver tabla 241).

Tabla 238. Cumplimiento de las responsabilidades del cargo durante el aislamiento social

Cumplimiento	Número	%	% válido
Todas	955	55.8	76.8
La mayoría	218	12.7	17.5
Algunas	42	2.5	3.4
Ninguna	28	1.6	2.3
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 239. Calidad del espacio físico para el trabajo durante el asilamiento

Espacio físico	Número	%	% válido
Adecuado	998	58.4	80.3
No adecuado	245	14.3	19.7
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 240. Dotación de elementos necesario para realizar el trabajo en la casa

Dotación de elementos	Número	%	% válido
Sí	983	57.5	79.1
Parcialmente	159	9.3	12.8
No	101	5.9	8.1
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 241. Compensación para gastos adicionales asociados con el trabajo en la casa

Compensación para gastos	Número	%	% válido	% acumulado
No	1.110	64.9	89.3	89.3
Sí	133	7.8	10.7	100.0
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**	
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3		
Total:	**1.710**	**100.0**		

El 72.6% de los/as profesionales consideró que el aislamiento no afectó las relaciones con los demás miembros de la familia, un 10.8% dijo que sí había afectado sus relaciones familiares y el 16.6% manifestó que un poco (ver tabla 242).

Tabla 242. Afectación negativa en las relaciones familiares por el trabajo en la casa durante el aislamiento

Afectación negativa	Número	%	% válido
No	802	46.9	72.5
Un poco	184	10.8	16.6
Sí	120	7.0	10.8
Total:	**1.106**	**64.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	604	35.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

Tabla 243. El mayor reto del trabajo en la casa durante el periodo de aislamiento

Mayor reto	Número	%	% válido
Distracciones	234	13.7	18.8
Estrés, ansiedad	188	11.0	15.1
Generar espacios de descanso y comunicación con familiares y amigos	183	10.7	14.7
Ninguno	183	10.7	14.7
Conectividad por Internet	144	8.4	11.6
El cuidado de niños/as	108	6.3	8.7
Aislamiento social	87	5.1	7.0
No tener acceso a las herramientas necesarias	68	4.0	5.5
Falta de espacio físico	48	2.8	3.9
Total:	**1.243**	**72.7**	**100.0**
Sin trabajo en ese periodo	467	27.3	
Total:	**1.710**	**100.0**	

8. CONSIDERACIONES FINALES

Una imagen panorámica de la composición del mundo laboral de las y los profesionales de Trabajo Social en el país, reafirma la contundente presencia de mujeres en la profesión. En sentido amplio, las mujeres representaron el 88.8%, mientras que los hombres sólo el 11.2%. En esa composición fue destacable que del total de los/as profesionales en Trabajo Social egresados/as de las universidades públicas, un 89.5% fueron mujeres y el 10.4% hombres; y con respecto a las universidades privadas, el 87.8% fueron mujeres, frente al 12.2% de los hombres. En lo regional se observó que el mayor número de hombres graduados como trabajadores sociales se concentró en el Eje Cafetero y Antioquia, el Suroccidente y Bogotá.

En lo identitario, el 46.1% se autorreconoció como mestizo. En segundo lugar, fue significativo que un 20.5% no sabía o no tenía clara su percepción étnico-racial, un 10.2% se autorreconoció como población afro, el 2.6% como indígena, un 12.7% se percibió como blanco/a, el 0.9% como mulato/a y un 0.4% como raizal. En cuanto a la información por orientación sexual e identidad de género, los datos revelaron una cierta dificultad en el autorreconocimiento; en esta perspectiva, el 96% de la población se consideró heterosexual, un 1.3% como bisexual o gay, y sólo un 0.5% como lesbiana. El 99% de los hombres y el 99% de las mujeres se consideraron como personas cis-género, y solamente el 0.5 % de los hombres se consideró no binario; mientras que en las mujeres sólo el 0.2% se consideró no binaria. Estos datos reflejaron dificultades importantes en la comprensión y autorreconocimiento de identidades étnico-raciales y sexo-género diversas, y plantearon preguntas importantes en cuanto a la formación en Trabajo Social y, en ella, la inaplazable necesidad de vincular escenarios de aprendizaje en torno a lo étnico-racial, al género, la sexualidad y la diversidad sexo-género como elementos fundamentales para el ejercicio profesional y el análisis contextual que permita situar los procesos de intervención.

En cuanto a movilidad social, se observó que la gran mayoría de profesionales de la disciplina pertenecían a los estratos socioeconómicos bajos y medios; el 80.4% se ubicaron entre los estratos 1 y 3, menos del 1% en estrato 6, un 3.9% en estrato 5 y un 15% en estrato 4. Estos datos plantean interrogantes que requieren una aproximación cualitativa y cuantitativa más amplia; no obstante, como hipótesis, se pueden plantear algunas posibilidades interpretativas: en primer lugar, se podría señalar la baja o escasa movilidad con respecto a la vivienda, relacionada con el bajo ingreso de la mayoría de los/as profesionales; en segundo lugar, se podría plantear que esa insuficiencia de ingresos les obligó a permanecer con sus familias y apoyarlas económicamente. En esta perspectiva, es ilustrativo observar que sólo

el 19.4% manifestó que poseía una vivienda propia y el 32.1% que vivía en la vivienda familiar. Es posible, al respecto, que para un grupo de profesionales existieran explicaciones de orden político y territorial.

En el tema del género, si bien las mujeres fueron mayoría en la disciplina, sus condiciones socioeconómicas revelaron situaciones más complejas que demandan aproximación y análisis. En este sentido, es observable que porcentualmente más mujeres respondieron que pertenecían a estratos bajos (1 y 2). Comparativamente con los hombres, la mayoría de mujeres estaban casadas o viviendo con sus parejas, y menos mujeres vivían solas (los hombres las duplicaban). Más mujeres tenían personas que dependían económicamente de ellas. A estos datos es importante agregar que en el ámbito educativo las mujeres cursaban, más que los hombres, estudios de posgrados; es decir: especializaciones, maestrías y doctorados; situación que no se vio reflejada en sus condiciones socioeconómicas y en sus ingresos. En este aspecto pudo estar incidiendo el número de personas a cargo (más que en los hombres) y el género, porque laboralmente tuvo implicaciones en el salario. Solían ganar menos las mujeres que los hombres, incluso ocupando los mismos cargos (Fernández, Hernández y Paniagua, 2013).

Con respecto a lo laboral, se observó que los/as profesionales se habían vinculado fundamentalmente en las siguientes áreas: procesos familiares (42.6%), víctimas (28.2%), salud mental (24.5%), derechos humanos y derecho internacional humanitario (23.7%), orientación escolar (23.2%) atención primaria en salud (21.8%), políticas públicas (21.8%), promoción de la salud y prevención de la enfermedad (20.1%), diversidades –género, étnicas, sexuales– (19.2%), procesos organizativos de base (17.1%), bienestar laboral (17.2%), docencia universitaria (16.5%), sistema de atención al usuario –en salud– (15.4%), planeación del desarrollo (14.4%), investigación científica (11.7%), procesos de selección de personal (11.5%), mejoramiento alimentario y nutricional (11.1%) y cooperación internacional (10.5%). Al considerar la relación entre algunas áreas, o subáreas, se advirtió que los campos de la salud, la familia, los derechos humanos y víctimas, el comunitario y el campo laboral fueron las áreas con más peso en el desempeño profesional; aspecto que también debe analizarse en los procesos de formación, identificando si la ubicación de las y los trabajadores sociales responde a las necesidades del contexto, si se han mantenido o abierto esos espacios y, desde luego, analizar los currículos teniendo en cuenta la ubicación en las áreas, los cambios sociales y los retos que debe asumir la profesión.

El 21.3% de los/as profesionales no tenía empleo. La carencia de empleo fue mayor en las mujeres (21.6%), frente a los hombres (18.8%). La carencia de empleo se concentró principalmente en egresados/as de universidades privadas (26.2%), frente a un 17% de las universidades públicas. Además, esa falta de empleo la sobrellevaron los/as profesionales recién egresados (1 a 5 años), con un 26.2%, y quienes contaban con mayor tiempo de egreso (más de 10 años), con un 21.3%. En lo regional, es urgente una mirada hacia las regiones Caribe y Sur, ya que en esos territorios se destacó la falta de empleo. La tasa de profesionales que estaban

buscando empleo fue del 11.9%. Y similar a los datos de desempleo nacional, el desempleo fue mayor en mujeres: un 12% de ellas estaba buscando trabajo, frente al 10.9% de los hombres. De igual forma, el trabajo no remunerado era más alto en mujeres que en hombres: el 4% de ellas se encontraba realizando los oficios del hogar, mientras que sólo el 2.1% de los hombres lo hacía. En general, es posible señalar que el desempleo en Trabajo Social tenía rostro de mujer profesional joven, recién egresada de una universidad privada y, particularmente, de la región Caribe. Estos datos también generan interrogantes que deben ser analizados con más profundidad por los organismos, las agremiaciones, las universidades y, desde luego, por los programas académicos. Con respecto a estos, surgen algunas preguntas: ¿El hecho de que el desempleo sea mayor en los últimos años está relacionado con la apertura de nuevos programas y con el aumento de la cobertura en la regionalización? ¿La docencia, la investigación y la extensión de los programas están generando condiciones que promueven espacios para los profesionales en Trabajo Social? ¿Se está formando a las y los trabajadores sociales para responder a las necesidades del contexto? ¿Se da importancia a la formación y la innovación, o continuamos formando para emplearnos?

La precarización laboral fue notable en el tipo de contratación y en la cantidad de empleos que requiere un/a profesional para adquirir cierta suficiencia de ingresos. Así, se evidenció que más del 10% de los/as profesionales tenía entre dos y tres empleos simultáneos; y quienes tenían empleo, pese a señalar que se daba una relación directa, más de la mitad desconocía que el vínculo por prestación de servicios no representaba una relación laboral formal. Además de eso, un 9.8% informó que su relación laboral era tercerizada, un 2.2% se desempeñaba como trabajador/a independiente; siendo la tercerización más notoria en profesionales recién egresados.

En la vinculación laboral, sólo el 24.1% de los/as profesionales en Trabajo Social contaba con un contrato a término indefinido, un 23.3% a término fijo, el 9.6% contrato por obra o labor, mientras que un 41.5% tenía contrato de prestación de servicios; porcentaje significativo si se considera que este tipo de contratos, pese a su utilización como figura laboral, jurídicamente no establece un vínculo laboral porque su naturaleza es de carácter civil. En esta perspectiva, en lo laboral ese tipo de contrato se ha utilizado ilegalmente pues no otorga muchos derechos, como: salud, pensiones, primas, vacaciones, entre otros.

Las mujeres contaban con menos contratos a término fijo, el 22.9%, comparado con el 26% de los hombres; pero tenían más contratos civiles de prestación de servicios (41.8%), mientras que los hombres tenían el 39.1%. En relación con los años trascurridos después de egresar de la universidad, la contratación por prestación de servicios presentó alta participación en cada uno de los rangos, aunque mayor en los recién egresados (46.7%); no obstante, el porcentaje continuó siendo alto en el rango de 6 a 10 años (38.3%) y en el rango de más de 10 años (35.5%). Estas cifras estarían indicando que esa figura encubría relacionales laborales irre-

gulares y que se utilizaba de modo general, independiente de los años de experiencia de los/as profesionales. Al mismo tiempo, se puede inferir que un porcentaje muy significativo de egresados/as no había logrado encontrar un empleo estable que protegiera sus derechos. De igual forma, fue alarmante la evidencia de que casi la mitad de los/as recién egresados/as realizaban su trabajo bajo esa modalidad. Y la preocupación aumenta si se suma el porcentaje de desempleo, ya analizado, y el porcentaje de trabajadores/as sociales ocupados/as en actividades que no tenían relación con la profesión; situación a la que llegaban por no encontrar un trabajo acorde con la formación académica y por las responsabilidades económicas que tenían que asumir, entre otras: la vivienda y los hijos.

Sobresalió la región Caribe en la precarización del tipo de contrato: por un lado, porque se dio el menor número de contratos a término indefinido, comparándolos con las demás regiones; y, por otro lado, porque las cifras de contratación por prestación de servicios eran comparativamente muy altas.

El 41.8% de las mujeres, al suscribir más contratos de prestación de servicios, tenían que efectuar el pago a la salud como independientes, frente al 38.5% de los hombres. De igual forma, se observó que un porcentaje mayor (45.9%) de recién egresados/as debían pagar su seguridad social como independientes, seguidos por quienes habían egresado entre 6 y 10 años (36.9%) y los egresados con más de 10 años (38.3%). También se observó el significativo incremento de las cotizantes de los/as independientes en el rango de más de 10 años de egreso, frente a los profesionales del rango de 6 a 10 años. Situaciones similares revelaron los datos de las pensiones y de los riesgos profesionales.

Preocupante, además, que el 7.8% de profesionales ganaran menos de un salario mínimo y que más del 75% sólo ganaran menos de cuatro. Al analizar el total de los ingresos mensuales por distintas actividades, incluyendo la actividad laboral y otros ingresos, no se observaron cambios significativos. Esto indicaría que, en general, los/as profesionales dependían exclusivamente de sus salarios para sobrevivir. Al 19.6% que se encontraba trabajando le hacían deducciones por préstamos; de estos, el 20% eran mujeres y el 17.2% hombres. Sólo el 18% recibía ingresos adicionales por actividades no laborales. La precariedad en los ingresos fue más significativa en los/as recién egresados/as de universidades privadas de la región del Caribe.

Pese a la precaria situación evidenciada por el tipo de contrato, los ingresos y las garantías que del mismo se derivaban, el 76.6% consideró que sus actividades laborales estaban muy relacionadas con su formación profesional, y una mayoría contundente señaló gran satisfacción con el trabajo. Esta aparente contradicción entre la satisfacción por el trabajo y la precariedad laboral (falta de garantías y derechos), requiere un análisis cualitativo complejo para precisar su comprensión y explicación. No obstante, en una primera aproximación se habla de un mundo laboral cada vez más precario en el que se valora la mínima posibilidad de empleo, aunque se carezca de derechos. De igual forma, se plantea una mirada política del

empleo y la formación que, si bien resulta muy pertinente y valorado, no se refleja en el mercado laboral, lo cual resulta contradictorio con lo que el colectivo ha definido para el Trabajo Social: "…*actuar en el ámbito de las relaciones entre sujetos sociales y entre éstos y el Estado… en perspectiva de transformación social… con acciones que procuran entre otros la defensa de los derechos humanos*…" (FITS, 2000).

En sentido general, esta investigación revela una preocupante situación de precariedad laboral para las y los trabajadores sociales en Colombia. Podría señalarse que menos de la mitad de quienes trabajaban poseían garantías y condiciones de trabajo decentes y que más de la mitad se encontraba en situaciones críticas en cuanto a contratación, garantías, derechos laborales, ingresos y estabilidad. Es necesario resaltar que se observó a lo largo de la investigación que las peores condiciones laborales predominaron en la región Caribe y en los/as recién egresados/as de universidades privadas. Este tema requiere un análisis más profundo e inaplazables debates gremiales. También es necesario resaltar que en este documento sólo se presenta una mirada cuantitativa de las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales, como un primer ejercicio de comprensión y diagnóstico. Sin embargo, se requiere una segunda fase de investigación, como ejercicio complementario, que profundice en aspectos cualitativos del ámbito laboral y que, de paso, permita explicar situaciones que en apariencia revelan contradicciones o problemáticas en su comprensión.

Para finalizar, es fundamental plantear la estructuración y materialización de un observatorio laboral que permita el seguimiento y monitoreo de la situación laboral de los/as profesionales en Trabajo Social en el país y que, además, facilite la construcción de rutas para la actuación gremial e institucional, con el objetivo de ampliar las garantías laborales y promover un trabajo en condiciones apropiadas; es decir: un trabajo decente.

En tal sentido, estancias del Estado, como el Ministerio de Trabajo, puede desempeñar un papel esencial en los procesos de negociación y desarrollo de políticas que conlleven al mejoramiento de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores sociales, así como la regulación y garantía de salarios básicos. La gestión ante ese Ministerio, mediante la información que arroje el observatorio, no sólo debe repercutir en el diseño e implementación de políticas de empleo para la profesión-disciplina, sino también en la oferta de insumos para cualificar los procesos de formación académica en el país, de cara a los desafíos y retos laborales impuestos por el mundo contemporáneo. En el mismo sentido, también deben desempeñar un papel protagónico el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets) y el Consejo Nacional de Trabajo Social, acompañando procesos de gestión y negociación con empleadores y organismos estatales y, a la vez, en los procesos de la enseñanza impartida en la educación superior.

Restaría plantear también la importancia de que la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects) y las asociaciones que agremian, diseñen y desarrollen

acciones que potencien nuevas formas de contratación y vínculos laborales que garanticen el trabajo decente para los/as profesionales en Trabajo Social, teniendo como soporte la información actualizada que suministre el observatorio.

El trabajo decente para las y los trabajadoras sociales posibilita el ejercicio de la profesión en el marco de los principios de justicia, dignidad, igualdad y respeto; y es una forma de asumir el compromiso de defender la profesión e identificarse con ella.

8.1 Empleo y covid-19

Un panorama general del comportamiento del sector laboral, en medio de la pandemia por covid-19, permitió identificar que la situación de desempleo y precarización ocasionó una situación compleja del trabajo en Colombia, en la que incidieron multiplicidad de factores asociados no sólo a la coyuntura de salud, sino también a elementos de tipo estructural (entre otros: la concentración de la riqueza, las desigualdades sociales en aumento y la presencia de beneficios para empresarios), que, en mayor o menor medida, afectaron las posibilidades de acceso al trabajo digno por parte los/as profesionales. Sin embargo, la OIT, en su informe sobre los impactos de la pandemia en el mercado de trabajo en Colombia, afirmó que:

> (…) *La emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 se tradujo rápidamente en una crisis sin precedentes en la actividad económica, en el empleo y en los ingresos. El periodo más crítico fue el segundo trimestre del año 2020, cuando la tasa de desempleo subió diez puntos porcentuales progresivamente, y especialmente desde el mes de septiembre –cuando el confinamiento terminó y se ingresó en la fase del aislamiento selectivo–, las condiciones laborales mejoraron paulatinamente, aunque manteniéndose siempre en el terreno negativo. Respecto a los niveles de antes de la pandemia, la ocupación es menor, y tanto el desempleo como la inactividad, mayores. Además, buena parte de la recuperación del empleo experimentada en los últimos meses se debió a actividades informales de pequeña escala emprendidas por trabajadores por cuenta propia. El Gobierno colombiano ha tomado importantes medidas para contener el impacto de la pandemia en el mercado laboral; es más, recientemente ha elaborado un plan de reactivación. A pesar de lo anterior, el crecimiento estimado de la actividad productiva prevé para 2021 un aumento inferior a la contracción del año 2020; esto obliga a duplicar esfuerzos para propiciar una recuperación con empleos decentes* (OIT, 2021).

Indiscutiblemente, la cotidianidad laboral y las rutinas en el trabajo se vieron afectadas por la presencia de la pandemia en el país y en el mundo. Las cifras de desempleo y precarización laboral resultaron ser complejas y alarmantes, dadas las condiciones impuestas por un virus que imposibilitó continuar existiendo bajo las lógicas laborales anteriores a la segunda década del siglo XXI.

De acuerdo con la OIT, para los países andinos "*una segunda ola de contagios empujó a que, entre diciembre de 2020 y enero de 2021, un significativo grupo de*

naciones se viera obligado a volver a las medidas de confinamiento; y aunque la vacunación comenzó en varios países, la Organización Mundial de la Salud ha descartado que se logre la inmunidad colectiva a corto plazo" (OIT, 2021). Esta coyuntura, marcada por una fuerte crisis en la salud humana del planeta, puso en jaque la estabilidad laboral y la consecución de empleo en muchos sectores profesionales.

En el caso de las y los trabajadores sociales en Colombia, las afectaciones de la pandemia conllevaron un alto porcentaje de precarización de los salarios y de las condiciones ambientales básicas para el desarrollo de las actividades profesionales; así lo demostró el hecho de que cerca de un 65% de los/as profesionales de Trabajo Social no recibieron ningún tipo de compensación del empleador (o el interventor) para cubrir los gastos adicionales asociados al trabajo en casa. A pesar de ello, cerca de un 55% logró desarrollar de manera eficiente sus responsabilidades laborales; adicionalmente, cerca del 14% de los/as profesionales entrevistados/as perdieron su empleo por causa de la coyuntura sanitaria.

Lo anterior conllevó preocupaciones por la actitud de las y los trabajadores sociales frente a las condiciones para el desarrollo de sus actividades profesionales, en relación con una relativa aceptación de decisiones injustas por parte de sus empleadores y, ante todo, por la vulneración de las condiciones de un trabajo digno. Esa situación, agudizada por la presencia del virus, ocasionó tensiones y contradicciones en el colectivo, debidas a la vulneración de sus derechos laborales y, en muchas ocasiones, la negación total de los mismos, al considerar que la forma de contratación más común era la prestación de servicios, una modalidad no generadora de vínculos laborales ni de garantías prestacionales. La OIT, en torno al tema, planteó que *"los colectivos más afectados fueron* (en 2020) *los jóvenes, las mujeres, los trabajadores temporales, por prestación de servicios y los menos calificados, quienes, al perder su empleo, en muchos casos optaron por retirarse del mercado laboral"* (OIT, 2021).

De acuerdo con los datos obtenidos en esta investigación, lo expuesto anteriormente se sustentó en que, en el marco de la pandemia, para el 44% de los/as profesionales aumentó la jornada laboral diaria, para el 45% se incrementó la carga laboral diaria durante el aislamiento, y el 38% aumentó su productividad laboral, a pesar de la falta de garantías laborales –teniendo en cuenta que un 6% afirmó que se había reducido su salario– y el precario suministro (por parte del empleador) de elementos básicos para desempeñar las labores en casa. Aunque también se evidenció un riesgo inminente para la salud, al versen en la obligación de desplazarse a los lugares de trabajo para cumplir con sus responsabilidades en medio de la crisis sanitaria, constituyéndose en un riesgo inminente si se consideran las características del quehacer profesional: siempre asociado a la interlocución permanente con familias, grupos y comunidades.

Complementariamente, es importante tener en cuenta que no sólo se afectó la salud física, sino también la salud mental, porque el aislamiento, el confinamiento

y las restricciones en la interacción, relacionadas con el distanciamiento social, conllevaron crisis y costos emocionales de cuidado, sobre todo cuando lo mental se asoció con la incertidumbre y el desconcierto; originándose una situación en la que se requería acompañamiento y apoyo, no sólo del Estado, sino también de los empleadores. Cerca del 18% de los/as encuestados/as afirmaron que la modalidad de trabajo en casa había afectado negativamente las relaciones con otros miembros de su hogar, y el 11% aseveró que los mayores retos que enfrentaron fueron el estrés y la ansiedad, al trabajar durante el periodo de aislamiento.

Sin dudas, se enfrentaron las repercusiones negativas ocasionadas por la pandemia de covid-19 sobre la salud mental de las y los trabajadores sociales, en particular, y de la población, en general. La incertidumbre asociada con la enfermedad, más el efecto del distanciamiento social, el aislamiento, la cuarentena, el desempleo y las precarias condiciones para quienes tenían trabajo, pudieron agravar la salud mental (Hernández, 2020), por consiguiente: complejizar aún más el objetivo de obtener un empleo con las condiciones necesarias para efectuarlo dignamente.

9. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados de esta investigación, se comenzó a saldar una deuda histórica que se ha tenido con las y los trabajadores sociales en el país, en torno a la generación de conocimiento de primera mano que permita develar las condiciones de trabajo en la profesión; teniendo en cuenta, además, que en el medio laboral nacional se ha venido avanzando frente a la contratación profesional, tomando decisiones para remediar el detrimento de las garantías prestacionales configuradas como un derecho adquirido por los/as profesionales.

En coherencia con lo anterior, es necesario plantear algunas recomendaciones que, si son tenidas en cuenta por las instancias competentes, podrán mejorar las condiciones de trabajo digno de las y los trabajadores sociales en Colombia. En tal sentido, lo planteado a continuación, con base en esta investigación, tiene por objetivo aportar elementos que potencien constantemente la cualificación académica, el fortalecimiento de la organización gremial y la generación de insumos para que el Estado pueda establecer lineamientos claros y específicos con el fin de mejorar las condiciones de trabajo digno en el ámbito del desempeño de los/as profesionales en Trabajo Social. Así las cosas, las siguientes recomendaciones abarcan tres dimensiones: formación, organización gremial y política pública:

9.1 Dimensión formativa

Los procesos de formación profesional en Trabajo Social, sin duda, han ido consolidándose en las unidades académicas del país, en cuanto a las fundamentaciones: epistemológica, metodológica y ético-política. La historia del Trabajo Social generalmente ha estado anclada a la omisión del estudio del periodo fundacional de la profesión –en el marco norteamericano–, debido al rechazo frontal suscitado por las movilizaciones sociales latinoamericanas que surgieron en las postrimerías de la década de los años sesenta del siglo XX, contra toda forma de conocimiento imperialista y dominante que emanaba de los Estados Unidos, por considerarse que oprimían y soslayaban la construcción histórica propia de la región, en relación con la disciplina científica.

Lo anterior generó una crisis de identidad que aún hoy subsiste entre muchos/as profesionales, como también en los imaginarios sociales frente a lo que conciben como Trabajo Social, asociándolo en numerosas ocasiones con caridad, filantropía y ayuda social. Esto se convierte, entonces, en uno de los parámetros a tener en cuenta para la vinculación de profesionales en esta área y para determinar las condiciones de contratación, basándose, como se ha dicho, en el hecho de que *"es difuso el lugar de estos profesionales en los equipos de trabajo"*; asunto que conlleva el desconocimiento de las características que subyacen como pilares fundamentales del ejercicio del Trabajo Social.

Bajo tales circunstancias, se requiere con urgencia retomar las discusiones relacionadas con la identidad profesional y, en consecuencia, también generar espacios de discusión y análisis y la forma como los/as profesionales se proyectan en el medio. Al mismo tiempo, es necesario continuar identificando y analizando los diversos escenarios en los que puede intervenir la profesión y los compromisos éticos que se asumen ante las instituciones, los colectivos humanos y las instituciones de educación superior; pero, sobre todo, con la misma profesión-disciplina, cuando los/as profesionales se convierten en representantes del Trabajo Social en el ámbito laboral.

Por otro lado, las unidades académicas tienen la obligación de hacer seguimiento al desempeño laboral de sus egresados/as, como punto de partida para afianzar los procesos formativos, ya que la observación permanente posibilita el conocimiento de las necesidades y requerimientos que el medio exige a las y los trabajadores sociales. Así, involucrando ese conocimiento en los procesos educativos, se podrá aumentar la pertinencia de la disciplina en el país, en la medida en que esta estrategia posibilita cerrar la brecha existente entre teoría y práctica, al permitir que los/as estudiantes confronten su saber teórico en los contextos sociales reales mediante sus prácticas académicas.

9.2 Dimensión gremial

Una investigación como esta genera insumos relevantes para el desarrollo misional de los diferentes organismos de Trabajo Social en el país.

El Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets), que afilia a un buen número de unidades académicas de educación superior, puede generar espacios de reflexión permanente para posibilitar la continua cualificación de los currículos y los planes de estudio, con el propósito de avanzar coherentemente en una formación basada en la interlocución con el medio social y su complejidad. Más aún, esta investigación aporta elementos relevantes para la actualización constante de los criterios básicos que se deben tener en cuenta para la formación académica de los/as profesionales en Trabajo Social.

Por otro lado, la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects), que intenta agremiar a las diferentes asociaciones de profesionales en todas las regiones del país, puede considerar esta investigación como línea de base para el desarrollo de acciones, proyectos, programas y planes de acción que procuren el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores sociales en el corto, mediano y largo plazo, sobre el entendido de que, como uno de los organismos de la profesión, es su función básica.

Con esta investigación el Consejo Nacional de Trabajo Social está aportando argumentos para el diálogo con las distintas instancias del Estado, con los empleadores (públicos, privados y mixtos) y con las organizaciones sociales, en torno a

las responsabilidades que estos deben aclarar en lo referente a la contratación y la vinculación laboral digna de los/as profesionales.

Adicionalmente, con los resultados de esta investigación, indiscutiblemente es necesario retomar una de las iniciativas del organismo, propuesta años atrás: la creación de un *Observatorio laboral* para las y los trabajadores sociales en el país, con la finalidad de actualizar permanentemente el conocimiento relacionado con el tema y poder brindar información permanente para visibilizar tendencias laborales, nuevos escenarios de intervención, trayectorias profesionales, entre muchos otros aspectos que, sin duda, podrán nutrir constantemente el desarrollo de las acciones propias de cada uno de los organismos del Trabajo Social en el territorio nacional, en el marco de sus autonomías y normas de funcionamiento.

9.3 Dimensión de la política pública

En esta dimensión, se quiere hacer referencia a la pertinencia que esta investigación tiene para generar procesos de diálogo y concertación con el Ministerio de Trabajo, como máximo ente público nacional en materia de regulación y normatividad laboral. En este sentido, se hace énfasis en la continuidad de los diálogos con ese ministerio, en materia de políticas públicas y normatividad específica para las y los trabajadores sociales en el ámbito laboral, ya que se requiere el aval de esa instancia en los procesos de vigilancia y control del ejercicio profesional en Colombia. Pero esto, además, también es competencia de los tres organismos nacionales y, de acuerdo con las funciones básicas de cada uno de ellos, la iniciativa debe ser liderada por la Fects, como representante nacional de las agremiaciones regionales de la profesión.

BIBLIOGRAFÍA

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Consulta del puntaje Sisbén (el 1 de abril de 2019). Disponible en https://www.sisben.gov.co/atencion-al-ciudadano/paginas/consulta-del-puntaje.aspx

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALES (FITS). (2000). Definición de Trabajo Social (expuesta en la Asamblea general en Montreal, Canadá). Disponible en la página web www.ifsw.org, consultada el 27 de agosto de 2021.

FERNÁNDEZ MORENO, Sara Yaneth; HERNÁNDEZ TORRES, Gloria Estella y PANIAGUA SUÁREZ, Ramón Eugenio. (2013). Violencia de género en la Universidad de Antioquia. 2 ed. Medellín: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Antioquia (Colección Asoprudea).

GALEANO MARÍN, María Eumelia. (2018). Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada. Medellín: Universidad de Antioquia.

HARVARD UNIVERSITY. KoboToolbox. Cambridge, MA, EE.UU. (consulta del 23 de marzo de 2019). Disponible en https://www.kobotoolbox.org/

HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José. (2020). Impacto de la covid-19 sobre la salud mental de las personas. Villa Clara, Cuba: Medicent Electrón.

INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES (IBM). SPSS Statistics. (consulta del 1 de febrero de 2019). Disponible en https://www.ibm.com/co-es/products/spss-statistics.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Administradora de los recursos del Sistema general de seguridad social en salud. (consulta del 1 de abril de 2019). Disponible en https://www.adres.gov.co/BDUA/Consulta-Afiliados-BDUA

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2021). Impacto de la covid-19 sobre el mercado de trabajo colombiano y recomendaciones para la reactivación económica. Colombia: Oficina de la OIT para los países andinos.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS (SNU). Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe: un aporte para la territorialización de la Agenda 2030 (borrador).

SOMAVIA, Juan. (1999). Trabajo decente. En Memoria del director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Lugar de residencia 23
Tabla 2. Años de haber egresado 24
Tabla 3. Tipo de institución de egreso 25
Tabla 4. Tipo de institución según sexo 26
Tabla 5. Grupos de edad 27
Tabla 6. Edad según institución de egreso 28
Tabla 7. Autorreconocimiento según la región 29
Tabla 8. Orientación sexual 31
Tabla 9. Orientación sexual según sexo 31
Tabla 10. Identidad de género 32
Tabla 11. Estado civil según años de egreso 33
Tabla 12. Estado civil según región 33
Tabla 13. Estrato socioeconómico según sexo 36
Tabla 14. Estrato socioeconómico según institución de egreso 36
Tabla 15. Estrato socioeconómico según región 37
Tabla 16. Tipo de vivienda 38
Tabla 17. Modalidad de la vivienda 38
Tabla 18. Servicios disponibles en la vivienda 39
Tabla 19. Tipo de familia 40
Tabla 20. Vivía solo/a según sexo 40
Tabla 21. Personas dependientes económicamente según sexo 41
Tabla 22. Cabeza de hogar según sexo 41
Tabla 23. Hijos/as 41
Tabla 24. Hijos/as según sexo 42
Tabla 25. Número de hijos/as 42
Tabla 26. Convivencia con mascotas 42
Tabla 27. Especie de las mascotas 42
Tabla 28. Convivencia con las personas 43
Tabla 29. Discapacidad permanente 43
Tabla 30. Discapacidad permanente según sexo 44
Tabla 31. Tipo de discapacidad permanente 44
Tabla 32. Discapacidad permanente de otras personas en la Vivienda 44
Tabla 33. Estudios realizados 45
Tabla 34. Estudios de pregrado y posgrado 46
Tabla 35. Estudios de pregrado y posgrado según sexo 46
Tabla 36. Estudios de pregrado y posgrado según la institución de egreso 47
Tabla 37. Estudios de pregrado y posgrado según años de egreso 47

Tabla 38. Nivel de estudio más alto alcanzado según la región 47
Tabla 39. Universidades otorgantes de títulos profesionales en Trabajo Social 49
Tabla 40. Modalidad del pregrado en Trabajo Social 50
Tabla 41. Estudios técnicos o tecnológicos según institución de egreso 50
Tabla 42. Estudios técnicos o tecnológicos según años de egreso..... 51
Tabla 43. Estudios de especialización..... 51
Tabla 44. Estudios de especialización según institución de egreso 52
Tabla 45. Estudios de especialización según años de egreso 52
Tabla 46. Estudios de especialización según la región 52
Tabla 47. Maestría según sexo 53
Tabla 48. Maestría según institución de egreso 53
Tabla 49. Maestría según años de egreso 53
Tabla 50. Maestría según región 54
Tabla 51. Doctorado según sexo..... 55
Tabla 52. Doctorado según años de egreso..... 55
Tabla 53. Manejo de idiomas..... 56
Tabla 54. Manejo de idiomas según institución de egreso 57
Tabla 55. Estudio actual 58
Tabla 56. Tipo de estudio actual..... 58
Tabla 57. Estudio actual según tipo de institución..... 58
Tabla 58. Modalidad del estudio actual 59
Tabla 59. Becas para educación superior según sexo 59
Tabla 60. Becas para educación superior según el tipo de estudio..... 59
Tabla 61. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según sexo 60
Tabla 62. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según años de egreso 60
Tabla 63. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social según la región 61
Tabla 64. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según institución de egreso 62
Tabla 65. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según años de egreso..... 62
Tabla 66. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social según la región 62
Tabla 67. Deseo de realizar otros estudios según años de egreso 63
Tabla 68. Deseo de realizar otros estudios según la región..... 63
Tabla 69. Tipo de estudios que se deseaba realizar 64
Tabla 70. Tipo de estudios que se deseaba realizar según la región..... 64
Tabla 71. Actividad económica principal 66
Tabla 72. Actividad económica principal según sexo 67
Tabla 73. Actividad económica principal según institución de egreso 68
Tabla 74. Actividad económica principal según años de egreso 69
Tabla 75. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social..... 70
Tabla 76. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social según sexo 71
Tabla 77. Áreas profesionales de desempeño en Trabajo Social según institución de egreso..... 72
Tabla 78. Áreas de desempeño actual..... 73

Tabla 79. Áreas de desempeño actual según sexo 74
Tabla 80. Áreas de desempeño actual según institución de egreso 75
Tabla 81. Sectores de desempeño profesional 76
Tabla 82. Sectores de desempeñado profesional según sexo 76
Tabla 83. Empleo actual 77
Tabla 84. El empleo según sexo 77
Tabla 85. El empleo según institución de egreso 78
Tabla 86. El empleo según años de egreso 79
Tabla 87. El empleo según la región 79
Tabla 88. Inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social 80
Tabla 89. Pensionados/as 80
Tabla 90. Actividad principal en el último mes 81
Tabla 91. Actividad principal en el último mes según sexo 81
Tabla 92. Actividad principal en el último mes según institución de egreso 82
Tabla 93. Actividad principal en el último mes según años de egreso 82
Tabla 94. Actividad principal en el último mes según la región 83
Tabla 95. Número de empleos o contratos actuales 84
Tabla 96. Relación laboral con la entidad empleadora principal 85
Tabla 97. Relación laboral con la entidad empleadora principal según años de egreso 86
Tabla 98. Modalidad de la tercerización 86
Tabla 99. Tipo de contrato o vínculo laboral 87
Tabla 100. Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo 87
Tabla 101. Tipo de contrato o vínculo laboral según institución de egreso 88
Tabla 102. Tipo de contrato o vínculo laboral según años de egreso 89
Tabla 103. Tipo de contrato o vínculo laboral según la región 89
Tabla 104. Empleos o contratos en el último año 91
Tabla 105. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según sexo 91
Tabla 106. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según institución de egreso 91
Tabla 107. Estadística descriptiva de los años en el principal lugar de trabajo según edad 92
Tabla 108. Importancia de un contrato laboral en la relación laboral 92
Tabla 109. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo 93
Tabla 110. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo según sexo 93
Tabla 111. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo según institución de egreso 94
Tabla 112. Posibilidad de ascender en el lugar de trabajo 94
Tabla 113. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social 94
Tabla 114. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según sexo 95
Tabla 115. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según institución de egreso 95
Tabla 116. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social según años de egreso 96

Tabla 117. Cargo según la estructura jerárquica 96
Tabla 118. Cargo en la estructura jerárquica según sexo 97
Tabla 119. Calificación de la autonomía en el trabajo 98
Tabla 120. Tipo de afiliación al Sistema general de seguridad social en salud 98
Tabla 121. Tipo de afiliación al Sistema general de seguridad social en salud según institución de egreso 99
Tabla 122. Modalidad de pago a la EPS 100
Tabla 123. Modalidad de pago a la EPS según sexo 100
Tabla 124. Modalidad de pago a la EPS según años de egreso 100
Tabla 125. Cotización al sistema de pensiones 101
Tabla 126. Cotización al sistema de pensiones según sexo 101
Tabla 127. Cotización al sistema de pensiones según institución de egreso 102
Tabla 128. Cotización al sistema de pensiones según años de egreso 102
Tabla 129. Cotización al sistema de pensiones según la región 102
Tabla 130. Modalidad de aportes para la pensión 103
Tabla 131. Modalidad de aportes para la pensión según sexo 103
Tabla 132. Modalidad de aportes para la pensión según años de egreso 103
Tabla 133. Afiliación a una ARL 104
Tabla 134. Afiliación a una ARL según institución de egreso 104
Tabla 135. Afiliación a una ARL según años de egreso 105
Tabla 136. Afiliación a una ARL según la región 105
Tabla 137. Modalidad de pago a la ARL 105
Tabla 138. Afiliación a una caja de compensación familiar 106
Tabla 139. Afiliación a una caja de compensación familiar según sexo 106
Tabla 140. Afiliación a una caja de compensación familiar según institución de egreso 106
Tabla 141. Variabilidad de los ingresos en el año 107
Tabla 142. Ingreso mensual por la actividad laboral principal 108
Tabla 143. Ingreso mensual por todas las actividades laborales 108
Tabla 144. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según sexo 109
Tabla 145. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según institución de egreso 109
Tabla 146. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según años de egreso 110
Tabla 147. Ingreso mensual por todas las actividades laborales según región 110
Tabla 148. Deducciones por préstamos 112
Tabla 149. Ingresos por actividades no laborales (arriendos, intereses, inversiones) 112
Tabla 150. Cantidad de meses de trabajo al año 113
Tabla 151. Meses de trabajo al año 113
Tabla 152. Estadística descriptiva de los meses de trabajo al año según años de egreso 114
Tabla 153. Estadística descriptiva de los meses de trabajo al año según la región 114
Tabla 154. Días de trabajo a la semana según sexo 115
Tabla 155. Número de horas de trabajo a la semana 115

Tabla 156. Horas de trabajo remuneradas a la semana 116
Tabla 157. Horas de trabajo remuneradas a la semana según sexo 116
Tabla 158. Trabajo en casa por no ser suficiente la jornada laboral 116
Tabla 159. Horario de trabajo 117
Tabla 160. Sobrecarga laboral en tiempo de trabajo 117
Tabla 161. Pago de horas extras 117
Tabla 162. Concesiones permitidas en el empleo según sexo 118
Tabla 163. Calificación de la atención a las necesidades en el lugar de trabajo 118
Tabla 164. Beneficios incluidos en el empleo 119
Tabla 165. Capacitación para actualizar conocimientos profesionales en los Últimos 12 meses 119
Tabla 166. Beneficios económicos que conllevaba el empleo 119
Tabla 167. Beneficios económicos que conllevaba el empleo según sexo 120
Tabla 168. Otros beneficios que ofrecía el trabajo según sexo 121
Tabla 169. Estadística descriptiva de la calificación de diferentes aspectos del trabajo 121
Tabla 170. Estadística descriptiva de la calificación de diferentes aspectos del Trabajo según sexo 122
Tabla 171. Realización de funciones diferentes a las definidas para los cargos o en los contratos 122
Tabla 172. Realización de funciones diferentes a las definidas para los cargos o en los contratos según sexo 122
Tabla 173. Actividades por fuera de la jornada laboral 123
Tabla 174. Actividades por fuera de la jornada laboral según sexo 123
Tabla 175. Estadística descriptiva de la calificación del horario laboral y el desarrollo de actividades cotidianas según sexo 124
Tabla 176. Estadística descriptiva de la calificación de aspectos de bienestar laboral ... 124
Tabla 177. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba 125
Tabla 178. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba según años de egreso 125
Tabla 179. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo 126
Tabla 180. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo según sexo 127
Tabla 181. Incapacitación por accidente o enfermedad laboral 127
Tabla 182. Afectaciones generadas por las actividades laborales 128
Tabla 183. Afectaciones generadas por las actividades laborales según sexo 129
Tabla 184. Afectaciones generadas por las actividades laborales según años de egreso 129
Tabla 185. Incapacitación permanente o parcial causada por el trabajo en el último año según sexo 130
Tabla 186. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo principal 130
Tabla 187. Calificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo principal . 130
Tabla 188. Actos de acoso o discriminación sufridos en el trabajo 131
Tabla 189. Calificación del trato respetuoso en los empleos 131
Tabla 190. Asociaciones existentes en el principal lugar de trabajo 132
Tabla 191. Afiliación a asociaciones 132

Tabla 192. Afiliación a asociaciones según institución de egreso 133
Tabla 193. Afiliación a asociaciones según años de egreso 134
Tabla 194. Rol en el sindicato 134
Tabla 195. Rol en la organización de profesionales 134
Tabla 196. Razón para no pertenecer a una asociación o a un sindicato 135
Tabla 197. Afiliación a una organización gremial de trabajadores sociales 135
Tabla 198. Calificación de la satisfacción con el empleo actual 135
Tabla 199. Facilidad de encontrar trabajo en caso de perderlo 136
Tabla 200. Temor a perder el empleo 136
Tabla 201. Razones para sentir temor a perder el trabajo 137
Tabla 202. Diligencia para conseguir un trabajo en el último mes 137
Tabla 203. Violencia sufrida por realizar el trabajo 138
Tabla 204. Situación laboral 138
Tabla 205. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional 139
Tabla 206. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional según institución de egreso 140
Tabla 207. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional según años de egreso 140
Tabla 208. Valoración de la calidad de la formación recibida en el pregrado 141
Tabla 209. Valoración de la calidad de la formación recibida en el pregrado de Trabajo Social según sexo 141
Tabla 210. Valoración del impacto del Trabajo Social en el contexto nacional 141
Tabla 211. Valoración de la profesión en el medio laboral 142
Tabla 212. Valoración de la profesión en el medio laboral según institución de egreso 142
Tabla 213. Valoración de la formación recibida en el pregrado, para el proyecto de vida 142
Tabla 214. Espacios de participación 143
Tabla 215. Espacios de participación según sexo 143
Tabla 216. Forma de contacto con la universidad de egreso 144
Tabla 217. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional 144
Tabla 218. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional según sexo 144
Tabla 219. Distinción o reconocimiento por el desempeño profesional según años de egreso 145
Tabla 220. Valoración de la estabilidad laboral 145
Tabla 221. Valoración de la estabilidad laboral según sexo 145
Tabla 222. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social 146
Tabla 223. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según sexo 146
Tabla 224. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según institución de egreso 146
Tabla 225. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según años de egreso 147

Tabla 226. Conservación del empleo durante el tiempo de aislamiento social según la región 147
Tabla 227. Principal razón para no haber continuado en el empleo 148
Tabla 228. Realización de las funciones durante el aislamiento 149
Tabla 229. Lugar donde se realizaron las funciones durante el aislamiento según sexo 149
Tabla 230. Afectación de las garantías laborales durante el aislamiento social 149
Tabla 231. Afectación de las garantías laborales durante el aislamiento social Según sexo 150
Tabla 232. Duración de la jornada laboral diaria durante el periodo de aislamiento 150
Tabla 233. Duración de la jornada laboral diaria durante el periodo de aislamiento según sexo 150
Tabla 234. Carga laboral diaria durante el periodo de aislamiento 151
Tabla 235. Carga laboral diaria durante el periodo de aislamiento según sexo 151
Tabla 236. Productividad laboral durante el periodo de aislamiento 151
Tabla 237. Productividad laboral durante el periodo de aislamiento según sexo 152
Tabla 238. Cumplimiento de las responsabilidades del cargo durante el aislamiento social 152
Tabla 239. Calidad del espacio físico para el trabajo durante el asilamiento 152
Tabla 240. Dotación de elementos necesario para realizar el trabajo en la casa 153
Tabla 241. Compensación para gastos adicionales asociados con el trabajo en la casa 153
Tabla 242. Afectación negativa en las relaciones familiares por el trabajo en la casa durante el aislamiento 153
Tabla 243. El mayor reto del trabajo en la casa durante el periodo de aislamiento 154

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por regiones 24
Figura 2. Años de egreso 25
Figura 3. Años de egreso según institución 25
Figura 4. Distribución por sexo 26
Figura 5. Estructura poblacional 27
Figura 6. Autorreconocimiento según cultura, pueblo o rasgos físicos 29
Figura 7. Estado civil 32
Figura 8. Zona de la vivienda 35
Figura 9. Estrato socioeconómico de la vivienda 35
Figura 10. Modalidad de la vivienda 39
Figura 11. Personas dependientes económicamente 40
Figura 12. Cabeza de hogar 41
Figura 13. Nivel educativo más alto alcanzado 45
Figura 14. Estudios de especialización 51
Figura 15. Maestría 53
Figura 16. Doctorado 54
Figura 17. Dominio del idioma inglés 56
Figura 18. Estudio actual 58
Figura 19. Interés en estudiar una maestría de Trabajo Social 60
Figura 20. Deseo de estudiar un doctorado en Trabajo Social 61
Figura 21. Sectores de desempeño profesional 76
Figura 22. Empleo actual 77
Figura 23. El empleo según sexo 78
Figura 24. El empleo según institución de egreso 78
Figura 25. El empleo según años de egreso 79
Figura 26. El empleo según la región 80
Figura 27. Relación laboral con la entidad empleadora principal 85
Figura 28. Tipo de contratos o vínculo laboral 87
Figura 29. Ascenso o promoción en el principal lugar de trabajo 93
Figura 30. Relación entre la actividad laboral y el Trabajo Social 95
Figura 31. Cargo según la estructura jerárquica 97
Figura 32. Cotización al sistema de pensiones 101

Figura 33. Afiliación a una ARL 104
Figura 34. Variabilidad de los ingresos en el año 107
Figura 35. Variabilidad de los ingresos en el año según sexo 107
Figura 36. Meses de trabajo al año 114
Figura 37. Cantidad de personas en la empresa donde se trabajaba 125
Figura 38. Accidente o enfermedad causado/a por el trabajo 126
Figura 39. Afectaciones generadas por las actividades laborales 128
Figura 40. Asociaciones existentes en el principal lugar de trabajo 132
Figura 41. Afiliación a asociaciones 133
Figura 42. Temor a perder el empleo 136
Figura 43. Razones para sentir temor a perder el trabajo 137
Figura 44. Situación laboral 138
Figura 45. Valoración de la correspondencia entre el perfil de formación y la ocupación profesional 139

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia

Esta investigación es liderada por el Consejo Nacional de Trabajo Social y el Consejo Nacional Para la Educación en Trabajo Social CONETS.

Su participación es muy importante y valiosa para conocer el estado actual de las condiciones laborales de los/as demás egresados/as de trabajo social, por esto es muy importante que responda las preguntas a conciencia.

Consentimiento informado

Los manejos de los datos suministrados en el presente formulario serán manejados teniendo en cuenta la LEY ESTATITARIA 1581 DE 2012 "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales"

¿En qué consiste su participación en esta investigación?

Su participación en este estudio consiste en responder una encuesta que se la aplicará alguien de nuestro equipo, quien está en capacidad de responder dudas al respecto. La aplicación de la encuesta toma aproximadamente 25 minutos.

Confidencialidad

Su nombre no se utilizará cuando la información del estudio se presente. Mantendremos estricta confidencialidad respecto a la identidad de los/las participantes.

Aceptación de la participación

Declaro que me han presentado este formato de consentimiento y he podido hablar sobre esta investigación con el personal que trabaja en la misma, mis preguntas han sido contestadas, entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento, también entiendo que mi nombre no será utilizado en ninguno de los informes preparados por el equipo de investigación. Manifiesto que no he recibido presiones para participar; que dicha decisión la tomo en pleno uso de mis facultades mentales consientes y libremente.

◯ Acepto

1. Nombre del/la entrevistado/a

Nombre completo. Puede utilizar tildes. Validar que el nombre esté como aparece en el documento de identidad

_____

Anexo 2. Formato de la encuesta

Documento de 49 páginas.

Disponible en:

https://es.calameo.com/read/005246822744505293 73d

* * * * * * * * * * * *

Anexo 3. Informe descriptivo general

Un documento de consulta rápida que contiene 721 tablas en las que se presentan todos los aspectos indagados en la encuesta, mediante tablas cruzadas con las variables sexo, institución de egreso, años de egreso y región, con el fin de mostrar el comportamiento en cada una de ellas.

Disponible en:

https://es.calameo.com/read/0052468228e3b29a01734

Anexo 4. Coordinadores/as en las regiones

Ciudad	Nombre	Universidad
BOGOTÁ	David Gerardo Bravo Esquinas	Externado de Colombia
	María Pilar Díaz Roa	Colegio Mayor de Cundinamarca
	Olga del Pilar Vásquez Cruz	Nacional de Colombia
	Patricia Duque Cajamarca	Colegio Mayor de Cundinamarca
	René Mauricio Beltrán Camargo	Minuto de Dios
	Ricardo Plazas Neisa	Minuto de Dios
	Rita Adela Bustos Riaño	Monserrate
	Wilson Herney Mellizo Rojas	De La Salle
BARRANQUILLA	Ángela María García Navarro	Simón Bolívar
	Bianca Estela Santiz Gamarra	Del Sinú
	Katia Margarita González Otero	Del Caribe, CECAR
	Lidy Esther Agamez González	De Cartagena
	Ligia Esther Muñoz de Rueda	Simón Bolívar
	Nurys Matilde Martínez Guerra	Del Sinú
	Rafael Alberto Zambrano Vanegas	Rafael Núñez
BUCARAMANGA	Leidy Johana Linares García	Industrial de Santander
	Magaly Alba Niño	Simón Bolívar
	María Liliana Verdugo Díaz	Francisco de P. Santander
	Paula Carmenza López Arciniegas	Inst. Univ. de la Paz
	Raquel Méndez Villamizar	Industrial de Santander
CALI	Carlos Lasso Urbano	Mariana
	Claudia Bermúdez Peña	Del Valle
	Gloria Cristina Castro Gómez	Del Valle
QUIBDÓ	Leidy Yaneth Perea Murillo	Claretiana
	Luis Miguel Gallo Díaz	Claretiana
MEDELLÍN	Diego Andrés Martínez Quintero	Minuto de Dios (Bello)
	Duván Felipe Orozco Zuluaga	Pontificia Bolivariana
	Erika Paulina Uribe Cardona	Minuto de Dios (Bello)
	Gloria Andrea Mayorga Martínez	Minuto de Dios (Bello)
	Guillermo Antonio Correa Montoya	De Antioquia
	Isabel Cristina Quiroz Ospina	Tecnológico de Antioquia
	María Edith Morales Mosquera	De Antioquia
	Nora Eugenia Muñoz Franco	De Antioquia
PEREIRA	Adrián Alejandro Bonilla Suárez	Del Quindío
	Alba Lucía Marín Rengifo	De Caldas
	Sandra Botero Gaviria	Libre (Pereira)

Anexo 5. Currículum vitae de los/as coordinadores/as

ADRIÁN ALEJANDRO BONILLA SUÁREZ (Universidad del Quindío)
• Profesional en desarrollo social y comunitario (Universidad del Quindío, 2003)
• Trabajador social (Universidad del Quindío, 2009)
• Magister en educación y desarrollo humano (Universidad de Manizales, 2012)
18 años como docente investigador del programa de Trabajo Social de la Universidad del Quindío. Director actual de la maestría en medio ambiente, en la Universidad del Quindío. Se ha desempeñado en las áreas de educación comunitaria, educación ambiental y sistematización de procesos sociales.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001479631

ALBA LUCÍA MARÍN RENGIFO (Universidad de Caldas)
• Trabajadora social.
• Especialista en proyectos sociales y educativos.
• Magíster en estudios de familia y desarrollo.
Profesora asociada, adscrita al Departamento de desarrollo humano de la Universidad de Caldas. Vinculada al grupo de investigación de desarrollo humano, con énfasis en la línea familia, democratización y construcción de paz.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000545368

ÁNGELA MARÍA GARCÍA NAVARRO (Universidad Simón Bolívar, Barranquilla)
• Trabajadora Social (Universidad Simón Bolívar)
• Magíster en desarrollo familiar (Universidad del Norte)
Profesora de apoyo para la investigación y semilleros en el Programa académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar. Investigadora asociada en el Grupo de derechos humanos, tendencias jurídicas y socio-jurídicas contemporáneas, de la Universidad Simón Bolívar. Experiencia en el Proceso de condiciones básicas de calidad para registro calificado y en Acreditación de alta calidad.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001352098

BIANCA ESTELA SANTIZ GAMARRA (Universidad del Sinú "Elías Bechara Zainúm")
• Trabajadora Social.
• Magíster en desarrollo social (Universidad del Norte, Barranquilla)
• Especialista en procesos familiares y comunitarios.
Docente de planta del programa de Trabajo Social de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm. Secretaria del Consejo directivo del Conets (2021-2023). Constructora y revisora de pruebas Saber Pro, para el ICFES y el Conets. Investigadora Social.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001541230

CARLOS LASSO URBANO (Universidad Mariana)
• Trabajador social.
• Magíster en ciencias sociales (Universidad de Caldas)
• Doctorando en métodos alternos de solución de conflictos (Universidad Autónoma de Nuevo León, México)
En la Universidad Mariana, docente investigador del programa de Trabajo Social y docente de la especialización en familia. Docente invitado de la maestría en pedagogía social de la Universidad de Nariño.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000018674

CLAUDIA BERMÚDEZ PEÑA (Universidad del Valle)
• Trabajadora Social (Universidad del Valle)
• Magister en educación popular (Universidad del Valle)
• doctora en ciencias sociales (Universidad Nacional General Sarmiento, Argentina)
Docente titular de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Actual directora de la Escuela (Universidad del Valle). Áreas se actuación: sistematización experiencias, Trabajo Social y educación popular, trabajo social comunitario.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000554944

DAVID GERARDO BRAVO ESQUINAS (Universidad Externado de Colombia)
• Trabajador Social.
• Estudios de posgrado en ordenamiento territorial, política pública y ciencias sociales (sociedad y territorio).
Docente universitario de pregrado y posgrado. Consultor en temas de participación ciudadana, ordenamiento territorial y políticas públicas con enfoques diferenciales.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001408580

DIEGO ANDRÉS MARTÍNEZ QUINTERO (Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello)
• Trabajador Social (Universidad Industrial de Santander)
• Especialista en educación, cultura y política (UNAD)
• Magíster en educación, con énfasis en interculturalidad (UENICMLK)
• Maestrante en intervención social (UNIR)
Director del programa de Trabajo Social, y sus posgrados, y docente investigador en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Antioquia-Chocó. Docente universitario del Tecnológico de Antioquia.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000077690

DUVÁN FELIPE OROZCO ZULUAGA (Universidad Pontificia Bolivariana)
• Estudiante de Trabajo Social próximo a graduarse (Universidad Pontificia Bolivariana)
Participó en el Semillero de investigación Eureka y en la Ruta de formación en responsabilidad social. Estudioso de los temas de investigación y tecnología. Con fortalezas en metodologías de intervención con individuos, comunidad y grupos.

ERIKA PAULINA URIBE CARDONA (Corporación Universitaria Minuto de Dios, de Bello)
• Trabajadora social (Universidad de Antioquia)
• Magister en estudios de la cultura, con énfasis en política culturales (Universidad Andina Simón Bolívar, Quito)
Docente e investigadora universitaria. Experiencia en procesos de acompañamiento a población diversa: mujeres, comunidades indígenas y afrodescendientes.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001540310

GLORIA ANDREA MAYORGA MARTÍNEZ (Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello)
• Trabajadora social.
• Magíster en políticas públicas.
• Especialista en gestión pública y profesional en Trabajo Social.
Docente e investigadora. Con experiencia en procesos de acompañamiento sociofamiliar a población en situación de vulnerabilidad económica y social. Interesada en temas de participación, gobernanza, derechos humanos, desplazamiento poblacional por obras de interés general, conflicto armado, migración, género y política social.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001633739

GLORIA CRISTINA CASTRO GÓMEZ (Universidad del Valle)
• Trabajadora Social (Universidad del Valle)
• Maestría en ciencias sociales (Universidad Nacional de La Plata, Argentina)
• Maestría en derechos humanos (Universidad Javeriana)
Docente enlace y coordinadora de prácticas del programa de Trabajo Social en la Universidad del Valle (sede Zarzal). Docente de cátedras: Experiencia en Trabajo Social comunitario y en perspectiva de género.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001270125

ISABEL CRISTINA QUIROZ OSPINA (Tecnológico de Antioquia)
• Trabajadora Social (Universidad de Antioquia)
• Magíster en educación y desarrollo humano (Universidad de Manizales, Cinde)
Docente investigadora de tiempo completo y coordinadora del Programa de Trabajo Social del Tecnológico de Antioquia.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001714638

KATIA MARGARITA GONZÁLEZ OTERO (Corporación Universitaria del Caribe, CECAR)
• Trabajadora Social.
• Especialista en gerencia de los servicios sociales.
• Maestrante en intervención social en las sociedades del conocimiento.
Con amplia experiencia en docencia universitaria y en la coordinación del Área de desarrollo humano de bienestar institucional de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

LEIDY JOHANA LINARES GARCÍA (Universidad Industrial de Santander)
• Trabajadora Social.
• Magíster en ordenamiento territorial.
• Estudiante de doctorado de la UFRJ.
Profesora de cátedra en la Universidad Industrial de Santander y miembro del Grupo de investigación GPAD de la misma Universidad.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001198378

LEIDY YANETH PEREA MURILLO (Fundación Universitaria Claretiana)
• Trabajadora Social,
• Especialista en intervenciones psicosociales.
• Maestrando en estudios del territorio (Universidad Santo Tomás)
Actualmente vinculada al Semillero praxis profesional de la Fundación Universitaria Claretiana. Docente de tiempo completo del Programa de Trabajo Social de esa Universidad.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001606489

LIDY ESTHER AGAMEZ GONZÁLEZ (Universidad de Cartagena)
• Trabajadora Social (Universidad de Cartagena)
• Magister en desarrollo social (Universidad del Norte)
Docente-investigadora del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001427631

LIGIA ESTHER MUÑOZ DE RUEDA (Universidad Simón Bolívar)
• Trabajadora Social.
• Magister en educación.
Directora del Programa académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, de Barranquilla. Docente con 30 años de trayectoria en los diferentes niveles de la educación y 21 años en el ámbito universitario. Con una experiencia profesional de 37 años.

LUIS MIGUEL GALLO DÍAZ (Fundación Universitaria Claretiana)
• Trabajador Social.
• Especialista en infancias y juventudes.
• Magíster en educación y desarrollo humano.
Con una visión holística e interdisciplinaria sobre las dimensiones de la vida social, cultural, política, económica y ambiental. Fundamenta su quehacer profesional en lo epistemológico, teórico, conceptual, metodológico, pedagógico, didáctico, técnico e instrumental, articulando teoría y praxis desde un abordaje territorial, para desarrollar procesos de investigación y agenciamiento de potencialidades y problemas, a partir de un enfoque co-constructivo, integrando posturas críticas, eco-sistémicas, biocéntricas y complejas.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001575821

MAGALI ALBA NIÑO (Universidad Simón Bolívar, de Cúcuta)
• Trabajadora social.
• Magíster en educación.
• Estudiante de doctorado en ciencias de la educación (Universidad Simón Bolívar)
Directora del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar (Cúcuta). Profesora investigadora categorizada en junior en la última medición de Colciencias. Hace parte del Grupo Altos Estudios de Fronteras (ALEF).
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001381105

MARÍA LILIANA VERDUGO DÍAZ (Universidad Francisco de Paula Santander)
• Trabajadora social.
Con experiencia laboral en atención a población vulnerable, personas víctimas de violencias basadas en género, acompañamiento psicosocial a personas en proceso de reincorporación y reintegración ARN de la Presidencia de la República, así como a población migrante en convenios de cooperación internacional con CARE y PNUD.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000041376

MARÍA PILAR DÍAZ ROA (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca)
• Trabajadora Socia, (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca)
• Maestra en gestión y dirección de proyectos (Universidad Benito Juárez, de México)
• Especialista en promoción en salud y desarrollo humano (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca)
• Especialista en epistemologías del sur (CLACSO)
Docente investigadora, grupo de investigación Hermeneusis: Estudios sobre Diversidad Cultural y Desarrollo, (reconocido por Min ciencias en categoría C). integrante del nodo internacional de Trabajo Social de Grupo (TSG). Experiencia de 11 años en docencia y experiencia profesional de 15 años en el sector público y privado
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001680841

NURYS MATILDE MARTÍNEZ GUERRA (Universidad del Sinú "Elías Bechara Zainúm")
• Trabajadora Social (Universidad del Sinú)
• Especialista en ética y pedagogía (Universidad Juan de Castellanos)
• Magister en educación (Universidad Santo Tomás de Aquino)
Directora de programas de Trabajo Social de la Universidad del Sinú. Representante de la región Caribe ante el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets).
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000319090

PAULA CARMENZA LÓPEZ ARCINIEGAS (Instituto Universitario de la Paz)
• Trabajadora Social (Universidad Industrial de Santander)
• Especialista en teorías, métodos y técnicas de investigación social (Universidad Industrial de Santander)
• Magister en innovación (EAN)
Docente del Programa de Trabajo social y coordinadora del Programa Plan lector, desde 2012, en el Instituto Universitario de la Paz. Directora de La casa del Libro Total, de Barrancabermeja, desde 2018.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001514841

RAFAEL ALBERTO ZAMBRANO VANEGAS (Corporación Universitaria Rafael Núñez, de Barranquilla)
• Trabajador social (Universidad de La Salle)
• Magister en gobierno y políticas públicas (Universidad Externado de Colombia y Columbia University, N.Y)
Coordinador de investigación del Programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Rafael Núñez. Fiscal del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets).
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001507352

RAQUEL MÉNDEZ VILLAMIZAR (Universidad Industrial de Santander)
• Trabajadora social (Universidad Industrial de Santander)
• Magister en cooperación y acción social (UNIA)
• Doctora en ciencias sociales (Universidad de Ámsterdam)
Profesora titular de la Universidad Industrial de Santander. Investigadora del Grupo de población, ambiente y desarrollo GPAD. Ejerció como trabajadora social por doce años en contextos relacionados con ruralidad, niñez y adolescencia. Investigaciones sobre temas relacionados con la niñez. Ha trabajado en temas relacionados con el embarazo adolescente y la explotación sexual comercial infantil. Estudios de género en interacción con las categorías: educación, extractivismo y conflicto armado, asociadas a la ruralidad.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001253921

RENÉ MAURICIO BELTRÁN CAMARGO (Corporación Universitaria Minuto de Dios)
• Trabajador social.
• Especialista en instrumentos de ordenamiento urbano-regional (Universidad Nacional de Colombia)
• Magister en ciencia política (Universidad de los Andes)
Profesor del Programa de Trabajo Social y la especialización en políticas públicas y bienestar Social, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001489783

RICARDO PLAZAS NEISA (Corporación Universitaria Minuto de Dios)
• Trabajador social (Corporación Universitaria Republicana)
• Magister en servicio social (Universidad Federal de Rio de Janeiro, Brasil)
Experiencia en docencia universitaria, investigación, consultoría académica, medio ambiente, procesos de participación comunitaria, víctimas del conflicto armado en atención y orientación psicosocial, reconstrucción de tejido social y acción sin daño y con servidoras y servidores públicos en construcción de rutas de asistencia, programas de capacitación y sensibilización sobre la ley 1448 del 2011. Experiencia en construcción de planes de ordenamiento social de la propiedad rural en zonas de impacto del conflicto; así como experiencia en procesos de restitución y garantía de derechos a niños, niñas y adolescentes en territorios étnicos y multiculturales. Conocimientos investigativos con fundamentos teóricos, epistemológicos y prácticos del Trabajo Social. Además: formulación, ejecución y evaluación de proyectos de investigación orientados al desarrollo humano, procesos democráticos y participativos en la defensa y protección de los derechos humanos, como sustento ético humanista y universalista.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001734574

RITA ADELA BUSTOS RIAÑO (Fundación Universitaria Monserrate)
• Trabajadora Social.
• Especialista en educación y orientación familiar (Fundación Universitaria Monserrate)
• Magíster en educación (Pontificia Universidad Javeriana)
Docente investigadora de la Fundación Universitaria Monserrate y de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001344009

SANDRA BOTERO GAVIRIA (Universidad Libre, de Pereira)
• Trabajadora Social (Universidad Pontificia Bolivariana)
• Especialista en pedagogía y desarrollo humano (Universidad Católica de Pereira)
• Magister en educación y desarrollo humano (Universidad de Manizales)
Directora y docente del Programa de Trabajo Social de la Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, de la Universidad Libre, seccional Pereira.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001498728

Anexo 6. Estudiantes encuestadores/as

Universidad	Nombre
DEL CARIBE, CECAR (Sincelejo, Sucre)	Iralys Vecino Rojas Iván Farid Zúñiga Chávez Margarita Isabel Luna Medina Valeria Margarita Guzmán Suárez Yoiris Andrea Martínez Cuello
MINUTO DE DIOS (Bello, Antioquia)	David Gómez Flórez Estefanía Córdoba Patiño
MINUTO DE DIOS (Bogotá)	Alba Fabiola Vargas Gutiérrez Daniela Stefanía Herrera Prada Javier Orlando Sánchez Velásquez Karla Natalia Rueda Rodríguez Laura Daniela Guzmán Jiménez Luisa Marcela Garzón Rojas
RAFAEL NÚÑEZ (Barranquilla)	Adriana María Yépez Correa Cristian Erney Mejía Ramírez Dayanis Montes Rivera
RAFAEL NÚÑEZ (Cartagena)	Kathia Milena Marrugo Benítez Nelsy Indira Rivera Navarro Rubith Esther Gutiérrez Mejía
CLARETIANA (Quibdó)	Edward Hurtado Manyoma Wendy Gabriela Moreno Mena
MONSERRATE (Bogotá)	Angie Lorena Jurado Tequia Jessica Paola Lugo Sierra Laura Camila Franco Gutiérrez Laura Yisseth Chocontá Martínez Leidy Estefanía Castrillón Cabezas Lina Mayerly Jiménez Rodríguez Marggie Alexandra Rincón Martín
TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA (Medellín)	Daniuskah Garavito Videz
COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA (Bogotá)	Derly Johanna Cifuentes González Diana Carolina Sánchez Bonilla Henry David Romero Parra Laura Morales Cuervo Laura Valeria Jiménez Rodríguez Manuela Fernández Guerrero María Camila Jiménez Castro Nubia Lizeth Rivera Molina Paula Andrea Rodríguez Hernández Sandra Milena Escobar Valderrama Valentina Consuegra Martínez

Universidad	Nombre
De Antioquia (Medellín)	Laura Camila Ramos Álvarez Leonardo Enrique González Galindo Luisa Fernanda Jiménez Vergara Michael Stiven Rico Restrepo Natalia Valencia Castro Susana Vanegas Vélez
De Caldas (Manizales)	Álvaro Pineda Ortiz David Sebastián Duque Chilanguad Emily Castaño Ospina Laura Herrera Pavas Marcela Dayan Pazmiño Rosero Valentina Duque Ramírez
De Cartagena (Cartagena)	Andrea Carolina Montes Ruiz Gabriela María Villero Pérez Gylliam Lawrice Caraballo Estremor Laura Vanessa Pérez García Natalia Paola Torres López Yeraldi Isabella Martínez Simancas
De La Salle (Bogotá)	Alis Nicolette Castro Rodríguez Alison Vannesa Castellanos Urrego Astrid Gabriela Alaguna Melo Diego Ricardo Chipo Vargas Jonathan Orlando Rojas López Juan Sebastián Gaona Rincón María Camila Ramos Prieto Shirley Andrea Sepúlveda Álzate
Del Quindío (Armenia)	Dora Tatiana López Castro Yuliana Andrea Cortés Ramírez
Del Sinú (Montería)	Ernelis Saudith Herrera Argel Julieth Paola Genes Betancourt
Del Valle (Sede Meléndez, Cali)	Daniela Hinestroza Ortiz Erika Barón Rodríguez Laura Isabel Serna Agudelo Maira Alejandra Obando Cerón Paola Andrea Marín Velásquez Sara Lizeth Quiceno Madrid
Externado de Colombia (Bogotá)	Andrés Felipe Chaparro Africano Geraldine Tocora Montehermoso Jeimy Daniela Chacón Niño Laura Camila Fonseca Valderrama Lina María Calderón Sarmiento María Valentina Contreras Poveda Sebastián Camilo Suárez Ruiz Sofía Cubides Rojas
Del Valle (Regional Buenaventura)	Cindy Vanessa Arizala Valarezo

Universidad	Nombre
DEL VALLE (Regional Zarzal)	Manuela Vallejo Marín Paula Andrea Ramírez Moná
FRANCISCO DE PAULA SANTANDER (Cúcuta)	Deina Dayana Forero Camargo Laura Angélica Jaimes Bolaño
INDUSTRIAL DE SANTANDER (Bucaramanga)	Daniela Alejandra Barrios Barajas Leidy Tatiana Salcedo Álvarez Lyda Jazmín Herrera Hernández Manuela Ortiz Forero María María Delgado Pinilla Melissa Catherin Moreno Negro Yesenia Andrea Monsalve Mantilla
LIBRE (Pereira)	Lorena Trujillo Ramírez Nini Johanna Ocampo González
MARIANA (Pasto)	Ana María Polanco Burgos Elizabeth Dayana Ascuntar Rivera Gustavo Alexander Córdoba Luna Luisa Magally Coral Zamora María José Pérez Pantoja Marilyn Yomaly Chamorro Romero Valentina García Acosta Yeimi Alejandra Bolaños Salas Yessid Alejandro Muñoz Ojeda
NACIONAL DE COLOMBIA (Bogotá)	Carlos Mario Arias Laverde Jenssy Alejandra Ruiz Castillo Karen Nathalia Camargo Ardila Laura Elena Ovalle Sánchez Laura Sofía Fernández Medina Lina Marcela Idrobo Lina María Quintana Romero
PONTIFICIA BOLIVARIANA (Medellín)	Duván Felipe Orozco Zuluaga Marianna Correa García Merary Cardona Herrera Sara Jiménez Rodas Valentina Santa Neira
SIMÓN BOLÍVAR (Barranquilla)	Carlos Miguel Narváez Algarín Carmen Esther Ahumada de la Ossa Enue Milena Caraballo Morales María Ángela Rada Tapia María José Luna Pertuz Victoria Alejandra Aguilera Luna Yaniris Elvira Acuña Llerena
SIMÓN BOLÍVAR (Cúcuta)	Manuel Antonio Faillace Alba Roxana Arias Palacios Valentina Coronel Sanguino

Anexo 7. Primera evaluación

ADRIÁN ALEJANDRO BONILLA SUÁREZ[4]

(2 de septiembre de 2021)

La evaluación se realizó a partir de los siguientes criterios: teórico, metodológico, ético-político y de pertinencia para el escenario profesional. Estos serán evaluados cualitativamente, con una descripción general; y se particularizan con una valoración: *Excelente, Bueno* o *Deficiente*.

1. Teórico

Asumir el compromiso de realizar una investigación soportada en los planteamientos del *trabajo decente*, tiene, a mi juicio, los siguientes retos:

a) La novedad que reviste ser un primer estudio de esta envergadura en el contexto nacional y profesional, que dé cuenta de una multiplicidad de variables que se determinan una a otras.
b) No caer en tecnicismos, ni lecturas estadísticas "grises", es decir, presentación exclusiva de datos, sin un componente de reflexividad social.
c) La relación vital que debe quedar latente entre variables y conceptos, que permita o incite lecturas reflexivas y que den cuenta de la compleja e inexplorada realidad laboral de las y los trabajadores sociales en el país.

El resultado supera estos retos de manera suficiente, pues presenta referentes teóricos coherentes con el objeto de conocimiento, siendo estos sólidos y claros. El uso de categorías como perfiles ocupacionales, formalización y participación en el mundo del trabajo, movilidad laboral, inserción en el sector público y privado, ingresos, seguridad social y grado de satisfacción en el campo profesional, entro otros, son abordados de manera ordenada, intencionada y con suficiencia conceptual.

Es incuestionable que aquellos profesionales que revisen el informe, con o sin experiencia en el uso de la fuente teórica y del sistema conceptual que soporta la investigación, les resultará comprensible, pertinente e inspiradora su fundamentación, convirtiéndose el documento de esta manera en un texto de consulta académica.

Por último, es de resaltar que existe coherencia y articulación entre el planteamiento del problema de investigación, justificación, objetivos y el diseño metodológico. Todo lo anterior configura una base teórica de alta calidad.

- Evaluación del criterio teórico: *Excelente.*

[4] • Trabajador social.
• Magister en educación y desarrollo humano.
• Docente investigador de la Universidad del Quindío.
- Correo: aabonilla@uniquindio.edu.co
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001479631

2. Metodológico

Toda la estructura de la investigación es clara y coherente con las pretensiones (cuantitativa) que la representan. El proceso de selección, diseño, recolección y análisis de información, demuestra la pertinencia en la toma de decisiones en cada una de las fases del proyecto.

Resalto el esfuerzo y dedicación en el diseño del instrumento que permitió garantizar, por una parte, la traducción y operacionalización de conceptos en variables que pudieran ser claramente medibles y, por otro lado, la capacidad del equipo de investigadores para profundizar, a partir de la interrogación, en cuestiones de fino detalle sobre la realidad laboral de los profesionales en Trabajo Social; asuntos que fácilmente pudieron haber pasado desapercibidos, pero en este estudio cobran relevancia, diseñando una imagen en alta resolución de la situación laboral de las y los profesionales participantes.

La clave del trabajo en su implementación, sin lugar a dudas, fue el trabajo en red. Dar la oportunidad a instituciones y organizaciones (estudiantes, docentes y graduados) de participar en el estudio, era la garantía del cumplimiento de los objetivos y de la posterior apropiación social de los resultados.

Por último, al ser un estudio con una cobertura en el 100% de departamentos del país, se demuestra el trabajo en equipo, capacidad de liderazgo y cumplimiento de un plan de trabajo bastante retador.

- Evaluación del criterio metodológico: *Excelente.*

3. Ético y político

Como lo plantea Tibaná Ríos:

> "*La importancia de estas dos categorías, frecuentemente relacionadas, radica en su fuerte influencia para la conformación del sentido y la identidad profesional. Nos enfrentamos a constantes preguntas, inquietudes y cuestionamientos sobre los principios y valores presentes tanto en la profesión como en la sociedad y la crisis de los mismos; las intencionalidades de nuestras acciones; las áreas, campos y sectores que demandan nuestra intervención; y la posición que tomamos frente a las políticas sociales y la cuestión social*" (Ríos, 2009).

A partir de lo anterior, resalto del trabajo de investigación la capacidad de afrontar asuntos sensibles e importantes para comprender la situación laboral de trabajadoras y trabajadores sociales, teniendo presente que es vulnerable el empleo que se ha creado en Colombia; es decir: se caracteriza por una alta probabilidad de precariedad, ya que no se goza de garantías generalizadas de estabilidad y seguridad, ingresos regulares, acceso a protección social y posibilidad de diálogo social.

Es así como la investigación permite reconocer que:

- Existe una amplia variedad de áreas de desempeño en las que los profesionales han llevado a cabo su actividad profesional.
- Los profesionales cuentan con un trabajo formal asalariado.

- En un gran porcentaje son los mismos profesionales quienes deben asumir obligaciones tales como: cubrir gastos de salud, pensión y administradora de riesgos laborales (ARL).
- Un importante porcentaje de los participantes del estudio, han pasado en algún momento por empleos con escasas garantías laborales.
- Se puede demostrar cómo existe una inestabilidad laboral debido a que la mayoría de los profesionales en Trabajo Social se deben enfrentar a la contratación por prestación de servicios, un tipo de contrato que se caracteriza por las contrataciones renovables e inestables.
- Los profesionales son altamente propensos a desarrollar procesos de enfermedad mental y física.
- Los profesionales que cuentan con los salarios más altos, son aquellos que llevan largo tiempo en su trayectoria profesional.
- Un alto porcentaje de profesionales no está vinculado a organismos gremiales, aunque en la profesión se busca promover la justicia social como uno de los pilares del quehacer profesional, así como velar por el respeto de los derechos de las personas; por lo que queda la inquietud de si la decisión de no participar de los espacios se toma de manera autónoma por los profesionales o, tal vez, esta se establece bajo la influencia de otros factores, como puede ser el tipo de contrato, el cual no les brinda la oportunidad de vincularse a estos espacios que se destacan por defender los derechos de los empleados y la promoción de condiciones laborales dignas.
- Con relación a la satisfacción de los profesionales respecto a su empleo, un porcentaje significativo indica haber sido víctimas de algún acto en el trabajo, como: cambio repentino de labor, imposición de horarios excesivos, tareas o exigencias extrañas a las obligaciones laborales, negación de los elementos indispensables para su labor, amenazas y ofensas anónimas o frontales, y negación contraria a las normas de permisos, licencias, vacaciones.
- Un importante porcentaje de los profesionales manifiesta haber sentido miedo de perder su empleo por distintas razones, como: el tipo de contrato, el corto tiempo de contratación, la baja oferta laboral y las limitaciones que ponen en algunas empresas por la edad del empleado.

Por tanto, con respecto a los criterios éticos y políticos, de acuerdo con lo ya mencionado de las variables abordadas, es posible reconocer el acercamiento a la realidad del contexto laboral y el reconocimiento de las dificultades a las que se enfrentan las y los profesionales en el mundo laboral, dejando como resultado que las y los trabajadores sociales carezcan de empleos que cumplan con las consideraciones de un *trabajo decente* y que, por el contrario, estos den lugar a la generación de procesos de precarización laboral.

Con todo lo ya mencionado, considero que esta investigación asume de forma decidida los compromisos éticos y políticos de:

a) Brindar elementos de análisis y reflexión que abran la puerta a nuevos intereses investigativos sobre la temática.
b) Poner en conversación pública nacional la compleja situación laboral de las y los trabajadores sociales en la sociedad colombiana actual.

c) Dar cumplimiento a los compromisos misionales Consejo Nacional de Trabajo Social, como la máxima organización profesional en el país, pues, a partir de los hallazgos, podrá priorizar y atender los requerimientos de las y los trabajadores sociales.
d) Construir en red con el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets), organizaciones gremiales y demás instancias, un plan de acción a corto, mediano y largo plazo, para generar acciones conjuntas que incidan sobre las problemáticas identificadas (formativo-académico, laboral-prestacional, asociatividad, salud, entre otros).
e) Liderar el diseño de una agenda política con entidades públicas y privadas, encargadas de garantizar condiciones de *trabajo decente*, para las y los trabajadores sociales en el país.

Por último, el trabajo cumple con los estándares éticos, bioéticos y de integridad científica.

- Evaluación del criterio ético y político: *Excelente.*

4. Pertinencia para el escenario profesional

Esta investigación tiene un carácter innovador por tratar un tema no explorado en el país, con la cobertura que presenta, lo que a su vez hace que sea pertinente para las escuelas de Trabajo Social y las organizaciones gremiales.

Utilizando las ideas de Sengenberger (2001), los resultados se constituyen en un punto de partida para formular un marco político para una agenda de trabajo decente, que debe alejarse de las definiciones generales y abstractas, que acaban por desconocer las particularidades de la realidad laboral de los profesionales en este campo del conocimiento, y basarse en mediciones y agendas concretas, adecuadas a las nuevas realidades y tiempos que transcurren, que no se limitan a la actividad legislativa del gobierno nacional, sino que deben tener en cuenta también a las empresas, instituciones, organizaciones, y gobiernos locales.

- Evaluación del criterio pertinencia: *Excelente.*

Bibliografía

RÍOS, D. C. (2009). Conocimientos ético-políticos, componentes de la fundamentación de la intervención en Trabajo Social. En: Tendencias y retos, No.14, p. 221-236.

SENGENBERGER, P. E. (2001). Problemas y políticas del trabajo decente. En: Boletín técnico interamericano de formación profesional. Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor No. 151 de la OIT, p. 27-67.

Anexo 8. Segunda evaluación

ALEXANDER PÉREZ ÁLVAREZ[5]

(3 de septiembre de 2021)

A continuación, planteo algunas observaciones referidas a la solicitud de evaluación de la investigación "*Condiciones laborales de las y los trabajadoras sociales en Colombia*", que se establece como un estudio estadístico, orientado bajo el enfoque conceptual de *trabajo decente*, categoría analítica adoptada a finales de la década de 1990, por la Organización Internacional del trabajo (OIT), la cual se dispone como un compromiso multilateral para la promoción de condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Aspiraciones a las que todo ser humano tiene derecho.

En esta perspectiva, la investigación permite hablar en clave de derechos, y su intención de evaluar condiciones objetivas trasciende al reconocimiento de una dimensión subjetiva en un plano relacional y emocional frente al mundo del trabajo de las y los profesionales en Trabajo Social en Colombia. En este sentido, es una perspectiva con la cual es posible situar unos referentes sobre la calidad del empleo que deberían disfrutar los y las trabajadoras sociales, para poder desplegar sus capacidades y satisfacer, de la mejor forma posible, sus necesidades, elevar su potencialidad y contribuir a fortalecer el tejido social.

A la vez, hace visible las vulneraciones al derecho del *trabajo decente*, que deben ser representadas en clave y rutas para la orientación de políticas laborales, mayor efectividad en la vigilancia y control en los procesos de vinculación profesional y la sincronización de los contextos laborales con los procesos de formación.

La investigación es pertinente en la medida que se convierte en un insumo riguroso para llenar un vacío histórico frente a la falta de documentación y registro sobre las condiciones, barreras y tensiones en el ámbito laboral del colectivo de profesionales en Trabajo Social. Los resultados presentados se constituyen en una línea base desde la cual es posible direccionar acciones de promoción, protección de derechos y poner en cuestión discursos y prácticas que naturalizan la precarización de la acción profesional en muchos escenarios e instancias de intervención social.

Además, presenta un análisis en el que se complementan los enfoques de género y territorial, donde es posible relacionar y diferenciar condiciones particulares de funciones, salarios y satisfacción en el trabajo, entre hombres y mujeres; revelar asimetrías

[5] • Profesor asociado en la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, de la Universidad de Cartagena.
• Par evaluador en COLCIENCIAS.
- Hoja de vida: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000155624

en el orden de lo regional y la vinculación a campos de intervención, dependiendo del carácter público o privado de la universidad donde se graduaron los y las profesionales.

En términos metodológicos, se establece un campo riguroso por el tipo de investigación cuantitativa, con un diseño descriptivo y transversal, que permite el logro de una representatividad importante en el diseño de la muestra y la selección de los sujetos participantes, posibilita ordenar recursos existentes y articular diversas variables en un instrumento, como la encuesta, y analizar una situación concreta. Es importante rescatar la mirada panorámica desde los diferentes departamentos donde residen los y las profesionales y la relación con las unidades académicas donde se imparte formación en Trabajo Social. Se evidencia, adicionalmente, un proceso riguroso en la ejecución del trabajo de campo, el arbitraje constante para corroborar la validez de los datos y la intención de un manejo ético de la información recolectada.

Con esta investigación es posible hacer análisis generales, pero es significativo que los cruces de variables posibilitan lecturas amplias en contextos particulares y grupos etarios específicos, aspecto que permite situar y contextualizar, así como equilibrar y mirar con lupa los datos que se ubican en la media.

Frente a la presentación de resultados, se ofrece un manejo sistematizado e intencionado de la información mostrada en tablas y figuras seleccionadas de manera adecuada, lo cual facilita un lenguaje visual de los hechos encontrados en el proceso, y no sólo evidenciar cifras estériles. Esta manera de situar los datos ordenados en categorías y variables, es un acierto pedagógico que posibilita un ejercicio de interacción más dialógica entre el lector y la información dada.

La investigación también aporta reflexiones claves y actuales frente a la precarización en el mundo del trabajo para las y los trabajadores sociales, y cómo las distancias expresadas en asimetrías entre el centro y las regiones llevan a la necesidad de gestionar políticas educativas y laborales intencionadas hacia y desde los contextos particulares.

Se genera así una provocación para debatir y develar unas condiciones de trabajo que históricamente se han invisibilizado –justificado desde la vocación profesional– las representaciones liberales frente a la gestión de la pobreza y el papel de las universidades como campos abstractos. En otras palabras, esta investigación trae retos a los organismos gremiales y a los diferentes entes académicos y laborales, frente a la urgencia de romper con cadenas de precarización; flexibilización que, en últimas, afecta la vida digna de los y las profesionales, pero que también genera una ausencia de continuidad en muchos de los procesos sociales.

Quiero, por último, resaltar que esta investigación es un esfuerzo articulador de universidades, profesores e investigadores, que encontraron consensos y compartieron intereses comunes en medio de las diferencias y experiencias particulares.

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

(septiembre de 2021)

Integrantes

- Dra. **KATTYA MARGARITA BAQUERO BAQUERO**
  Delegada del Ministro de Salud y Protección Social, Dr. **Fernando Ruiz Gómez**. Asiste en representación de la delegada el Dr. **Oswaldo Barrera Guauque**.

- Dr. **MAURICIO RUBIANO BELLO**
  Delegado del Ministro de Trabajo, Dr. **Ángel Custodio Cabrera Báez**. Asiste en representación del delegado la Dra. **Ángela Arias Castellanos**.

- T.S. **CARLOS MARIO RAMÍREZ RAVE**
  Presidente del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets)

- T.S. **ALEXI BEATRIZ PÉREZ SIERRA**
  Presidenta de la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects)

- T.S. **SILVIA MARÍA CASTAÑEDA RIVILLAS**
  Delegada de la Asamblea Nacional de Facultades de Trabajo Social

Grupo administrativo

- T.S. **NORA EUGENIA MUÑOZ FRANCO**
  Presidenta

- T.S. **CLARA INÉS RODRÍGUEZ HOYOS**
  Directora ejecutiva

Calle 78 A No. 12 A - 15,
Localidad de Chapinero,
Bogotá, D.C.
Teléfonos: 320 3048933, 320 3048020 y 317 2641681
Correo: correogeneral@consejonacionaldetrabajosocial.org.co
Página web: www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co

CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL (Conets)

(septiembre de 2021)

Consejo directivo

- T.S. **CARLOS MARIO RAMÍREZ RAVE**
  Presidente
- T.S. **LIGIA ESTHER MUÑOZ DE RUEDA**
  Vicepresidenta
- T.S. **BIANCA SANTIZ GAMARRA**
  Secretaria
- T.S. **CLARA MARÍA TALERO GARCÍA**
  Tesorera
- T.S. **RAFAEL ALBERTO ZAMBRANO VANEGAS**
  Fiscal
- T.S. **NURYS MATILDE MARTÍNEZ GUERRA**
  Representante de la región Caribe
- T.S. **VÍCTOR MARIO ESTRADA OSPINA**
  Representante de la región Occidente Pacífico
- T.S. **JUAN MANUEL LATORRE CARVAJAL**
  Representante de la región Nororiente
- T.S. **WILSON HERNEY MELLIZO ROJAS**
  Representante de la región Centro

Calle 78 No. 12 A - 15, piso 3,
Localidad de Chapinero,
Bogotá, D.C.
Correo: trabajosocial@conetsco.org
Página web: https://conetsco.org/

La impresión de este libro se hizo en octubre de 2021, con la emisión de 500 ejemplares, en los talleres gráficos de

Imagen & Creación Publicitaria

Calle 10 No. 27-80, Local 379 A, Bogotá, D.C.

Teléfonos: 312 3800378 y 320 2107259

Correo: palacio.juliocesar@gmail.com



Consejo Nacional de Trabajo Social

Ley 53 de 1977 Decreto Reglamentario No. 2833 de 1981

CONETS COLOMBIA

Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social



CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES SOCIALES EN COLOMBIA

Investigación realizada entre 2020 y 2021

Equipo de trabajo investigativo:

Dirección:
GUILLERMO ANTONIO CORREA MONTOYA

Coordinación general:
NORA EUGENIA MUÑOZ FRANCO

Profesional en estadística:
DIEGO ENRIQUE VÉLEZ GÓMEZ

Docentes asesores e investigadores:
MARÍA EDITH MORALES MOSQUERA,
OLGA DEL PILAR VÁSQUEZ CRUZ,
PATRICIA DUQUE CAJAMARCA y
WILSON HERNEY MELLIZO ROJAS