

Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Mariana en Pasto-Colombia. Entre la precarización laboral y el impacto en el ejercicio profesional

Carlos Lasso-Urbano 

Doctor en Métodos Alternos de Solución de Conflictos. Trabajador social
Universidad Mariana. Pasto, Colombia
calasso@umariana.edu.co

Silvia Berenice Rocío Moncayo-Quiñonez 

Doctora en Trabajo Social. Trabajadora social
Universidad Mariana. Pasto, Colombia
smoncayo@umariana.edu.co

Ana Lucía Coral-Domínguez 

Magíster en Educación desde la Diversidad. Trabajadora social
Universidad Mariana. Pasto, Colombia
analcoral@umariana.edu.co

Recibido: 01/03/2024 | **Aprobado:** 21/04/2024 | **Publicado:** 01/07/2024



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Financiación o proveniencia del artículo: artículo derivado del proyecto “Condiciones laborales de las/los trabajadores sociales, egresados de la Universidad Mariana entre 2015-2020, que laboran en Pasto, Tumaco e Ipiales”, desarrollado y financiado por la Universidad Mariana de Pasto.

¿Cómo citar este artículo? / How to quote this article?

Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. B. R., y Coral-Domínguez, A. L. (2024). Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Mariana en Pasto-Colombia. Entre la precarización laboral y el impacto en el ejercicio profesional. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (38), e20813595. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i38.13595>

Resumen

El artículo da a conocer las condiciones laborales de trabajadores sociales, egresados de la Universidad Mariana de Pasto, Colombia, entre los años 2015 y 2020 que laboran en los municipios de Pasto, Tumaco e Ipiales, departamento de Nariño. La investigación se desarrolló desde un paradigma mixto: cualitativo y cuantitativo, mediante la aplicación de una encuesta y de entrevistas semiestructuradas a profesionales de la región en la que se centró el estudio. Se identificaron las diversas circunstancias a las que se enfrentan en el marco de su ejercicio profesional: tercerización laboral, bajos salarios y extensas jornadas laborales, así como los impactos provocados en su salud mental producto de la precarización laboral predominante en la actualidad. Se concluyó que es urgente la puesta en práctica de la agremiación profesional de trabajadores sociales en el departamento de Nariño para la reivindicación de condiciones dignas de trabajo, salarios justos y para denunciar los hechos de precarización y flexibilización laboral presentes en las instituciones públicas, privadas y del tercer sector.

Palabras clave: Trabajo Social; Condiciones laborales; Precarización laboral; Instituciones empleadoras.

Working conditions of social workers graduates from Universidad Mariana in Pasto-Colombia.

Between job insecurity and the impact on professional practice

Abstract

The article reveals the working conditions of social workers, who graduated from the Mariana University of Pasto, Colombia, between 2015-2020 working in the municipalities of Pasto, Tumaco, and Ipiales, department of Nariño. The research was developed from a mixed paradigm: qualitative and quantitative, through the application of a survey and semi-structured interviews with professionals from the region on which the study was focused. The various circumstances they face in the framework of their professional practice were identified: outsourcing, low wages, and long working hours, as well as the impact on their mental health caused by the prevailing job insecurity.

It was concluded that it is urgent to implement the professional association of social workers in the department of Nariño to demand decent working conditions, and fair wages and to denounce the facts of precarization and labor flexibility present in public, private, and third-sector institutions.

Keywords: Social work; Working conditions; Job insecurity; Employing institutions.

Sumario: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Hallazgos, 3.1 Condiciones laborales de las/los trabajadores sociales, 3.2 Salario devengado, 3.3 Insatisfacción de necesidades básicas, 3.4 Estado emocional y sobrecarga laboral, 3.5 Duración de la jornada laboral, 3.6 Falta de recursos materiales y transporte, 3.7 Instituciones empleadoras de las/los profesionales en Trabajo Social, 3.8 Insatisfacción con el tipo de contrato, 3.9 Motivación laboral que incentiva o no incentiva la institución empleadora, 4. Conclusiones, 5. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El estudio sobre las condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social se ha convertido en una necesidad fundamental no solo para las Escuelas de Trabajo Social, sino también para los colectivos y organismos profesionales, en la medida en que cada día son más evidentes los niveles de precarización, tercerización y flexibilización laboral, como resultado de las políticas neoliberales. En efecto, dichas políticas van en contravía de los intereses de la clase trabajadora, viéndose representado a través de la vulneración de sus derechos laborales, la privatización de empresas estatales y el recorte en el gasto social (Lasso-Urbano *et al.*, 2023). Resultado de ello son los crecientes grados de incertidumbre que afectan a la mayor parte de los profesionales en Trabajo Social, devenidos por la falta de estabilidad laboral, el incremento de los contratos temporales, los bajos salarios y los altos niveles de desempleo. Tal situación ha afectado el ejercicio profesional, puesto que no se cuenta con las condiciones requeridas para que se desarrollen procesos de intervención acordes a las expresiones de la “cuestión social”.

De acuerdo con Espinosa (2023), los trabajadores sociales como parte de la clase que vive del trabajo se encuentra inmersa en el marco de la división social y técnica del trabajo. No solo son asalariados, sino que también están contratados laboralmente para el desarrollo de funciones de intervención social en el marco de la ejecución de las políticas sociales por parte de organizaciones públicas y privadas, así entonces, se encargan de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Adicionalmente, la autora destaca que “Las condiciones laborales conformadas por tipo de contrato laboral, salario, seguridad social, extensión de la jornada, organización del trabajo, medio ambiente, seguridad y salud laboral” (Espinosa, 2023, p. 83), las cuales muchas veces son sometidas a situaciones de precariedad y a vulneración de derechos por parte de los sectores empleadores.

La precarización de las condiciones laborales también impacta significativamente en el bienestar subjetivo de los trabajadores sociales, debido al bajo nivel de satisfacción que genera en ellos el no lograr satisfacer sus condiciones básicas, necesarias para adquirir unos niveles mínimos de supervivencia. Por consiguiente, el bienestar subjetivo tiene que ver con la evaluación integral que para este caso realizan estos profesionales respecto a su calidad de vida, representado a través de logros, vivencias, aspiraciones, aspectos emocionales, entre otros aspectos, en relación con la satisfacción que logran frente al bienestar material u objetivo (Jaramillo, 2016; Veenhoven, 1994).

La precarización laboral tiene lugar tanto en instituciones del Estado, del sector privado y en las ONG, dado que, las lógicas del neoliberalismo se han encargado de impactar significativamente sobre el conjunto de las condiciones laborales (Quintero-Londoño *et al.*, 2022). Además, dichas lógicas han incidido en las políticas sociales, las cuales han sido sometidas a la reducción de recursos orientados hacia las mismas, por lo que ha terminado el segundo y tercer sector (empresa privada y ONG respectivamente) asumiendo la función del Estado en su diseño,

implementación y evaluación. Es decir, la responsabilidad de enfrentar las manifestaciones de la “cuestión social” mediante las políticas sociales deja de ser del Estado y comienza a ser asumida por el tercer sector y por la empresa privada (López-Giraldo *et al.*, 2022), por lo que han sido focalizadas, fragmentadas y sin dar respuestas de fondo a las manifestaciones de la “cuestión social” (Montaño, 1998).

A propósito de las políticas sociales, es menester aclarar que estas emergen como respuesta en el marco del capitalismo monopolista a los problemas sociales, políticos y económicos provocados por la sociedad del capital (Netto, 2003). Se han caracterizado históricamente por ser el principal escenario de empleabilidad de trabajadores sociales, no obstante, han tenido grandes transformaciones en el tránsito del capitalismo tardío al modelo neoliberal, como resultado de la contrarreforma del Estado. En consecuencia, el desmonte y re direccionamiento de las políticas sociales ha impactado directamente el ejercicio profesional del Trabajo Social, debido al achicamiento del campo laboral profesional.

En el departamento de Nariño, Colombia, las condiciones laborales a las que se enfrentan estos profesionales no son ajenas a las que acontecen en el plano nacional, incluso, la situación se revela aún más alarmante cuando se examinan esas condiciones en municipios como Tumaco e Ipiales donde los riesgos que se tienen para ejercer la profesión son mucho más elevados como resultado de los altos niveles de violencia, persistencia del conflicto armado y amplia presencia de grupos armados al margen de la ley. Aun cuando los profesionales se han visto enfrentados a situaciones de riesgo, vulnerabilidad, afectación emocional, los salarios y los tipos de contratación son bastante precarios.

5

Investigar sobre las condiciones laborales conduce al reconocimiento y reflexión de una situación que no es ajena a la mayor parte de profesionales, como lo es la precarización, tercerización y flexibilización laboral, e invita a pensar estrategias gremiales y colectivas encaminadas a la visibilización de esta problemática. En ese sentido, estudiar el tema contribuye al posicionamiento en el debate profesional de aspectos como la necesidad de avanzar en la definición y legitimación de un rango salarial justo, de condiciones dignas de trabajo, de la calidad del empleo, del impacto de la sobrecarga laboral en la salud mental, entre otras características.

En consonancia con lo planteado, este artículo pretende dar a conocer parte de los resultados obtenidos en el marco de la investigación denominada *Condiciones laborales de las/los trabajadoras sociales, egresados de la Universidad Mariana entre 2015-2020, que laboran en Pasto, Tumaco e Ipiales* la cual se orientó a comprender las actuales condiciones laborales de egresados de Trabajo Social de la Universidad Mariana entre los años 2015-2020 y que ejercen la profesión en los municipios de Pasto, Ipiales y Tumaco, en el Departamento de Nariño, con el fin de idear estrategias que aporten a la agremiación profesional y al fortalecimiento de la relación universidad-egresados.

2. Metodología

De acuerdo a los objetivos planteados en el marco de la investigación, ésta se desarrolló desde los paradigmas cualitativo y cuantitativo, es decir, que se integró un paradigma mixto para de esa manera obtener la información suficiente mediante la cual se dé respuesta al problema de investigación y a los objetivos planteados. En concordancia con lo señalado el paradigma mixto, de acuerdo con Hernández-Sampieri *et al.* (2003):

(...) representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 21)

Inicialmente se hizo la revisión documental, pues se llevó a cabo el rastreo bibliográfico de los antecedentes, donde se examinaron revistas, libros, capítulos de libro artículos de investigación y reflexión, archivos de prensa sobre los siguientes elementos: condiciones laborales; características del modelo socioeconómico; relación de las condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social con el modelo socioeconómico; las políticas sociales; el bienestar subjetivo de profesionales del Trabajo Social y los escenarios y áreas de intervención profesional del Trabajo Social en los lugares en los que se centró la investigación. A partir de ello, se construyó una base de datos para conocer las instituciones públicas, privadas y ONG en las que laboran trabajadores sociales, los egresados entre los años 2015-2020 que se encuentran trabajando en los municipios de Pasto, Ipiales y Tumaco. En esta base de datos se analizaron aspectos como: institución en la que labora, tiempo que lleva en la institución, datos personales y año de egreso del Programa de Trabajo Social de la Universidad Mariana.

Se desarrolló además una revisión bibliográfica que permitió el abordaje teórico de categorías como trabajo, neoliberalismo, condiciones laborales, Trabajo Social, calidad de vida, bienestar subjetivo, y organización profesional, mediante el cual se pretendió comprender conceptualmente las particularidades, complejidad, contradicciones e historicidad de la realidad que se investigó. Aclarándose que en la medida en que avanzó la investigación emergieron nuevas categorías. En el marco de este componente, se realizaron fichas de lectura y cuadros relacionales, que posibilitaron el acercamiento a la temática a investigar.

A partir de las fuentes primarias, la recolección de la información se hizo a través de una encuesta y de entrevistas semiestructuradas dado que la investigación buscó conocer de primera mano las condiciones laborales, las formas de contratación, el tipo de labores realizadas, asignaciones salariales y escenarios de trabajo de profesionales de Trabajo Social que egresaron de la Universidad Mariana entre los años 2015-2020 y que laboran en los municipios de Pasto, Ipiales y Tumaco.

El cuestionario de la encuesta se construyó a partir de una matriz de operacionalización y fue montado en *google forms* en aras de garantizar su aplicación y contó con un total de 35 preguntas. El cuestionario fue enviado a 65 profesionales quienes cumplieran con los criterios de haber egresado del Programa de Trabajo Social de la Universidad Mariana entre los años 2015-2020 y encontrarse laborando en los municipios de Pasto, Tumaco e Ipiales. Sin embargo, del total de personas a quienes se les envió el cuestionario lo respondieron 35 trabajadoras y trabajadores Sociales de los tres municipios mencionados.

Por otra parte, el guión de preguntas de la entrevista semiestructurada se elaboró con el apoyo de la matriz de categorización, con el fin de garantizar coherencia con los objetivos planteados. La entrevista semiestructurada se desarrolló con 8 profesionales de Trabajo Social que laboran en las tres regiones donde se desarrolló el proceso investigativo; entre los criterios de selección de los participantes de la entrevista estaba el que se encuentren laborando en uno de los tres municipios, estar ejerciendo la profesión en una de las distintas áreas de intervención profesional, que laboren en instituciones tanto públicas como privadas y en ONGs, que tengan disponibilidad para participar en la investigación. Cabe aclarar que los profesionales que participaron en las entrevistas semiestructuradas, no participaron en el diligenciamiento del cuestionario. La investigación se realizó con egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad Mariana dado que los docentes investigadores laboran en la misma y se identifica la necesidad de reconocer y comprender las condiciones laborales de sus egresados, pues en la Universidad no se habían realizado investigaciones respecto a esta temática.

Tabla 1. Participantes en el estudio.

Profesionales Entrevistados	Municipio	Tipo de Institución	Área de Intervención
Profesional 1	Pasto	ONG	Familia
Profesional 2	Ipiales	Privada	Familia
Profesional 3	Pasto	Pública	Comunidad
Profesional 4	Ipiales	Privada	Salud
Profesional 5	Pasto	Pública	Comunidad
Profesional 6	Pasto	Privada	Salud
Profesional 7	Tumaco	ONG	Derechos Humanos
Profesional 8	Pasto	ONG	Grupo

Fuente: elaboración propia.

De otro lado, mencionar que se encontró que un número considerable de profesionales, egresados entre el 2015 y 2020, residentes en los tres municipios estaban sin empleo para el momento del desarrollo de la investigación; Los datos obtenidos mediante el cuestionario de la encuesta fueron analizados a través de SPSS, mientras que la información que se obtuvo con la aplicación de las entrevistas semiestructuradas fue interpretada por medio de *ATLAS.ti*, lo cual facilitó la identificación de las categorías inductivas y la construcción de las redes categoriales.

Población sujeto de estudio

Los participantes de la investigación (tanto de la entrevista semiestructurada como del desarrollo de la encuesta) son profesionales egresados de la Universidad Mariana, entre los años 2015 a 2020. La mayor parte son mujeres (90.69%), el 62,79% se ubica entre los 25 y 30 años de edad y el 20,93% entre los 31 y 36 años de edad. El 34,88% son de estrato socioeconómico 1, mientras que el 38,88% son de estrato 2 y el resto de la población sujeto de estudio se ubican en los estratos 3 y 4.

3. Hallazgos

De acuerdo con los resultados obtenidos con el análisis e interpretación de información cualitativa y cuantitativa, a continuación, se exponen los principales hallazgos en el marco del proceso investigativo.

3.1 Condiciones laborales de las/los trabajadores sociales

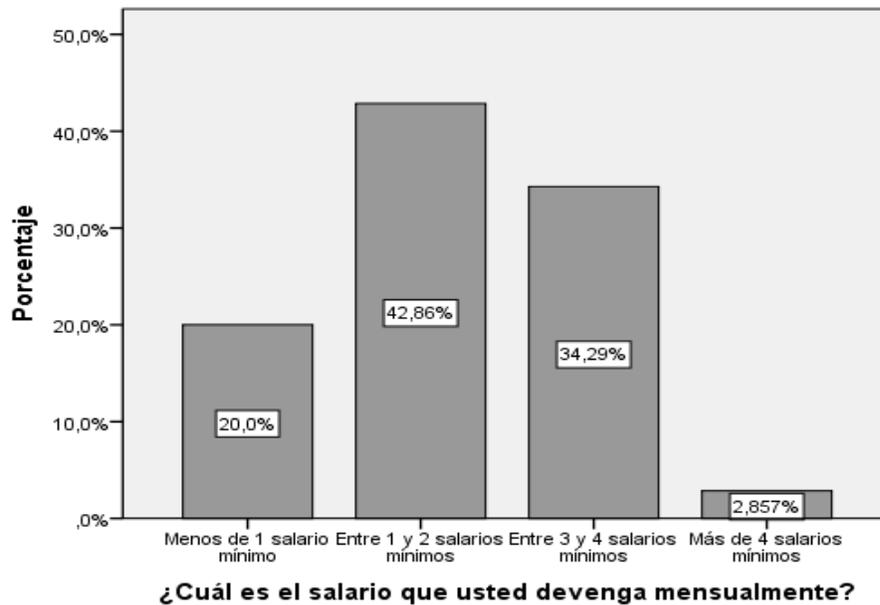
Las condiciones laborales de estos profesionales han sufrido impactos significativos como resultado de las políticas neoliberales que se han implementado en Colombia desde comienzos de la década de los noventa del Siglo XX, lo que ha incidido además en la pérdida de la calidad y universalidad de las políticas sociales (Estrada-Álvarez, 2006; Plazas-Neisa, 2021). Los efectos se han hecho evidentes a través de la precarización laboral, el subempleo, bajos salarios, jornadas extensas de trabajo, entre otros aspectos, lo que sin lugar a dudas ha impactado en el ejercicio profesional (Quintero-Londoño *et al.*, 2022).

3.2 Salario devengado

Con respecto al salario devengado mensualmente, los resultados evidencian que el 42.86% de los profesionales en Trabajo Social encuestados devenga entre 1 y 2 salarios mínimos, el 34.29% devenga entre 3 y 4 salarios mínimos, el 20% devenga menos de un salario mínimo; por su parte, el 2.86% devenga más de 4 salarios mínimos, De acuerdo con los datos mencionados, llama la atención que un porcentaje considerable recibe mensualmente entre 1 y 2 salarios mínimos, incluso otro sector no alcanza a percibir ni siquiera un salario mínimo. Esto conlleva a que se vean

en la obligación de buscar un trabajo adicional, en aras de lograr devengar un salario que en realidad sea acorde a las necesidades que se debe suplir, de modo que terminan sometidos a situaciones de mayor vulnerabilidad como trabajadores (Sobral-Stüber, 2022), además, tal situación se convierte en aspecto de gran preocupación, máxime cuando estamos hablando de trabajadores con una formación profesional de cinco años (Vidal-Moplina, 2008). Los datos anteriormente consignados se presentan en la siguiente figura (véase figura 1).

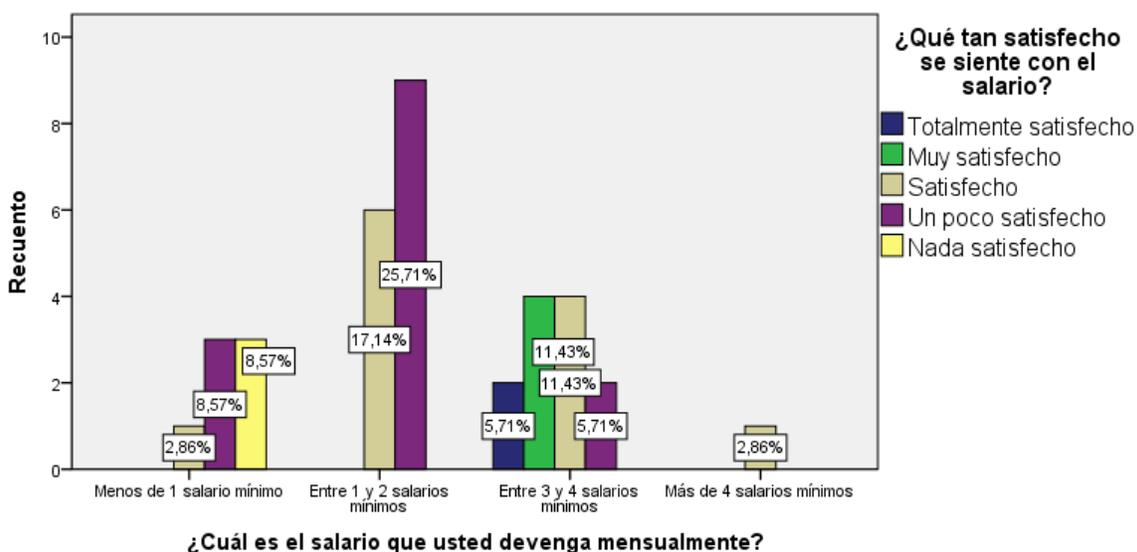
Figura 1. Salario devengado mensualmente.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo al cruce de variables entre salario devengado mensualmente y satisfacción sobre el salario devengado, los datos más relevantes de la encuesta permiten reconocer que el 25.71% quienes devengan entre 1 y 2 salarios mínimos se encuentran un poco satisfechos con su salario, mientras que el 17.14% que recibe entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales se muestran satisfechos. Por su parte, el 11.43% que devengan entre 3 y 4 salarios mínimos se encuentran muy satisfechos, mientras que el 11.43% que reciben también entre 3 y 4 salarios mínimos se encuentran satisfechos. Finalmente, el 8.57% de aquellos que devengan menos de 1 salario mínimo se muestran un poco satisfechos, mientras el 8.57% de los que reciben menos de un salario mínimo se muestran nada satisfechos con el salario mensual. Los datos mencionados pueden evidenciarse en la siguiente figura (véase figura 2).

Figura 2. Satisfacción frente al salario vs salario devengado.

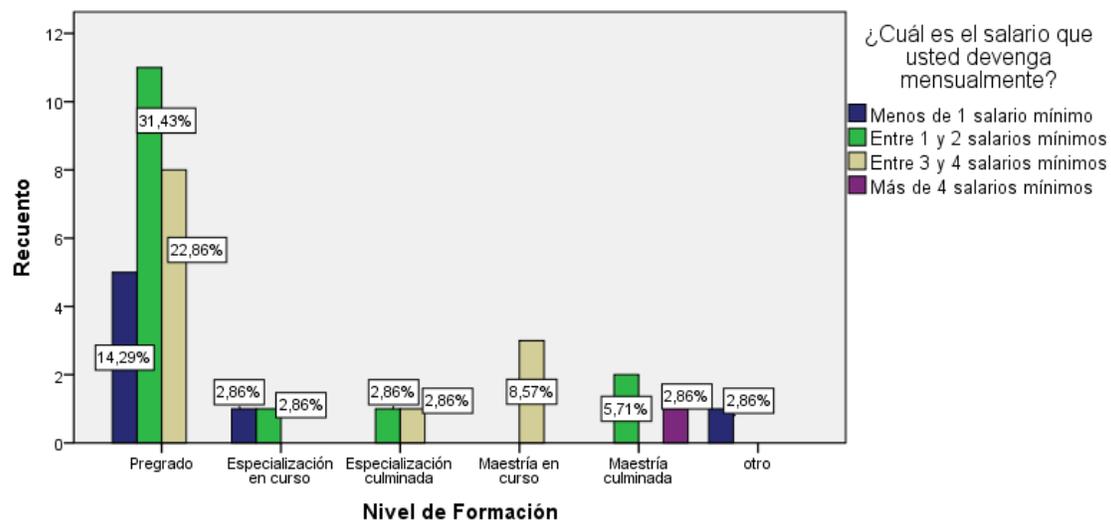


Fuente: elaboración propia

Cuando se cruzan las variables salario mensual de Trabajadores sociales, egresados de la Universidad (...) y el nivel de formación con el que cuentan, se evidencia que el 31.43% que tiene un nivel de formación de pregrado devenga entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales, otro 22.86% que tiene nivel de formación de pregrado recibe entre 3 y 4 salarios mínimos mensuales, mientras que el 14.29% restante que cuenta con un nivel de formación de pregrado devenga menos de un salario mínimo. También llama la atención que, el 5.71% de los profesionales encuestados a pesar de que cuentan con un nivel de formación de maestría culminada, devengan entre 1 y 2 salarios mínimos, lo mismo acontece con el 2.86% de los encuestados quienes cuentan con una especialización culminada y devengan entre 1 y 2 salarios mínimos.

Lo anterior permite inferir que desarrollar procesos de cualificación profesional como especializaciones o maestrías no es un aspecto que garantice el incremento salarial o la estabilidad laboral, lo que quizás puede incidir para que profesionales en Trabajo Social no se motiven por cursar programas de posgrado, entre ellos especialización, maestrías o incluso, doctorados, en la medida en que implica la inversión de recursos económicos, pero también de tiempo y que en ningún momento va a afectar el nivel salarial. Desde luego, al revisar el nivel de formación de los encuestados se encuentra que: el 68.57% cuentan con el nivel de formación profesional, el 8.57% cuentan con una maestría en curso, el 8.57% tienen una maestría culminada, mientras que el 5.71% se encuentra cursando una especialización, y el 5.71% cuenta con una especialización concluida. Para mayor claridad, a continuación, se presentan los datos obtenidos al momento de establecer la relación entre nivel de formación vs salario devengado (véase figura 3).

Figura 3. Relación nivel de formación vs salario devengado mensualmente.



Fuente: elaboración propia

Sobre la cualificación profesional, es pertinente citar lo expresado por parte de una de las profesionales entrevistadas quien señala:

Desde mi experiencia yo puedo vivenciar que es importante la cualificación profesional, acceder a una especialización, a una maestría, pero lastimosamente en el campo laboral no se ve evidenciado pues que el profesional tenga o una persona que tenga maestría cuente con un mejor salario que una persona que simplemente tienen el pregrado, desde mi experiencia lo he evidenciado así. En mi caso tengo una compañera que cuenta con una especialización, estamos en la misma área, en la misma función y las dos ganamos igual, y yo no tengo especialización, entonces pues no evidencio una diferencia en la parte salarial. (Profesional 5, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

Ahora bien, llama la atención que al consultarles a las personas entrevistadas sobre el salario devengado la mayoría manifiesta inconformidad (Profesional 1, Profesional 2, Profesional 4; Profesional 5, Profesional 8, Comunicación personal, 10 y 11 de octubre de 2022), pues enfatizan que no es suficiente para suplir las necesidades básicas, de manera que les ha tocado priorizar en algunas de estas por encima de otras. Adicional a ello, consideran que su salario no es proporcional a las funciones o actividades desarrolladas en su rol de profesional de Trabajo Social. Frente a lo anterior, es importante mencionar lo señalado por parte de otra de las profesionales en Trabajo Social entrevistadas, quien expresa lo siguiente:

Yo creo que Trabajo Social hace maravillas allá, yo por ejemplo creo que debería ganar unos tres millones de pesos por todo lo que me ha tocado, sube, baja, dele, hacer la parte asistencial, administrativa porque atiendo familia y comienzo a ser administrativa para bueno solo a eso,

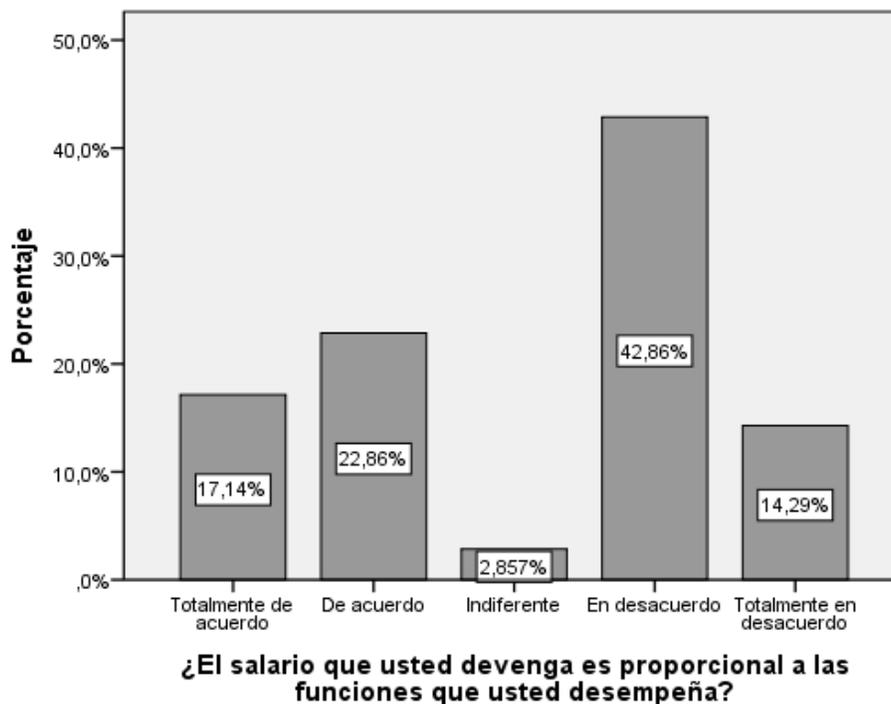
porque depende de usted, ah tiene otro casito allá resuélvalo, no tiene esto hágale, y toca, entonces yo digo es que este trabajo es muy arduo para tener este salario, yo no estoy de acuerdo. (Profesional 3, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

Es decir que, además de que cuenta con un salario bajo debe desarrollar diversas actividades, tareas o funciones al mismo tiempo, lo que se constituye en un trabajo polivalente (Antunes, 2001), asumiendo en parte el trabajo que en realidad deben llevar a cabo varias personas, incluso, realizando funciones que no necesariamente le corresponden al profesional en Trabajo Social.

En efecto, el desarrollo de múltiples actividades o funciones por un reducido salario ponen en evidencia los altos niveles de sobreexplotación laboral a la que se someten algunos de los profesionales de Trabajo Social (De Carvalho, 2021). Según refiere otro de los entrevistados “la remuneración salarial creo yo que no está acorde a todas las actividades que se realizan, es creería yo que es un salario muy básico para todas las actividades y funciones que se realizan” (Profesional 5, comunicación personal, 11 de octubre de 2022).

Cademartori *et al.* (2019), mencionan que el mercado laboral de trabajadores sociales en la actualidad se caracterizan por cuatro aspectos fundamentales: a. reducción de los salarios, lo que impacta directamente en las condiciones de vida; b. inestabilidad laboral, expresado a través de contratos de corta duración, lo que afecta en los programas y áreas de trabajo; c. incremento del pluriempleo, es decir, el profesional se ve obligado a trabajar en más de un escenario laboral para de ese modo contar con un salario digno y que le permita satisfacer sus condiciones de existencia; d. aumento del subempleo, los profesionales se presentan ampliamente a situaciones de desempleo, empleo parcial o contratación por horas, lo que conlleva a que devenguen bajos salarios.

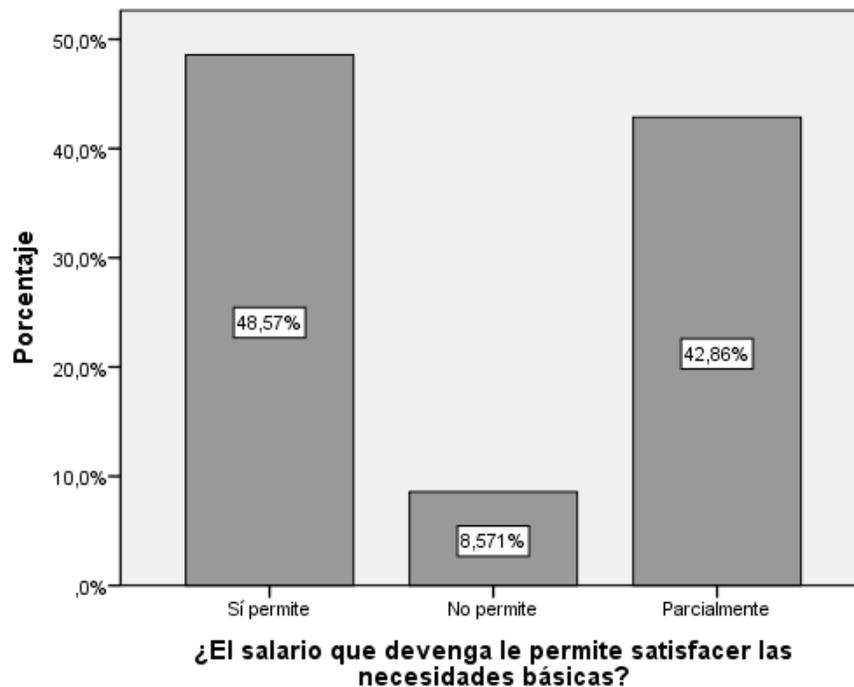
En concordancia con lo expuesto en las entrevistas sobre las múltiples funciones que deben desarrollar, estos profesionales, las respuestas en la encuesta cuando se preguntó si el salario que devengan es proporcional a las funciones laborales que llevan a cabo el 42.86% se muestra en desacuerdo, el 22.86% de acuerdo, el 17.14% totalmente de acuerdo, y el 14.29% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. Es decir que, la mayor parte de quienes diligenciaron la encuesta expresan su desacuerdo por el salario que reciben antes las múltiples funciones que desempeñan como profesionales. Los datos señalados se consignan en la siguiente figura (véase figura 4).

Figura 4. Proporcionalidad del salario frente a las funciones desempeñadas.

Fuente: elaboración propia.

3.3 Insatisfacción de necesidades básicas

Necesariamente el salario se constituye en un aspecto fundamental que posibilita satisfacer en gran medida las necesidades básicas, no solamente de profesionales de Trabajo Social, sino también en muchos casos las de sus familias o de las personas que están a su cargo. Sobre lo anterior, varios de los profesionales entrevistados enfatizaron en que el salario devengado no es suficiente para satisfacer sus necesidades (Profesional 2; Profesional 5 y Profesional 6, comunicación personal, 10 y 11 de octubre de 2022). En relación con las personas encuestadas, el 48.57% manifiesta que el salario que devenga sí le permite satisfacer sus necesidades básicas, el 42.86% alude que le permite satisfacer parcialmente las necesidades básicas, mientras que el 8.57% de los encuestados considera que no le permite satisfacer dichas necesidades, para mayor claridad ver la siguiente figura (véase figura 5). Efectivamente, el salario se convierte en una de las principales motivaciones que tienen los profesionales de Trabajo Social en su ejercicio profesional.

Figura 5. Satisfacción de las necesidades básicas.

Fuente: elaboración propia

3.4 Estado emocional y sobrecarga laboral

Otro de los aspectos destacados por la mayoría de las personas entrevistadas es la sobrecarga laboral a la que se ven expuestas por parte de las instituciones empleadoras. Manifiestan que son muchas las funciones que deben asumir como trabajadores o trabajadoras sociales, siendo la expresión de las situaciones de explotación y dominación que se presentan en su cotidianidad laboral. Esto ha derivado en situaciones de desmotivación con las labores desarrolladas, impactando significativamente en su salud mental (Benach *et al.*, 2023). A propósito, es menester traer a colación lo expresado por parte del profesional 8 quien señala “En la clínica es súper pesado, a veces interfiere en mi horario de descanso, a veces quiero botar el celular, quiero que no me llame absolutamente nadie porque realmente la carga laboral si es pesada” (Comunicación personal, 11 de octubre de 2022).

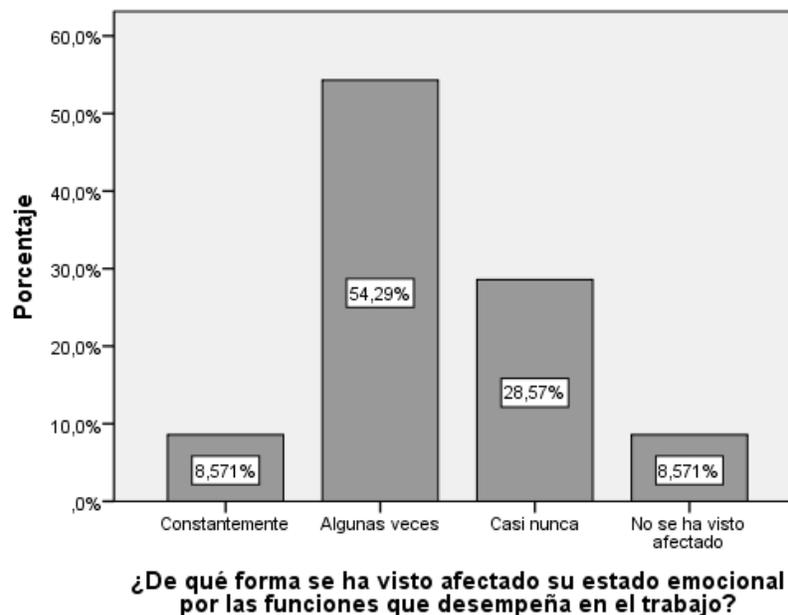
En consonancia con lo dicho, los datos obtenidos con la encuesta evidencian que, al consultarles respecto a la afectación emocional por las funciones laborales desarrolladas, el 54.29% manifiesta que algunas veces se ha visto afectado su estado emocional, el 28.57% alude que casi nunca, el 8.57% refiere que constantemente, por último, el 8.57% de los encuestados no se ha visto afectado.

Según los participantes en el estudio, la sobrecarga laboral se constituye en un factor muy crítico, pues además de que lleva a que se sacrifiquen los tiempos destinados al descanso o a la alimentación, genera decaimiento, estrés o apatía en torno a las funciones que se adelantan como profesional de Trabajo Social, lo que sin lugar a dudas afecta en el ámbito emocional (Gardey *et al.*, 2020). La afectación emocional es el resultado de la sobrecarga laboral, la inseguridad laboral, el estrés y también el trabajo polivalente al que se enfrenta en su cotidianidad el trabajador, lo que provoca el deterioro de la salud física y mental. Frente a lo expuesto, Plazas-Neisa (2021) refiere que:

Esta situación implica un agotamiento de las actividades, ya que para cumplir las metas establecidas contractualmente puede llegar a laborar ininterrumpidamente de domingo a domingo, debe pagar la seguridad social, lo que implica una reducción en los “honorarios”, no tiene vacaciones lo que puede afectar contundentemente en salud socioemocional; entendiendo los contextos de drama humanitario en los que realiza el trabajador social su ejercicio profesional. (p. 233)

Después de todo, la sobrecarga laboral, la exigencia de alcanzar metas como condición determinante para recibir el salario provoca preocupación y ansiedad en el estado socio emocional de estos profesionales, lo que ha trascendido además hacia una confrontación emocional. Por lo general las instituciones empleadoras no prestan la atención requerida a este tipo de afectaciones, que sin lugar a dudas termina repercutiendo en su quehacer profesional. En concordancia con los datos expuestos líneas arriba, a continuación, se presenta la figura donde se pueden examinar de forma más detallada (véase figura 6).

Figura 6. Afectación del estado emocional por funciones laborales.



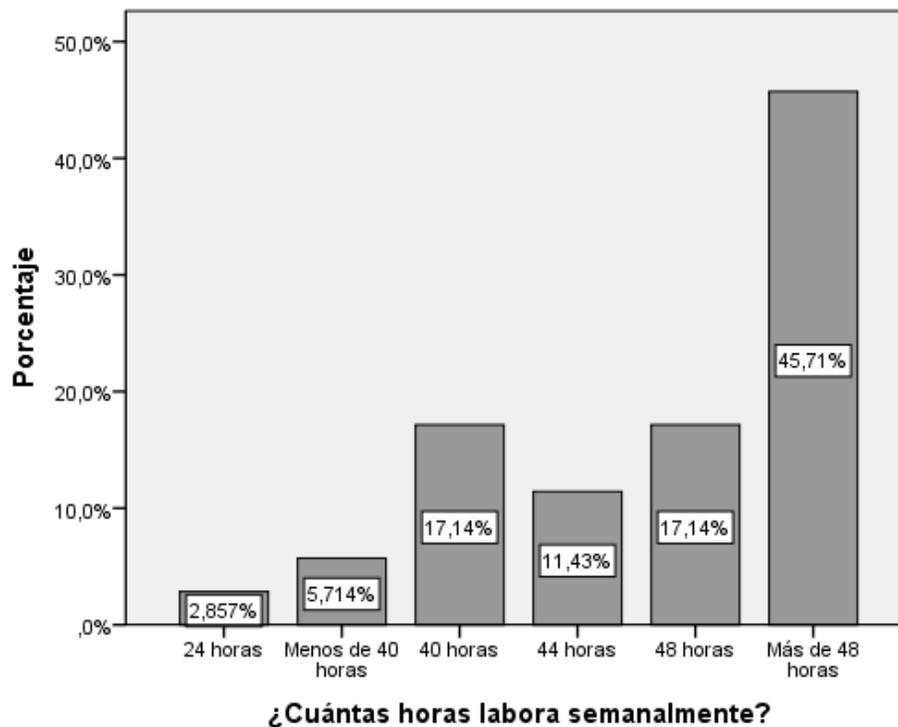
Fuente: elaboración propia.

3.5 Duración de la jornada laboral

Otro elemento relevante tiene que ver con las horas laboradas semanalmente, a decir verdad, el total de horas que aparece en el contrato laboral para el desarrollo de las funciones no necesariamente corresponde con las horas que deben cumplir o destinar para tal fin. Con respecto a las personas encuestadas, los datos obtenidos evidencian que el 45.71% laboran más de 48 horas semanales, el 17.14% laboran 48 horas semanales, el 11.43% trabajan 44 horas semanales, por su parte, el 17.14% de los profesionales encuestados labora 40 horas semanales, es decir que, el 74.28% de los encuestados refiere trabajar más de 40 horas semanales. Después de todo, tal situación conduce también a que se presente agotamiento, desmotivación a nivel laboral, así como con la institución empleadora a raíz de las extensas jornadas laborales, acompañadas de bajos salarios y contratos temporales (Ferrere, 2009). En ese sentido, una de las personas entrevistadas refiere:

Uno trabaja 24/7 realmente, no podría dar una hora exacta, no podría dar un número de horas exactas porque hay semanas que uno tiene muchas situaciones mientras que otras no, sí, entonces no podría darlo, pero si son bastantes horas las que uno trabaja, dentro de este campo. (Profesional 1, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

Frente a lo anterior se infiere que, muchas veces se termina trabajando más de las horas que se encuentran estipuladas en el contrato laboral, es decir, horas extras, que por lo general no son pagadas ni con dinero, ni con tiempo, sacrificando de esa manera el tiempo de descanso, de ocio, o el destinado para compartir con la familia (Estrada-Álvarez, 2006). Ahora bien, los datos obtenidos con la encuesta, mencionados líneas arriba se pueden observar detalladamente en la siguiente figura (véase figura 7).

Figura 7. Horas laboradas semanalmente.

Fuente: elaboración propia.

3.6 Falta de recursos materiales y transporte

Otro de los aspectos que destaca, es que a un número considerable de profesionales les toca asumir el costo de los recursos materiales para el desarrollo de sus actividades y el transporte para su desplazamiento hacia los lugares donde adelantan sus procesos de intervención social. Es decir que las instituciones se desligan de esta responsabilidad con el trabajador. No sólo basta con que el salario sea bajo, sino que también deben suplir gastos institucionales, pues como enfatiza una de las profesionales entrevistadas:

Ahorita estoy trabajando con los semilleros del liderazgo, que buscan fomentar el liderazgo en niños y niñas adolescentes y formar a personas en participación y juntas de acción comunal, entonces yo ahora lo estoy planificando, pues para hacerlos en la parte rural. Entonces, por ejemplo, siempre hay problema para el transporte, entonces hay veces que nos toca costearnos a nosotros o hay veces que los jefes dicen: "bueno, yo la llevo". Pues ahí es cuando uno dice: ¿ahora qué hago? Para materiales, por ejemplo, no tenemos, entonces ahí uno dice: yo compro una cartelera, yo tengo marcadores y así nos toca o cosas así, entonces siempre es bastante limitado. (Profesional 4, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

Es decir que, adicional a que muchos profesionales devengan salarios precarios, deben sacar cierto porcentaje para poder cumplir con las actividades asignadas.

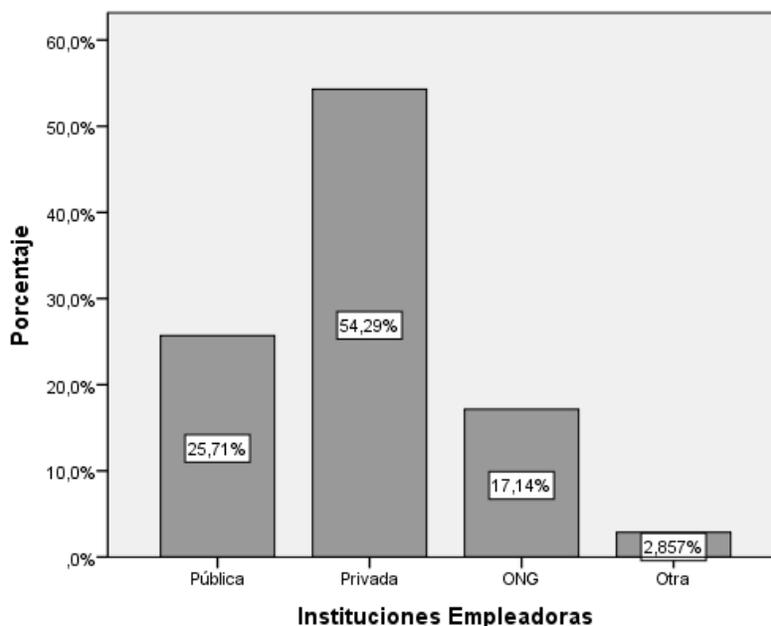
3.7 Instituciones empleadoras de las/los profesionales en Trabajo Social

En cuanto a las instituciones empleadoras de los trabajadores sociales participantes en la investigación, los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta permiten reconocer que el 54.29% se encuentran laborando en instituciones privadas, el 25.71% laboran en instituciones públicas, mientras que el 17.14% trabajan en una ONG. En efecto, se evidencia no solo el ascenso de la empleabilidad de estos trabajadores sociales por parte del sector privado y las ONG, sino especialmente, la privatización de los servicios sociales, prestados en gran medida por el sector privado lucrativo y privado no lucrativo (Consejo General del Trabajo Social, 2022). Por su parte cuatro de las personas que fueron entrevistadas laboran en instituciones privadas, mientras que tres laboran en instituciones públicas y la otra profesional labora en una ONG.

Históricamente el Estado se ha caracterizado por ser el principal empleador de trabajadores sociales. No obstante, con la implementación de las políticas neoliberales se ha desligado de su responsabilidad, por lo que el sector privado y las ONG, denominadas como segundo y tercer sector respectivamente, comienzan a asumir dicha responsabilidad. De este modo tiene lugar no solo la puesta en práctica de las políticas sectoriales y de baja calidad, sino también la refilantropización de la "cuestión social", lo que impacta significativamente a los sectores populares y a la clase trabajadora (Montaño, 2005). Los datos referenciados en el párrafo anterior pueden observarse detalladamente en la siguiente figura (véase figura 8).

18

Figura 8. Instituciones empleadoras.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a las precarias condiciones laborales en las instituciones públicas, es menester señalar que dicho aspecto ha terminado por afectar el campo de los servicios sociales estatales, pues las políticas y programas sociales resultan de baja calidad, de carácter asistencialista y elementos puntuales, dado que su implementación termina dependiendo del tiempo de contratación de los profesionales encargados de su implementación. Al respecto, cabe destacar lo que alude Vidal-Molina (2008), para quien “el quehacer profesional es mediado por los cambios dados en la sociedad y en ello la profesión no puede desconocerlos, ni enfrentarse de espaldas a estos para entender el tipo de intervención que gestará” (p. 81).

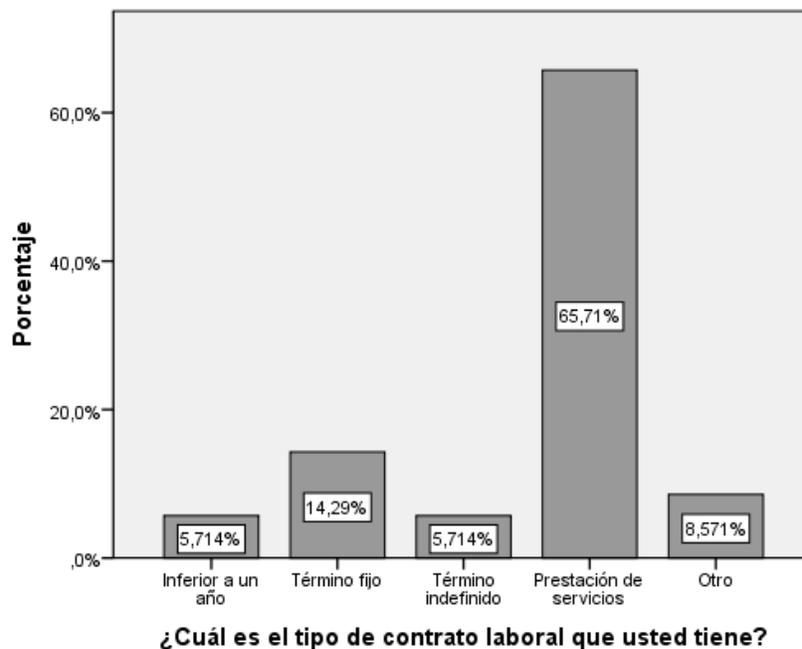
Para esta autora la vulnerabilidad y precarización de las condiciones laborales se han convertido ahora en aspecto integral de la vida de la mayor parte de los profesionales de Trabajo Social, puesto además de que es una situación que se ha naturalizado, las personas han aprendido a vivir con dichas condiciones, sin que les genere ningún tipo de cuestionamiento.

3.8 Insatisfacción con el tipo de contrato

La insatisfacción con el tipo de contrato laboral es otra situación recurrente en parte de los profesionales entrevistados y encuestados. De acuerdo con la información obtenida el 65.71% de los encuestados cuentan con un contrato por prestación de servicios, el 14.29% cuenta con un contrato a término fijo y solamente el 5.71% cuentan con contrato a término indefinido.

A propósito de profesionales de Trabajo Social que tienen contrato por prestación de servicio, el 20% está en el sector público, el 34.29% en el sector privado y el 11.43% en las ONG; por su parte, el 14.29% de los encuestados que cuenta con contrato por prestación de servicios se ubica de la siguiente manera: el 2.86% se encuentra laborando en las instituciones públicas, el 8.57% en la empresa privada y el 2.86% en las ONG. Llama la atención que simplemente el 5.71% de los encuestados cuente con un contrato a término indefinido y este tipo de contratos se presenten nada más en el sector privado; por su parte, en las instituciones públicas que se supone es donde se deben garantizar mayores garantías en términos de contratación, está ocurriendo todo lo contrario.

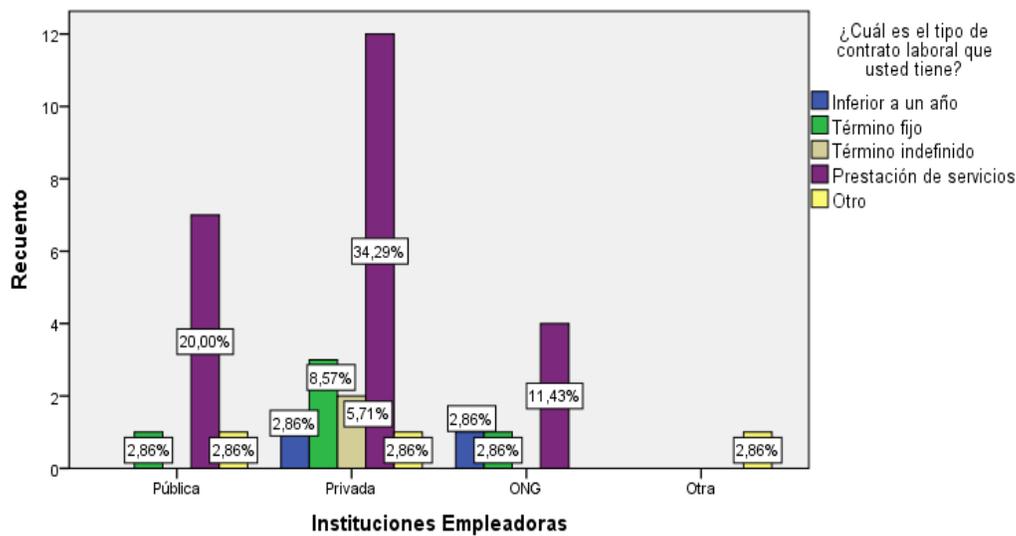
Esta situación evidencia no solo la precarización en los tipos de contrato, sino también, la falta de garantías en el mercado laboral a las que se enfrentan trabajadores sociales, egresados de la Universidad (...). Los datos anteriores se exponen en la siguiente figura (véase figura 9).

Figura 9. Tipo de contrato laboral.

Fuente: elaboración propia.

20

Al momento de hacer la correlación con las instituciones empleadoras se evidencia que tanto en instituciones públicas como privadas la precariedad en la contratación laboral es una situación recurrente, al igual que las situaciones de flexibilización y tercerización laboral. Adicionalmente, hay que señalar que los contratos de corta duración son un asunto no solo recurrente, sino que se ha ido universalizando al interior del gremio profesional del Trabajo Social, pues priman los contratos a menos de un año, lo que expresa la precariedad laboral a la que se enfrentan estos profesionales en tiempos de neoliberalismo (Quintero-Londoño *et al.*, 2022). Los datos obtenidos con el cruce de variables entre tipo de contrato laboral e instituciones empleadoras se pueden ver más detalladamente en la siguiente figura (véase figura 10).

Figura 10. Cruce entre tipo de contrato laboral e instituciones empleadoras.

Fuente: elaboración propia.

A propósito del tipo de contrato laboral, es pertinente citar lo expresado por parte de algunas de las personas entrevistadas quienes manifiestan lo siguiente:

Hay una situación que no es de la empresa, sino con la contratación que se hace con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, son contratos que se hacen por un año, seis meses, a veces por tres meses y lo renuevan. A veces eso no genera mucha estabilidad, bueno uno dice ya llegó mayo, y uno dice qué va a pasar con este operador; esa situación si afecta un poco a nivel general el ambiente laboral. (Profesional 1, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

Pero pues que no sea como tan drástico, que sean los seis meses y ya te tengas que ir, pues cómo quitar el miedo de que no ya te vas a quedar sin trabajo. Entonces, digamos por lo menos, que nos contraten a un término más largo de un año porque la mayoría son de seis meses, casi todos los contratos, por lo menos que sea de un año y uno diga listo este año voy a realizar mis funciones y las voy a planificar desde el inicio de esta y esta manera. (Profesional 4, comunicación personal, 10 de octubre de 2022)

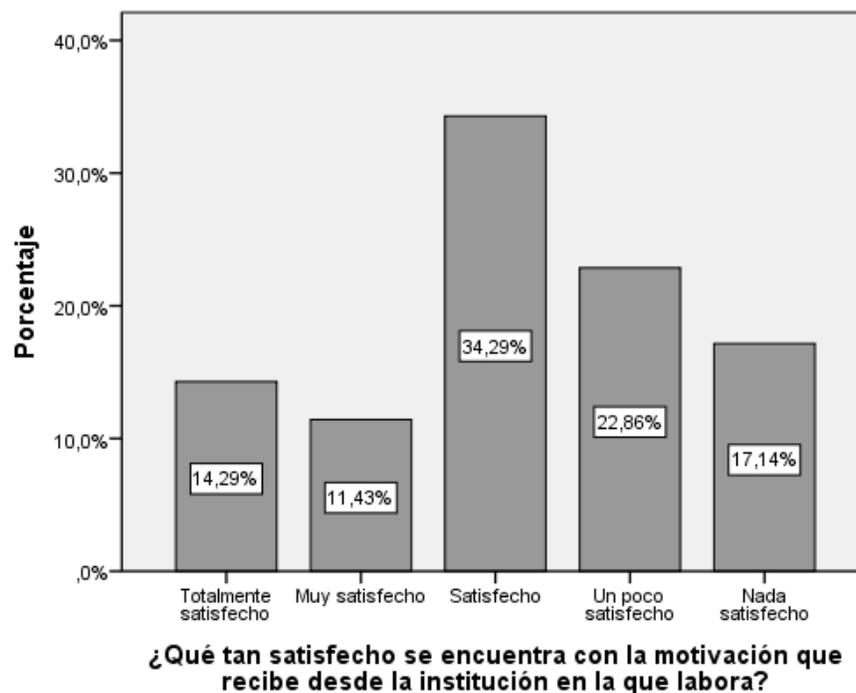
Lo expuesto por parte de las profesionales entrevistadas evidencia la situación de intranquilidad y preocupación a la que se enfrentan una vez se da por culminado el contrato laboral, si bien, en algunos casos se da la renovación, en otros ocurre después de cierto tiempo o incluso, en varios casos no tiene lugar dicha renovación, generando mayores niveles de inseguridad laboral; a decir verdad, la contratación laboral que realiza una institución estatal como es el caso del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF a través de terceros, es una política encaminada no solo a precarizar las condiciones, sino también que se orienta a desligarse de todo tipo de responsabilidad con sus trabajadores, lo cual se convierte en una política represiva en contra de la clase trabajadora. Lastimosamente en Colombia durante las dos últimas décadas

han venido en ascenso los contratos temporales por prestación de servicios, impactando las condiciones económicas de estos profesionales, también de sus familias, así como la continuidad y calidad de la política social (Ladino-Mosquera *et al.*, 2023).

3.9 Motivación laboral que incentiva o no incentiva la institución empleadora

Otro de los aspectos que se logra identificar tiene que ver con la motivación laboral que incentivan las instituciones empleadoras. Pues bien, al consultarles a los encuestados sobre qué tan satisfechos se encuentran con la motivación que se promueve desde la institución en la que laboran, entre los datos más relevantes se evidencia que el 34.29% se encuentra satisfecho, el 22.86% se siente un poco satisfecho, mientras que el 17.14%, dice encontrarse nada satisfecho. La baja y falta de motivación está relacionada con los bajos salarios, la ausencia de políticas de ascenso profesional a nivel institucional, el tipo de contratación, entre otros componentes, lo que conlleva a que trabajadores sociales se muestren inconformes con este tipo de situaciones. El conjunto de los datos obtenidos se puede observar en la siguiente figura (véase figura 11).

Figura 11. Satisfacción con la motivación que se promueve desde la institución empleadora.

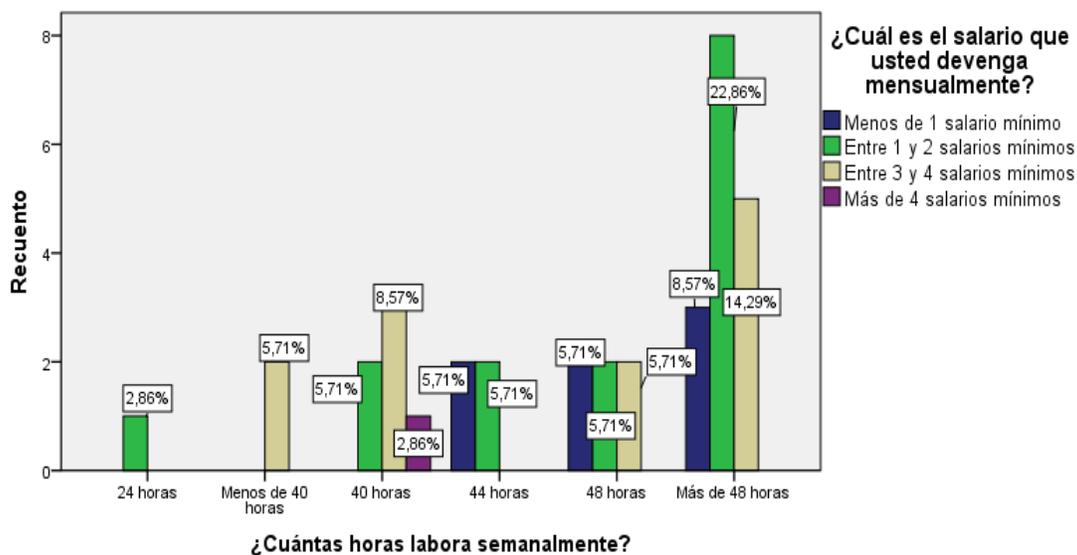


Fuente: elaboración propia.

Frente al cruce de variables entre horas laboradas semanalmente y salario devengado mensualmente, los datos más relevantes evidencian que, un 22.86% de los profesionales labora más de 48 horas semanales y devenga entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales, otro 14.29% labora

más de 48 horas semanales recibe entre 3 y 4 salarios mínimos mensuales, mientras que otro 8.57% que laboran más de 48 horas devengan menos de un salario mínimo. Los datos completos del cruce de las variables horas laboradas semanalmente vs salario devengado se pueden observar en la siguiente figura (véase figura 12).

Figura 12. Horas laboradas semanalmente vs salario devengado.



Fuente: elaboración propia.

Lo señalado permite inferir que, un número considerable de encuestados debe trabajar jornadas extensas de trabajo, que en algunos casos superan las 48 horas semanales, acompañadas de salarios precarios, inclusive, varios profesionales no alcanzan a devengar un salario mínimo mensual. En efecto, las condiciones laborales a las que se enfrentan, los egresados de Trabajo Social de la Universidad Mariana entre los años 2015-2020, permiten reconocer los grados de precarización, tercerización y flexibilización laboral predominantes en el mercado laboral de los municipios de Pasto, Tumaco e Ipiales.

Sin lugar a dudas lo presentado en los municipios objeto del estudio no se encuentra alejado de lo que acontece en el plano nacional, pues tal como se evidencia con los resultados publicados por parte del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS, 2021), de los 1.710 profesionales a nivel nacional que participaron del estudio sobre condiciones laborales de trabajadores sociales en Colombia, el 41.5% se encuentra contratado por prestación de servicios, seguido del 24.1% a término indefinido, y el 23.3% a término fijo; además, el 36.7% trabaja entre 41 y 48 horas semanales, y el 24.3% labora más de 40 horas semanales, y finalmente, el 44.6% de profesionales encuestados refiere que padece de sobrecarga laboral. Lo anterior evidencia la necesidad de reflexionar sobre las condiciones laborales, pero también de asumir acciones colectivas para enfrentar dicha situación que cada vez tiende a agudizarse.

4. Conclusiones

Las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales constituyen una situación de gran preocupación al interior del gremio profesional del Trabajo Social. Máxime cuando se enfrentan a situaciones de precarización y flexibilización laboral, salarios paupérrimos, extensas jornadas laborales, subempleo, afectaciones emocionales por la sobrecarga laboral, entre otros aspectos. Este proceso investigativo permite concluir que, no sólo existe precariedad en las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales entrevistados, sino que se suma a esta problemática, la inestabilidad en términos de contratación, puesto que tienen contratos por prestación de servicios, a término inferior a un año, incluso, a cuatro meses, siendo una constante la carencia de garantías en lo que refiere a la seguridad social.

Con el desarrollo de la investigación se logró reconocer el estado de las condiciones laborales de egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad Mariana entre los años 2015-2022. A nivel general se alcanza a evidenciar que predominan los bajos salarios, pese a que en muchos casos se cuenta con formación posgradual; contratos por prestación de servicios; extensas jornadas laborales, la afectación a la salud mental a la que se enfrenta la mayoría de las personas encuestadas y entrevistadas, producto del estrés laboral. Asimismo, se evidencia que el salario devengado no permite solventar las necesidades básicas, de modo que en muchos momentos los profesionales de Trabajo Social deben optar por atender unas por encima de otras, lo que impacta significativamente en su calidad de vida y en el bienestar subjetivo.

Frente a las extensas jornadas laborales a las que se enfrentan quienes participaron en la investigación es menester señalar que la mayoría cumplen con jornadas con más de 40 horas semanales, sin que necesariamente los salarios sean acordes a las mismas, pues la mayor parte de profesionales de Trabajo Social que laboran 48 horas semanales o más, devengan menos de un salario, o entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales. En consonancia con lo expuesto, entre los egresados de Trabajo Social de la Universidad Mariana si bien es cierto se reconocen aspectos relevantes con respecto a la institución empleadora, también es cierto que en muchos de los casos la inconformidad frente al salario devengado, tipo de contrato o nivel de satisfacción recibido desde la institución son una constante.

A partir de lo expuesto se considera que es fundamental propiciar la reflexión y el debate sobre las condiciones laborales a las que están expuestos actualmente las y los trabajadores sociales. Las universidades no pueden ser ajenas al problema ya que sin duda tiene un impacto marcado en el grado de interés de aquellos que optan por estudiar un programa académico como Trabajo Social. Pese a que el Estado ha sido históricamente el principal organismo empleador de estos profesionales, predomina en la actualidad la empleabilidad por parte del segundo y tercer sector, producto de que el Estado se ha desligado de su compromiso para enfrentar las manifestaciones de la cuestión social.

Finalmente se sugiere que la agremiación profesional se constituya en un espacio necesario en el departamento de Nariño para que como profesionales del Trabajo Social, se reflexione sobre aspectos como las condiciones laborales y el ejercicio profesional, en aras de poder enfrentar la precarización, la flexibilización y la tercerización laboral.

5. Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora.
- Benach, J., Alonso, F., Alonso, D. Á., Artacoz, L., Díaz, E. C., Callado, B. G., y Isart, F. M. (2023). Precariedad laboral y salud mental. conocimientos y políticas. sinopsis del informe presme. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (161), 127-142. https://www.fuhem.es/papeles_articulo/precariedad-y-salud-mental-conocimientos-y-politicas-sinopsis-del-informe-presme/
- Cademartori, F., Erimbaue, F., Mansilla, D., Pereira, S., y Montoya, C. (2019). Las condiciones laborales en el ámbito del Trabajo Social: estudio preliminar sobre la incidencia en el ejercicio profesional en la provincia de Tucumán-año 2015. *Espacio*.
- Consejo General del Trabajo Social. (2022). *IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social*. Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/files/62a847340c469/IVInformeServiciosSocialesEspaa.pdf>
- Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social [CONETS]. (2021). *Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia*. CONETS. <https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/condiciones-laborales-de-las-y-los-trabajadores-sociales-en-colombia/>
- De Carvalho, M. (2021). Relaciones y condiciones laborales del trabajador social hoy: la proletarianización de la profesión. *Serviço Social & Sociedade*, (142), 508-528. <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/5xkCg9Fjs9w7rG7KV3MGCqH/?lang=es#>
- Espinosa, F. L. (2023). "Tu ahorro es nuestra muerte". Condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en el ámbito estatal. *Plaza pública*, 15(28), 80-100. <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/1719/1580>
- Estrada-Alvarez, J. (2006). Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia. En A. E. Ceceña (Ed.), *Los desafíos de las emancipaciones en un contexto militarizado* (pp. 247-284). Clacso. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101019091830/9Alvarez.pdf>
- Ferrere, M. (2009). *Las condiciones laborales de los trabajadores sociales y su influencia en la intervención profesional* [Tesis de pregrado, Universidad de la República]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/10602>.
- Gardey, M. V., Oliva, A., Romero, S., y Pérez, C. (2020). *Trabajo Social y condiciones laborales: Características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires*. Colegio de

Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
<https://catspba.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/3.-Trabajo-Social-y-Condiciones-Laborales.pdf>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Jaramillo, M. (2016). Mediciones del bienestar subjetivo y objetivo ¿complemento o sustituto? *Acta Sociológica*, (70), 49–71. <https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.01.003>
- Ladino-Mosquera, V. A., Chacón-Gironza, L. S., Ramírez-Moncada, N., y Porras-Bravo, L. (2023). Breve aproximación documental sobre las condiciones laborales de los trabajadores de Trabajo Social en Latinoamérica y en Colombia. *Revista Lumen Gentium*, 7(1), 79–92. <https://doi.org/10.52525/lg.v7n1a5>
- Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., y Coral-Domínguez, A. L. (2023). Estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años 2000-2021. Aportes al debate profesional. *Eleuthera*, 25(2), 171–188. <https://doi.org/10.17151/eleu.2023.25.2.9>
- López-Giraldo, C., Botero-Delgado, S. T., y Osorio-Henao, E. F. (2022). Política social: precarización de las condiciones laborales en trabajo social en Manizales y La Dorada, departamento de Caldas. *Eleuthera*, 24(2), 255–276. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.2.13>
- Montaño, C. (1998). El Servicio Social frente al neoliberalismo: cambios en su base de sustentación funcional-laboral. *Fronteras*, (3), 35-52. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/29444>
- Montaño, C. (2005). *Tercer sector y cuestión social: crítica al patrón emergente de intervención social*. Cortez Editora.
- Netto, J. P. (2003). Cinco notas a propósito de la cuestión social. En E. Borgianni., Y. Guerra. y C. Montaño (Eds.), *Servicio Social Crítico* (pp. 55-69). Cortez Editora.
- Plazas-Neisa, R. (2021). Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad. *Eleuthera*. 23(1), 217-240. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/eleuthera/article/view/4236>
- Quintero-Londoño, S. A., Osorio-Henao, E. F., y López-Giraldo, C. (2022). Condiciones laborales de trabajadoras/es sociales en Colombia. *Temporalis*, 22(44), 131–150. <https://doi.org/10.22422/temporalis.2022v22n44p131-150>
- Sobral-Stüber, F. (2022). Trabajo Social y cuidado: reflexiones sobre las condiciones laborales de lxs trabajadorxs sociales. Escenarios. *Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, (35). <https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/view/14691>
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3(9), 87-116. <https://repub.eur.nl/pub/16195>
- Vidal-Molina, P. F. (2008). Condiciones laborales de la profesión: ¿Precariedad laboral o conditio sine qua non? *Revista Emancipação*, 9(1), 79–94. <https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/download/688/642/2073>