

Condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social egresados/as de la Universidad Industrial de Santander (UIS) en el período 2015-2020-1

Angy Dayana Santos Guevara y Lizeth Vanessa Trujillo Lagos

Trabajo de Grado para optar el Título de Trabajadoras Sociales

Director:

Hector Mauricio Rojas Betancur

Ph.D: En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2021

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	9
1. Objetivos	13
1.1. Objetivo general.....	13
1.2. Objetivos específicos	13
2. Cuerpo del trabajo.....	14
2.1. Marco referencial.....	14
2.1.1. Antecedentes	14
2.1.2. Marco Teórico.....	17
2.1.3. Marco Conceptual.....	21
2.2. Metodología	24
2.2.1. Población.....	25
2.2.2. Muestra	25
2.2.3. Criterios éticos	26
3. Hallazgos.....	26
3.1. Condiciones Laborales de los/las Profesionales de Trabajo Social UIS Egresados en el Período 2015-2020.....	26
3.1.1. Procedimiento	26
3.1.2. Resultados	28
3.2. Calidad de vida de las y los profesionales de Trabajo Social	47
3.2.1 Resultados	50
3.3 Relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los/las profesionales	57
4. Discusión.....	62
5. Conclusiones y recomendaciones	68

Referencias Bibliográficas 70

Apéndices..... 75

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Enfoque a escala Humana Max Neef.....	19
Tabla 2. Dimensiones e ítems del instrumento.....	27
Tabla 3. Alfa de Cronbach del instrumento.....	27
Tabla 4. Año de gradación de los profesionales	29
Tabla 5. Formación posgradual, complementaria y/o no formal.....	31
Tabla 6. Formación y año de egreso.....	32
Tabla 7. ¿En qué sector de la sociedad trabaja?.....	33
Tabla 8. Campo en el que se desempeña	34
Tabla 9. Tipo de contrato y grado de acuerdo	36
Tabla 10. ¿Cuánto tiempo se tardó en conseguir trabajo?	37
Tabla 11. Salario acorde al nivel profesional.....	38
Tabla 12. Jornada laboral y grado de acuerdo	39
Tabla 13. Prestaciones sociales.....	40
Tabla 14. Libertad de expresión, control de tareas y toma de decisiones.....	43
Tabla 15. Compartir con seres queridos y realización de actividades	46
Tabla 16. Entrevistas.....	48
Tabla 17. Categorización	49
Tabla 18. Relación condiciones laborales/calidad de vida	58

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Estrato socioeconómico de la vivienda	30
Figura 2. Estado civil de las/los encuestados.....	30
Figura 3. ¿Se encuentra actualmente trabajando?.....	33
Figura 4. Tipo de contrato laboral que tiene o tuvo	35
Figura 5. ¿De cuánto ha sido su salario?.....	37
Figura 6. Satisfacción de las necesidades básicas a partir del salario.....	39
Figura 7. Labores no correspondientes a la profesión	40
Figura 8. Satisfacción con la seguridad social	41
Figura 9. Realización de esfuerzos físicos y/o movimientos que afectan la postura.....	42
Figura 10. Condiciones ambientales del lugar de trabajo	42
Figura 11. Grado de acuerdo con el ambiente laboral y comunicación.....	43
Figura 12. Reconocimiento de los esfuerzos	44
Figura 13. Puesto de trabajo correspondiente al nivel de formación.....	45
Figura 14. Satisfacción con el desempeño profesional.....	45
Figura 15. Disfruto haciendo uso de las habilidades y destrezas.....	46
Figura 16. Codificación de insumos	48
Figura 17. Red semántica calidad de vida	51
Figura 18. Red semántica condiciones laborales-calidad de vida.....	58

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuesta **¡Error! Marcador no definido.**

Apéndice B. Entrevista semiestructurada 83

Apéndice C. Matriz categorial 84

Resumen

Título: Condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Industrial de Santander (UIS) en el período 2015-2020-1.*

Autores Angy Dayana Santos Guevara – Lizeth Vanessa Trujillo Lagos.**

Palabras clave: *Calidad de vida, Condiciones laborales, Egresados, Trabajadores Sociales, Trabajo Social.*

Descripción

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Industrial de Santander (UIS) en el período 2015-2020-1, para tal fin se realizó un estudio con enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo) con diseño de investigación no experimental, descriptivo transversal. El estudio contó con la participación de un total de 77 profesionales. Los resultados obtenidos muestran unas condiciones ambientales, físicas, mentales y sociales consideradas aceptables; para el caso de las condiciones de empleo, se encontraron aspectos relevantes de análisis en cuanto a la forma de contratación y un grado de desacuerdo de los profesionales en torno a la misma; se evidencia, además, un bajo porcentaje de profesionales que cuentan con formación postgradual y/o complementaria, de la misma manera, un número significativo de participantes del estudio, expresan que el salario devengado es insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas. En relación con la calidad de vida de las y los Trabajadores Sociales participantes, fue posible dar cuenta de la integración de elementos que se asocian al ejercicio de la profesión, es decir, adquirir conocimiento y conciencia a partir del ser y ejercer como Trabajador Social, para contribuir a la transformación de realidades y mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones con las cuales se trabaja, lo cual representa para los profesionales un aporte para su crecimiento personal y humano, siendo en últimas un aporte subjetivo para su calidad de vida. Por último, se resalta que los profesionales establecen una relación directa entre las condiciones laborales y la calidad de vida.

* Trabajo de grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Hector Mauricio Rojas Betancur. Ph.D: Ciencias Sociales, Niñez y Juventud

Abstract

Title: Working conditions and their relationship with the quality of life of Social Work professionals graduated from the Industrial University of Santander (UIS) in the period 2015-2020-1.*

Autors: Angy Dayana Santos Guevara – Lizeth Vanessa Trujillo Lagos.**

Keywords: Quality of life, Working conditions, Graduates, Social Workers, Social Work.

Description

The main objective of this research is to know the working conditions and their relationship with the quality of life of the Social Work professionals graduated from the Industrial University of Santander (UIS) in the period 2015-2020-1, for this purpose a study was carried out with a mixed approach (quantitative - qualitative) with non-experimental research design, transverse descriptive. The study involved a total of 77 professionals. The results obtained show environmental, physical, mental and social conditions considered acceptable; in the case of employment conditions, relevant aspects of analysis were found regarding the form of hiring and a degree of disagreement of professionals about it; it is also evident, a low percentage of professionals who have post-graduate and / or complementary training, in the same way, a significant number of study participants, express that the salary earned is insufficient to meet their basic needs. In relation to the quality of life of the participating Social Workers, it was possible to account for the integration of elements that are associated with the exercise of the profession, that is, to acquire knowledge and awareness from being and to exercise as a Social Worker, to contribute to the transformation of realities and improvement of the quality of life of the populations with which they work, which represents for professionals a contribution to their personal and human growth, being ultimately a subjective contribution to their quality of life. Finally, it is highlighted that professionals establish a direct relationship between working conditions and quality of life.

* Bachelor Thesis.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Director: Héctor Mauricio Rojas Betancur. Ph.D: Ciencias Sociales, Niñez y Juventud

Introducción

Como consecuencia de algunos fenómenos como la globalización, los avances tecnológicos, nuevas demandas sociales y del mercado, reorganización de las empresas y demás, el mundo laboral es foco de constantes transformaciones. Según la OIT (2016) en las últimas décadas se está presentando una marcada transición de formas típicas de trabajo, es decir, caracterizadas por empleos estables, con contratos de trabajo indefinido a formas atípicas de empleo, es el caso de “el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas; y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente” (OIT, 2016, p.3). Estas nuevas manifestaciones de empleo impactan de forma directa a los profesionales, para mencionar algunos ejemplos, la contratación por períodos de tiempo muy cortos que resulta en la preocupación por la búsqueda de un nuevo trabajo, asimismo, la contratación por medio de intermediarios, en donde se prestan los servicios a una entidad sin tener ningún tipo de relación laboral y la cual, puede prescindir de los servicios del empleado sin consideración alguna.

Aunado a lo anterior, otras condiciones características de los empleados son la flexibilidad laboral determinada por la disminución del salario sin reducir el número de horas laboradas; la subcontratación, en donde un contratista presta servicios a un mandante, por cuenta, riesgos y trabajadores propios, tomando el mando, control y responsabilidad de todo lo que acontece en torno a la realización del trabajo, desligando así de sus obligaciones a quien solicita el servicio.

Por consiguiente, las mencionadas formas actuales de empleo tienen incidencia en las condiciones laborales de los trabajadores, para referir algunas, incide en materia de salario,

cantidad y calidad de horas por laborar, salud y protección social. Al respecto, establece la OIT (2016):

El empleo atípico repercute en casi todos los aspectos de las condiciones de trabajo, incluidos el empleo, los ingresos, las horas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la cobertura de la seguridad social, la formación, y la representación y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo (...) Si bien es cierto que la inseguridad en estos siete ámbitos también existe en las relaciones de trabajo típicas, en general es menor en comparación con las distintas formas atípicas de empleo. (p. 15-16)

Ciertamente las afectaciones para las condiciones laborales no son positivas pues sus manifestaciones van en contraposición de la garantía de los derechos de los trabajadores, en el mismo sentido, se impacta en la calidad de vida de la población trabajadora quienes al no contar con algo tan fundamental como un empleo e ingreso estable, se afectan negativamente y decaen cada una de las esferas que rodean su bienestar físico (cuidado y seguridad física), emocional (estados de ánimos, control de emociones), material (vivienda, ingresos), y social (relaciones interpersonales).

En efecto, dentro de las poblaciones que se ven enfrentadas al anterior panorama descrito son los profesionales recién graduados en Colombia, una población en su mayoría jóvenes, que al terminar sus estudios se centra en la búsqueda de empleo para poner en acción todo ese bagaje de conocimientos adquiridos mediante el paso por la academia y que al enfrentarse al mercado de trabajo tiene que centrar sus esfuerzos para lograr la vinculación laboral.

De acuerdo con el último reporte de seguimiento publicado por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), la tasa de vinculación laboral de los profesionales universitarios

graduados en el año 2015 y vinculados en el año 2016 a nivel nacional fue de 79,9% con un salario promedio de \$1.796.880. Para el caso de la región Centro-Oriente se graduaron en 2015 un total de 23.390 profesionales de nivel universitario, vinculándose laboralmente en el siguiente año 18.080 profesionales (77,3%) con un salario promedio de \$1.661.675.

Igualmente, es menester mencionar las cifras relacionadas con la Universidad Industrial de Santander (UIS) con presencia en la región oriental del país. Al respecto, según el OLE la Tasa de vinculación para el año 2016 de los graduados en el año anterior de la UIS fue de 77,9% con un Ingreso Base de Cotización (IBC) estimado de \$ 1.648.178. En el caso específico de los graduados de Trabajo Social de la UIS, población de interés en la presente investigación, tuvieron una Tasa de vinculación de 79,0% con IBC estimado de \$ 1.524.105.

Como se puede observar a partir de las cifras mencionadas, el OLE va a ofrecer un acercamiento estadístico a dos aspectos fundamentales relacionados con las condiciones laborales, estos son, la inserción laboral al mercado de trabajo y el IBC estimado para los profesionales egresados desde diferentes universidades y programas académicos, cabe mencionar, estos datos efectivamente están en función de uno de los objetivos de la entidad, que es en últimas aportar a los procesos de autoevaluación de las Instituciones Educativas de Educación Superior. Sin embargo, no es posible apreciar aspectos fundamentales como el tipo y calidad de empleo que están desarrollando los graduados, las formas de contratación y sus manifestaciones, variedad de condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores, entre otros elementos que permitan profundizar en el conocimiento integral de la dinámica laboral de los profesionales en el país. Al respecto manifiestan Cardona y Montoya (2019):

Realmente estas cifras (ofrecidas por el OLE) sólo dan cuenta de la inserción laboral al mercado formal y no dan cuenta de la empleabilidad que requiere el uso y seguimiento a variables cualitativas relacionadas con la calidad del empleo y el cumplimiento de aspiraciones del trabajo decente o del trabajo digno (p.284)

Con lo anterior, se resalta la intención del presente trabajo de investigación que propende por avanzar en el conocimiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los profesionales de Trabajo Social graduados de la Universidad Industrial de Santander, entendiendo que esta población se enmarca en el grupo poblacional de graduados que se vinculan al mercado laboral, cobra importancia en ese sentido indagar frente a ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Industrial de Santander (UIS) en el período 2015-2020-1? .

Por consiguiente, aproximarse a las condiciones de trabajo y a la relación que guardan estas con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social, constituye un escenario para el debate y la reflexión teórica y metodológica desde la profesión, sobre todo teniendo en cuenta las actuales formas atípicas de trabajo que caracterizan el mundo laboral y su incidencia en el bienestar integral de los trabajadores. De acuerdo con esto, con la presente investigación se busca aportar a la discusión a través de la visibilización de las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados, en específico los del programa de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS), a su vez, generar conocimiento sobre la calidad de vida que les proporciona los diferentes trabajos que desempeñan, lo cual representa un medio elemental para configurar procesos de autoevaluación en torno a lo laboral para la población de profesionales egresada de la Institución.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Conocer las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Industrial de Santander (UIS) en el período 2015-2020-1.

1.2. Objetivos específicos

- 1) Caracterizar las condiciones laborales de los y las profesionales de Trabajo Social.
- 2) Indagar sobre la calidad de vida de los y las trabajadores (as) sociales.
- 3) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los y las profesionales.

2. Cuerpo del trabajo

2.1. Marco referencial

2.1.1. Antecedentes

La presente investigación busca conocer las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los profesionales recién graduados del programa de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander; por lo anterior, se presentan diferentes aportes que guardan relación al tema en distintos contextos latinoamericanos, abordando cuestiones tales como: las condiciones laborales y sus limitaciones, la fragmentación profesional, las adaptaciones al mercado laboral, la precarización e inestabilidad laboral, el aumento del pluriempleo, entre otras.

En lo referente a *las condiciones laborales y sus limitaciones*, algunos estudios abordan las barreras de un pleno y autónomo ejercicio de la profesión, para Torres y Granemann (2000) los y las profesionales con perfil socio-asistencial en Brasil, se ven enfrentados a condiciones que limitan un ejercicio teórico-metodológico, técnico y ético de su profesión; lo cual como consecuencia, traería consigo un desánimo y un desgaste emocional al enfrentarse a los diferentes parámetros planteados por sus empleadores. Sumado a lo anterior, un estudio chileno hace referencia al “Síndrome de Burnout” o “desgaste laboral” con el agotamiento físico y mental producido por las condiciones de trabajo a las que ven enfrentados los profesionales; según los hallazgos de Barría (2002), las largas jornadas de trabajo, los bajos ingresos y otras difíciles condiciones, afectan negativamente la motivación de las y los Trabajadores Sociales. Otro punto importante es el abordado por Claramunt (2004) en Argentina, en el cual realiza un análisis de las tensiones y desafíos presentes en el ejercicio profesional de las y los Trabajadores Sociales de su país; identificando diversas problemáticas y limitaciones que acompañan su

práctica laboral. De igual manera, en este mismo país, otro estudio expone como principal responsable del deterioro de las condiciones de trabajo, a los cambios en las políticas sociales. Para Cademartori, Campos y Seiffer (2007) a pesar de que el Estado es la esfera que más puestos de trabajo ofrece, debido a estas alteraciones, los recursos financieros, materiales y humanos, se ven perjudicados y no permiten dar oportuna respuesta a situaciones referentes a la “cuestión social”. El tema de las difíciles condiciones laborales, los bajos salarios y las intensivas jornadas de trabajo, no ignora a las nuevas generaciones de jóvenes o profesionales recién graduados; según el estudio abordado en el III Encuentro Estado y Políticas Sociales, llevado a cabo en Montevideo, Uruguay en el año 2013, enfoca su preocupación especialmente a esta población de nuevos Trabajadores Sociales, afirmando que al ser poca su experiencia, no tienen otra alternativa más que la de aceptar estos trabajos. Para finalizar en lo referente a las condiciones laborales y sus limitaciones, el estudio más reciente es el presentado por (Salazar et al., 2015); para los autores colombianos, son tres los principales cambios que han tenido lugar en el ámbito de inserción laboral en las y los Trabajadores Sociales, la tercerización, la flexibilización, y el desempleo estructural.

En relación con la *fragmentación profesional*, un tema que preocupa al colectivo de profesionales es el relacionado con el desarrollo y formación gremial y política. Para la Asociación de Asistentes Sociales de Uruguay (2006), es importante que los profesionales generen insumos que les permitan tomar decisiones en pro de generar un fortalecimiento al gremio, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo a las que se ven enfrentados las y los Trabajadores Sociales, proponer espacios de formación profesional y generación de conocimientos, fomentando el diseño de proyectos, programas y políticas que beneficien a todo el colectivo. Sin embargo, existe otra preocupación relacionada con la frustración presente en

algunos profesionales a la hora de ejercer. Para Vidal (2008) es posible que exista un fuerte desinterés en aquellos profesionales que no deseaban ser Trabajadores Sociales, es decir, en aquellos que, sin tener otra opción, eligieron formarse en esta carrera. En este sentido, tal desinterés podría perjudicar la formación de gremios y/o asociaciones de profesionales que buscan mejorar las condiciones laborales para el colectivo.

En lo que respecta a las *adaptaciones al mercado laboral* (Roca et al., 2007), enfatizan en que la dependencia de los lineamientos planteados por el mercado laboral hacia las y los profesionales argentinos, los posiciona en una refilantropización de su ejercicio profesional, es decir, los devuelve a una asistencia materializada por la tercerización de un servicio, ignorando la construcción y nuevos planteamientos que han tenido lugar desde la época de la Reconceptualización.

Para el abordaje de la *precarización e inestabilidad laboral*, algunos estudios plantean que, gracias a las nuevas formas de contratación caracterizadas por tiempos cortos de duración, las precarias condiciones laborales de las y los profesionales se ven reflejadas en los procesos de intervención que realizan. Se ha evidenciado a través del tiempo, un aumento en la individualización, fragmentación y mecanización de las prácticas profesionales, impidiendo su pleno desarrollo en las intervenciones, empobreciéndolas y restándoles importancia. Por lo anterior, las y los Trabajadores Sociales deben considerar otras alternativas de empleabilidad (relacionadas con la profesión o externas a ella), que les permitan mejorar sus ingresos y calidad de vida. En este sentido y guardando relación con lo anterior, el *aumento del pluriempleo*, es decir, el desempeño de dos o más empleos por parte de los profesionales puede ser visto como una alternativa que permita mejorar sus ingresos. Este fenómeno, ha surgido gracias a la

creciente ola de empleo parcial ofrecida en el mercado laboral, el cual implica pocas horas de trabajo y bajos salarios (Cademartori, et al., 2007)

2.1.2. Marco Teórico

2.1.2.1. Teoría de la complejidad. La importancia de esta teoría para el presente estudio está relacionada con los aportes a la superación de lo meramente cuantitativo para introducir también aspectos cualitativos, a fin de cambiar la visión de bienestar por una perspectiva compleja de *“calidad de vida”* que integre la calidad ambiental, es decir la habitabilidad y la residencia del individuo; con su bienestar en el trabajo, la salud y la educación y finalmente integrar en el sujeto, su identidad cultural, en otras palabras, su tiempo libre, ocio, participación, relaciones y redes sociales (Alguacil, 2008).

Esta teoría hace énfasis en la importancia de superar lo meramente cuantitativo para introducir también aspectos cualitativos, a fin de cambiar la visión de bienestar por una perspectiva compleja de *“calidad de vida”* que integre la calidad ambiental, es decir la habitabilidad y la residencia del individuo; con su bienestar en el trabajo, la salud y la educación y finalmente integrar en el sujeto, su identidad cultural, en otras palabras, su tiempo libre, ocio, participación, relaciones y redes sociales (Alguacil, 2008).

Por lo anterior, al hacer mención al término calidad de vida, es importante tener en cuenta su multidimensionalidad, puesto que en ella, están vinculados varios componentes que surgen a partir de interacciones integradas en distintos grupos humanos; en este sentido, dicha construcción se aborda desde una perspectiva sistémico-compleja, es decir, integrando diversos elementos sociales, culturales, biológicos, ambientales, entre otros, que permiten abordar en su totalidad la calidad de vida, buscando el aumento de capacidades y mejor aprovechamiento en los sujetos o grupos sociales (Perafán y Martínez, 2002). En este orden de ideas, según Alguacil

(2008) la multidimensionalidad de vínculos que conforman la calidad de vida desde la Teoría de la Complejidad no puede ser comprendidos sin la concurrencia del otro, integrando elementos tanto subjetivos como objetivos de la calidad de vida de las y los egresados.

2.1.2.2. Teoría del Capital Humano. Diversas pueden ser las razones por las que una persona decide seguir estudiando o preparándose profesionalmente, sin embargo, se destaca aquella por la cual se busca obtener mejores resultados en el campo laboral. Invertir en educación, le da la posibilidad al empleado a acceder a mejores puestos de trabajo y como consecuencia, mejorar su calidad de vida y bienestar social (Schultz, 1962). Así mismo, para la teoría, los factores determinantes que garantizan una mejor calidad de vida en la población son los adelantos en conocimientos y la adquisición de habilidades. En este sentido, la educación se considera una forma de inversión que mejora el status social y económico, permitiendo adquirir beneficios y satisfacciones a futuro para las personas (Martínez, 1997). Sumado al pensamiento de Theodore Schultz, se encuentra la postura de Gary Becker (1964), para quien el capital humano juega un importante papel en el desarrollo individual, facilita el surgimiento de mejores oportunidades y es visto como una forma de disminuir la pobreza en las poblaciones. Por lo anterior, la educación es un componente fundamental que contribuye a la disminución de la pobreza y al aumento del crecimiento económico.

2.1.2.3. Enfoque de Desarrollo a Escala Humana. Guardando relación con las teorías expuestas anteriormente, la calidad de vida y la búsqueda de bienestar en los individuos, están relacionadas a un enfoque que especifica su alcance a partir de tres aspectos básicos: La satisfacción de las necesidades humanas, la generación de niveles de crecimiento y autodependencia y la articulación orgánica entre los seres humanos, la naturaleza y la tecnología. Según Max Neef el enfoque de Desarrollo a Escala Humana plantea la necesidad de un

desarrollo que abarque tanto lo individual como lo colectivo, es decir, partir de lo simple a lo complejo del saber (Neef, 1986). En este sentido, este enfoque aborda la satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas y articula de manera orgánica, las relaciones entre el ser, su crecimiento personal, el crecimiento social y la autonomía. A continuación, se presenta la tabla que propone Max Neef para abordar los diferentes aspectos objetivos y subjetivos según su planteamiento de la calidad de vida, proporcionando a la vez una perspectiva integral de este concepto a la presente investigación.

Tabla 1.

Enfoque a Escala Humana. Max Neef

NECESIDADES AXIOLÓGICAS	NECESIDADES EXISTENCIALES			
	SER	TENER	HACER	ESTAR
SUBSISTENCIA	Salud física, salud mental, equilibrio, sentido del humor, adaptabilidad.	Alimentos, cobijo, trabajo.	Alimentarse, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital, marco social.
PROTECCIÓN	Asistencia, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorros, seguridad social, sistemas sanitarios, derechos, familia, trabajo.	Cooperar, prevenir, planificar, ocuparse de curar, ayudar.	Espacio vital, entorno social, vivienda.
AFECTO	Autoestima, decisión, generosidad, receptividad, pasión, sensualidad, sentido del humor, tolerancia, solidaridad, respeto.	Amistades, relaciones familiares, relaciones con la naturaleza.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, ocuparse de cultivar, apreciar.	Vida privada, intimidad, hogar, espacios de unión entre personas.

COMPRENSIÓN	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	Literatura, maestros, método, políticas educativas, políticas de comunicación.	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar.	Marcos de interacción formativa, escuelas, universidades, grupos, comunidades, familia.
PARTICIPACIÓN	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, decisión, dedicación, respeto, pasión, sentido del humor.	Derechos, responsabilidades, deberes, privilegios, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, disenter, obedecer, relacionarse, estar de acuerdo, expresar opiniones.	Marcos de relaciones participativas, partidos, asociaciones, Iglesias, comunidades, barrios, familia.
CREACIÓN	Pasión, decisión, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, inventiva, autonomía, curiosidad.	Habilidades, oficios, trabajo.	Trabajar, inventar, construir, diseñar, componer, interpretar.	Marcos productivos y de reaprovechamiento de información, seminarios, grupos culturales, espacios para la expresión, libertad temporal.
OCIO	Curiosidad, sentido del humor, receptividad, imaginación, temeridad, tranquilidad, sensualidad.	Juegos, espectáculos, clubes, fiestas, paz mental.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
IDENTIDAD	Sentimiento de pertenencia, consistencia, diferenciación, autoestima, afirmación.	Símbolos, lenguaje, religión, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, memoria histórica, trabajo.	Comprometerse, integrarse, enfrentarse, decidir, conocerse a uno mismo, reconocerse a uno mismo, realizarse, crecer.	Ritmos sociales, marcos de la vida diaria, ámbitos de pertenencia, etapas de madurez.
LIBERTAD	Autonomía, autoestima, decisión, pasión, afirmación, amplitud de miradas, audacia, rebeldía, tolerancia.	Igualdad de derechos.	Discrepar, elegir, ser diferente de, asumir riesgos, desarrollar conciencia, comprometerse, desobedecer.	Plasticidad espacio-temporal.

Nota: Información extraída de Max-Neef - Desarrollo a Escala Humana.

2.1.3. Marco Conceptual

2.1.3.1. Condiciones laborales. Hace referencia a cada uno de los aspectos circunstanciales que comprenden la actividad laboral que se realiza. Son aquellas condiciones en las que un individuo trabaja, incluyendo el ambiente físico y mental, los niveles de estrés, el ruido, la seguridad, entre otras (Rodríguez, 2016). Para Peiró (1996), las condiciones laborales abordan diversas dimensiones y pueden ser catalogadas de diferentes formas; para el autor, éstas influyen sobre distintos aspectos de la actividad laboral y vida de un individuo (Peiró, 1996). Por consiguiente, las condiciones laborales deben comprenderse abordando: las condiciones de empleo y condiciones ambientales, la carga física y mental del trabajador y los aspectos psicosociales de quien realiza la labor.

En este sentido, en las condiciones de empleo se contempla todo aquello a lo que tiene derecho un trabajador, el tipo de contrato; las prestaciones; cesantías e intereses; dotación; auxilio de transporte; vacaciones; seguridad integral; horario; entre otras). En cuanto a las condiciones ambientales, estas comprenden todas aquellas circunstancias físicas a las que un trabajador se enfrenta cuando ocupa un cargo (ruido, temperatura, humedad, iluminación, etc.). Las condiciones físicas son aquellas que involucran los esfuerzos y actividades que realiza el cuerpo mientras se ejerce una labor, es decir, las posturas, los grandes esfuerzos y/o movimientos repetitivos. Así mismo, dentro de las condiciones laborales, debe contemplarse la carga mental del trabajador, ya que por lo general, los trabajadores están expuestos a diversos ritmos, tareas repetitivas, agotamientos y rutinas, que pueden alterar (si se realiza constantemente), la salud mental de los individuos; y finalmente, dentro de los aspectos psicosociales, la autonomía, comunicación, participación, estatus, ascensos, entre otras, son parte fundamental de la

motivación que un trabajador puede tener en determinado cargo u organización (Rodríguez, 2016).

2.1.3.2. Calidad de Vida. Al hablar de calidad de vida, se debe hacer énfasis en que no existe un único o verdadero significado para este concepto, puesto que este varía según las perspectivas culturales, épocas y grupos sociales donde se establezca (Ardila, 2003). Sumado a lo anterior, se considera que la calidad de vida es una combinación de elementos objetivos y subjetivos; es decir, se ve como objetiva a través del bienestar material, la salud, las relaciones armónicas, entre otras; y subjetiva por la intimidad, las emociones y las experiencias percibidas (Nava, 2012).

Sin embargo, factores como el bienestar emocional, riqueza material, salud, trabajo, relaciones sociales, seguridad e integración comunitaria, se pueden tener en cuenta a la hora de medir la calidad de vida. En este sentido, podría determinarse que la calidad de vida surgiría a través de la satisfacción general de necesidades y la combinación de elementos objetivos y subjetivos.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida se considera como la percepción personal que tienen los sujetos en el lugar que ocupan en la sociedad. Según la última actualización del concepto, se afirma que la calidad de vida es: “La percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones” (OMS, 2009). Esta definición, aborda varios factores determinantes relacionados con la calidad de vida, dado que hace hincapié en la salud física, psicológica y las relaciones sociales de los individuos.

Otros autores han definido la calidad de vida de diversas maneras, haciendo alusión a cada una de las dimensiones que integran dicho concepto, como ejemplo se tiene la idea expresada por Levy y Anderson, los cuales describen la calidad de vida como una combinación entre el bienestar físico, mental y social que cada individuo o grupo tiene, generando felicidad, satisfacción o recompensa (Levy y Anderson 1980). De igual manera, otro concepto es el expuesto por Quintero (1992) el cual, considera la calidad de vida como un indicador multidimensional de bienestar material y espiritual del hombre según el marco social y cultural al que este pertenezca (Quintero, 1992).

Otras definiciones más recientes, la presentan como la satisfacción con la vida, la cual, a su vez está asociada con la felicidad producida por resultados internos de esta (Stanca y Veenhoven, 2015). En este sentido, desde la psicología, se puede afirmar que la felicidad guarda estrecha relación con el bienestar personal producido por la calidad de vida, el cual favorece una vida deseable para los individuos. Desde la filosofía, también se considera que el concepto *calidad de vida* no tiene un único ni real significado, de esta manera, esta ciencia de la cultura, más que definir a calidad de vida, hace alusión al bienestar humano, es decir, al “estar bien” de las personas (Aguado, 2002).

2.1.3.3. Satisfacción Laboral. Es el agrado que tienen los empleados por su trabajo, donde a su vez, se involucran procesos emocionales y cognitivos (Brief y Weiss, 2002) en donde un sujeto evalúa su propia experiencia al desempeñar algún cargo o labor. La satisfacción laboral, guarda relación con los sentimientos de afectividad frente al trabajo y a los posibles resultados que se obtengan; es decir, probablemente un trabajador está satisfecho laboralmente mientras, exista una buena retribución salarial, óptimas condiciones de trabajo, buen clima laboral, oportunidades de progreso, entre otras (Hannoun, 2011). Con relación a lo anterior,

algunos autores como Gibson (1996) respaldan la anterior idea al señalar la satisfacción laboral como una predisposición frente a las funciones que se desempeñan, las cuales están basadas en factores tales como el ambiente laboral, las políticas empresariales, las relaciones entre grupos de trabajo y los beneficios que se obtienen (Gibson, 1996).

Otra propuesta que define la satisfacción laboral es la referente a la relación entre una satisfacción intrínseca y una satisfacción extrínseca. Según Staw y Ross (1985) se habla de satisfacción laboral intrínseca, cuando la percepción del individuo es positiva por las tareas que realiza en su puesto de trabajo, y de satisfacción laboral extrínseca, cuando existe motivación por retribuciones salariales, prestaciones y beneficios de diversos tipos. Según los autores, al combinar ambas satisfacciones se tendría como resultado la satisfacción laboral plena en los trabajadores (Staw y Ross 1985).

2.2. Metodología

Con el objetivo de conocer las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los y las profesionales de Trabajo Social graduados de la UIS en el periodo 2015 – 2020-1, se realizará una investigación mixta, es decir, se integrarán los enfoques cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de la recolección y análisis de la información, así como su integración y discusión conjunta para alcanzar un mayor entendimiento del fenómeno a estudiar (Hernández, et.al, 2014).

El diseño de la investigación será no experimental, descriptivo transversal para establecer un análisis entre las condiciones laborales y calidad de vida de los profesionales objeto de investigación. Con base en lo anterior, la recolección de la información se hace por medio de una encuesta en formato digital (Google Forms) con preguntas cerradas que permiten indagar en

torno a las condiciones laborales de los graduados. Seguidamente, se realizan entrevistas semiestructuradas a través de la plataforma virtual de Zoom, que permiten complementar el estudio de la calidad de vida de los y las profesionales. En el mismo sentido, la tabulación y análisis de la información se hace mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22 y el programa TLAS.ti 9 para análisis de datos cualitativos.

2.2.1. Población

La población participante de este estudio son profesionales de Trabajo Social graduados/as de la Universidad Industrial de Santander en el período 2015-2020-1. En ese sentido, teniendo en cuenta la información suministrada por UIS en cifras, en ese período han egresado del programa un total de 403 profesionales.

2.2.2. Muestra

El muestreo escogido es el probabilístico, para determinar la población a la cual se le aplicaría la encuesta se realizó el cálculo por medio del Modelo de Muestreo Aleatorio Simple, usando EPI-INFO, PHAO.org. En ese sentido, para un universo de 403, con un margen de error de 5% y confiabilidad de 95% la muestra calculada fue de 197 graduados.

Sin embargo, a causa de la crisis sanitaria por Covid-19 se presentó una dificultad en la aplicación de la encuesta, ya que el proceso de divulgación de la misma llegó a un punto en que no se obtuvo nuevas respuestas por parte de los participantes, en ese sentido, se obtuvo una tasa de 77 respuestas efectivas. Para el caso de la realización de las entrevistas semiestructuradas, se proyectó la aplicación de este instrumento a un determinado número de profesionales.

2.2.3. Criterios éticos

La participación de las/los profesionales en la presente investigación, no representó ningún riesgo para su integridad, siendo voluntaria y anónima. Se trató de una actividad académica realizada por parte de estudiantes de último semestre de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, quienes buscan conocer las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de las y los egresados de Trabajo Social, en el periodo 2015 – 2020-1. Sumando a lo anterior, la identidad de los participantes, datos e información, sólo se usaron para fines académicos e igualmente se archivaron en un lugar seguro y confidencial. Las únicas personas que tuvieron acceso a la información recolectada para el estudio son las estudiantes y el director del proyecto, en ningún caso, se incluyeron personas ajenas a la investigación.

3. Hallazgos

3.1. Condiciones Laborales de los/las Profesionales de Trabajo Social UIS Egresados en el Período 2015-2020.

3.1.1. Procedimiento

Construcción del instrumento. Con el objetivo de caracterizar las condiciones laborales de las/los egresados, se elabora una encuesta (Ver apéndice 1) que permite indagar en torno a seis (6) dimensiones asociadas con el tema central, estas son, características sociodemográficas, condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones físicas, condiciones mentales y condiciones sociales. Asimismo, se resalta que el cuestionario se compone de 38 ítems divididos entre las seis dimensiones (Ver tabla 2).

Tabla 2.*Dimensiones e ítems del instrumento*

N°	Dimensiones	Ítems
1	Características sociodemográficas	7
2	Condiciones de empleo	14
3	Condiciones ambientales	2
4	Condiciones físicas	4
5	Condiciones mentales	5
6	Condiciones sociales	6
Total		38

El instrumento fue sometido a una evaluación para determinar su confiabilidad. En términos generales, se entiende la confiabilidad como el grado en que al aplicar de manera repetida el instrumento al mismo objeto de estudio se obtendrán los mismos resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La prueba utilizada en el instrumento fue el coeficiente de Alfa de Cronbach, un índice que permite evaluar el grado de correlación entre los diferentes ítems del cuestionario, para interpretar el coeficiente se establece una escala entre 0 y 1, cuanto más cerca esté a 1 es mayor la consistencia entre los ítems. Para el caso del instrumento utilizado, se hizo la prueba a través del programa IBM SPSS Statistics 22, dando como resultado un Alfa de Cronbach de 0.806, de acuerdo con esto, se puede afirmar que el instrumento es fiable.

Tabla 3*Alfa de Cronbach del instrumento*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,806	39

Recolección de la información. la recolección de la información se realiza a partir del instrumento construido para profundizar en las condiciones laborales de las/los egresados; cabe mencionar que los diferentes ítems del instrumento fueron transferidos a un formulario de Google Forms, la herramienta utilizada por su practicidad en términos de divulgación. Se establecieron dos medios para divulgar la encuesta, el primero, a través de referidos, es decir, se compartió el instrumento con personas conocidas que cumplieran con los requerimientos para contestarlo, a su vez, estos lo compartían con conocidos; el otro medio seleccionado fue a través de la red social Facebook, en donde se procedió a publicar la encuesta con su respectiva información en diferentes grupos sociales relacionados con la Universidad Industrial de Santander y el programa de Trabajo Social. Finalmente, el formulario estuvo en circulación durante cinco semanas, en este tiempo se obtuvieron un total de 77 respuestas en el formulario.

Análisis de datos. El programa IBM SPSS Statistics 22 es seleccionado por ser el software más idóneo para realizar el respectivo análisis de la información. En primer lugar, se procedió a pasar toda la información recolectada mediante la encuesta según lo requiere el programa, también se realiza la codificación de los diferentes datos, dando los valores correspondientes a las diferentes etiquetas. Una vez integrada toda la información en el software, se realizó los análisis estadísticos descriptivos de las variables que componen las seis (6) dimensiones tenidas en cuenta para indagar las condiciones laborales, es decir, las características sociodemográficas, condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones físicas, condiciones mentales y condiciones sociales.

3.1.2. Resultados

Características sociodemográficas. Participaron diligenciando la encuesta un total de 77 profesionales de Trabajo Social UIS egresados durante el período 2015 a 2020-1, de los cuales el

83,1% (n= 64) son mujeres y el 16,9% (n=13) restante son hombres; en cuanto a la edad, se tiene que el 50,6% de los profesionales se encuentra en el rango de edad 26 y 30 años, un 36,4% se ubica en el rango etario de 20 y 25 años, por su parte, un 9,1% de los egresados tiene una edad comprendida entre los 30 y 35 años, finalmente, el 3,9% expresa tener más de 35 años. De acuerdo con esto, se puede observar que la mayoría de la población encuestada es menor de 30 años.

En relación con el año de graduación, se contó con la participación de egresados en los diferentes años comprendidos del período 2015-2020-1, así, 10 profesionales (13%) se graduaron en el año 2015, 8 (10,4%) en el año 2016, 24 (31,2%) en el año 2017 y 2018 respectivamente, 18 (23,4%) egresaron en el 2019, por último, 17 (22,1%) expresaron que su egreso de la universidad se dio en el 2020-1 (Ver tabla 4).

Tabla 4

Año de graduación de los profesionales

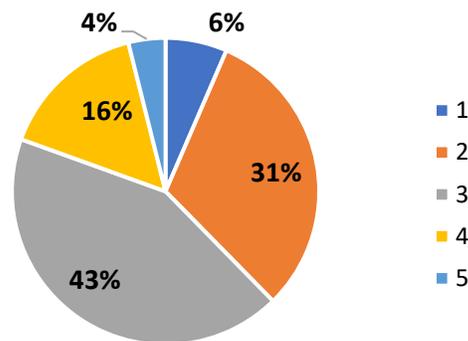
Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2015	10	13,0	13,0	13,0
2016	8	10,4	10,4	23,4
2017	12	15,6	15,6	39,0
2018	12	15,6	15,6	54,5
2019	18	23,4	23,4	77,9
2020-1	17	22,1	22,1	100,0
Total	77	100,0	100,0	

En cuanto al estrato socioeconómico de la vivienda en la cual residen los profesionales de Trabajo Social participantes de la encuesta (Figura 1) se obtuvo que, la mayor parte reside en viviendas estratificadas en 3 y 2, es decir, un 43% y el 31% respectivamente, por su parte, un

16% de los encuestados establece que su lugar de residencia es estrato 4, seguido el 6% que reside en una vivienda estratificada en 1, finalmente, la vivienda del 4% faltante se clasifica en estrato 5.

Figura 1

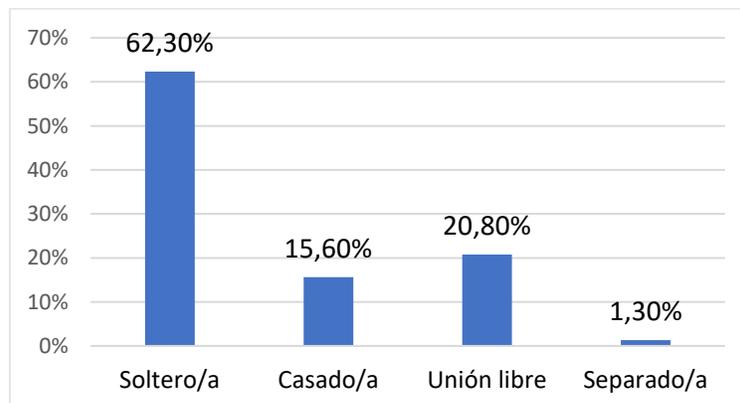
Estrato socioeconómico de la vivienda



Respecto al estado civil de los encuestados, un porcentaje significativo 62,3% expresa que su estado civil es soltero/a, un 20,8% se encuentra en unión libre, por su parte, un 15,6% está casado/a, finalmente, un 1,3% expresó que su estado es separado/a. (Figura 2)

Figura 2

Estado civil de las/los encuestados



Se indagó por la formación posgradual, complementaria y/o no formal de los profesionales (Tabla 5), únicamente 21 (27,3%) participantes de 77 expresaron que cuentan con este tipo de formación, de este total, en especialización (42,9%), diplomados (19%), especialización y maestría (9,5%), maestría (14,3%), doctorado (4,8%), por último, (9,6%) expresan que adelantan sus estudios uno en especialización y otro en maestría (Tabla 5). Llama la atención que entre los encuestados es muy alto el porcentaje de egresados (72,7%) que no cuentan con estudios complementarios y/o posgraduales, esta situación resulta preocupante teniendo en cuenta la importancia de contar con este tipo de estudios para poder desenvolverse de una manera más efectiva en las dinámicas del mercado laboral.

Tabla 5

Formación posgradual, complementaria y/o no formal

Formación	Frecuencia	Porcentaje válido
Diplomado	4	19,0
Especialización	9	42,9
Especialización y maestría	2	9,5
Maestría	3	14,3
Doctorado	1	4,8
Estudiante de especialización	1	4,8
Estudiante de maestría	1	4,8
Total	21	100,0
No aplica	56	
Total	77	

Del mismo modo, se encuentra una relación entre el tiempo de egreso y la formación posgradual, complementaria y/o no formal, de acuerdo con esto, entre mayor es el año de egreso 2015-2017 se concentran más profesionales con esta formación, caso contrario ocurre con

quienes egresaron en 2018-2020-1 en su mayoría no cuentan con esta formación, se establece en ese sentido el tiempo de egreso como una de las posibles razones para que se presente esta situación (Tabla 6).

Tabla 6

Formación y año de egreso

Formación	Año de egreso						Total
	2015	2016	2017	2018	2019	2020-1	
Diplomado	2	0	0	0	1	1	4
Especialización	1	3	3	1	1	0	9
Especialización y maestría	1	1	0	0	0	0	2
Maestría	1	1	1	0	0	0	3
Doctorado	1	0	0	0	0	0	1
Estudiante de especialización	0	0	1	0	0	0	1
Estudiante de maestría	0	0	1	0	0	0	1
Ninguna	4	3	6	11	16	16	21
Total	77						

Se preguntó a los encuestados si se encontraban trabajando al momento de aplicar la encuesta (Figura 3), sobre ello, el 69% del total de encuestados expresa que Sí se encontraba trabajando, por su parte, el 31% restante manifiesta No estar trabajando. De la misma manera, se indagó por el sector de la sociedad en que cada egresado se desempeña como profesional, de acuerdo con esto, de los 77 participantes de la encuesta se encontró que el 90,9% (70) sí se desempeña o se ha desempeñado en un sector de la sociedad, en cambio el 9,1% (7) restante no se desempeña en ningún sector debido a que no ha tenido un trabajo formal como trabajador social; en cuanto a los que sí se han desempeñado como profesionales, se encontró que el 37,1% trabaja en el sector público, un 41,4% labora en el sector privado, y el otro 21,4% trabaja en el sector mixto (Tabla 7). Esta información llama la atención debido a que, de acuerdo con la literatura consultada, el mayor empleador de los/las profesionales de Trabajo Social es el Estado,

sin embargo, en los resultados obtenidos en esta investigación se evidencia que, para los profesionales participantes es el sector privado el mayor empleador.

Figura 3

¿Se encuentra usted actualmente trabajando?

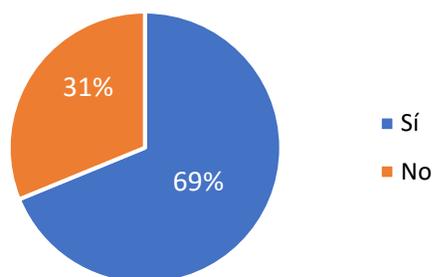


Tabla 7

¿En qué sector de la sociedad trabaja?

Sector de la sociedad	Frecuencia	Porcentaje válido
Público	26	37,1
Privado	29	41,4
Mixto	15	21,4
Total	70	100,0
No aplica	7	
Total	77	

En relación con los campos de acción en donde se desempeñan los 70 profesionales encuestados que han laborado como trabajadores sociales, se infiere que, aunque son variados, el campo en el que más han ejercido es en el comunitario (32,9%), seguido el campo de familia (17,1%), salud e infancia y adolescencia con un (12,9%) respectivamente, le sigue medio ambiente (7,1%), también el organizacional y educativo con un (5,7%) respectivamente,

continúa acción humanitaria con (2,9%), finalmente, adulto mayor y víctimas con un (1,4%) cada uno de ellos (Tabla 8).

Tabla 8

Campo en el que se desempeña como trabajador/a social

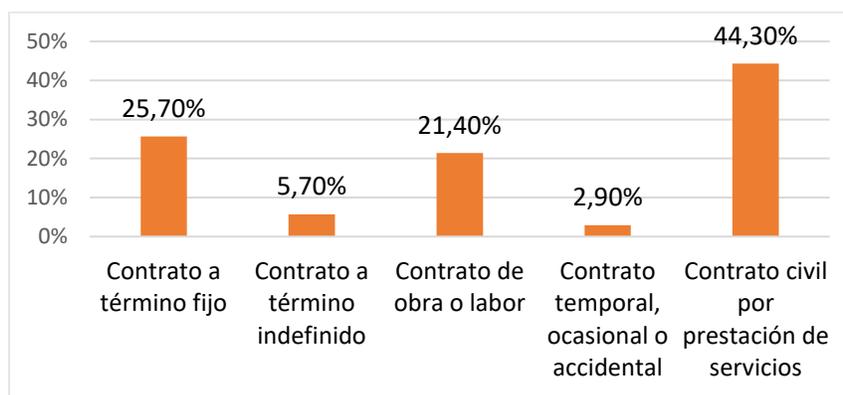
Campo	Frecuencia	Porcentaje válido
Comunitario	23	32,9
Infancia y adolescencia	9	12,9
Familia	12	17,1
Salud	9	12,9
Organizacional	4	5,7
Educativo	4	5,7
Medio ambiente	5	7,1
Adulto mayor	1	1,4
Acción humanitaria	2	2,9
Víctimas	1	1,4
Total	70	100,0
No aplica	7	
Total	77	

A continuación, se presentan la información sobre las condiciones laborales de los/las profesionales que participaron en la encuesta. Es preciso mencionar que de los 77 encuestados, son setenta (70) los/las profesionales que se encuentran laborando o han laborado como trabajadores sociales, por su parte, los siete (7) restantes no se habían desempeñado como profesionales al momento de contestar la encuesta, cabe señalar, el año de egreso de estos profesionales corresponde al año 2019 (3 profesionales), año 2020 (3 profesionales) y un caso excepcional que egresó en el año 2017. En ese sentido, los datos que se van a presentar conciernen a los suministrados por los 70 profesionales que sí se han desempeñado, pues son los que permiten indagar en torno a las condiciones laborales.

Condiciones de empleo. Se preguntó por el tipo de contrato laboral que ha tenido el/la profesional, al respecto, el tipo de contrato más común de un porcentaje significativo de participantes (44,3%) es el contrato civil por prestación de servicios, seguido se encuentran los profesionales (25,7%) que expresan han tenido un contrato a término fijo, por su parte, (21,4%) han estado bajo un contrato de obra o labor, solo un (5,7%) tiene un contrato a término indefinido, por último, (2,9%) ha tenido un contrato temporal, ocasional o accidental (Figura 4).

Figura 4

Tipo de contrato laboral que tiene o tuvo



Sobre el grado de acuerdo respecto de la forma de contratación bajo la que se encontraban los/las profesionales, se logra evidenciar que la mayoría de los encuestados que tienen un contrato civil por prestación de servicios (37,14%) y un contrato temporal, ocasional o accidental (2,86%), están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con esta contratación, caso contrario ocurre con quienes están bajo contratos a término fijo e indefinido (25,72%), la mayoría manifiesta su acuerdo o totalmente de acuerdo con su forma de contratación. Cabe mencionar, para el caso del contrato de obra o labor se presenta una situación particular pues se encuentran quienes están en acuerdo (11,43%) y en desacuerdo (10%) con esta contratación (Tabla 9).

Tabla 9*Tipo de contrato y grado de acuerdo*

Tipo de contrato	Grado de acuerdo con la forma de contratación					
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total %
Contrato a término fijo	2,86	18,57	1,43	2,86	0	25,71
Contrato a término indefinido	2,86	1,43	0	1,43	0	5,71
Contrato de obra o labor	1,43	10,0	0	7,14	2,86	21,43
Contrato temporal, ocasional o accidental	0	0	0	2,86	0	2,86
Contrato civil por prestación de servicios	1,43	1,43	4,29	28,57	8,57	44,29
Total	8,57	31,43	5,71	42,86	11,43	100%

Acerca del tiempo que se tardaron los/las 70 profesionales en conseguir un trabajo formal en Trabajo Social luego de la graduación, el 27,1% se tardó entre 1 mes y 3 meses, 21,4% se tomó entre 7 meses y 1 año, un 18,6% tardó entre 4 y 6 meses, el 11,4% expresa que consiguió trabajo luego de más de 1 año; por su parte, hay un pequeño porcentaje de profesionales que manifestaron que ya tenía trabajo antes de graduarse 12,9%, también 8,6% exponen que se tardaron menos de 1 mes (Tabla 10). Se resalta sobre este aspecto, que un porcentaje considerable (67,2%) logró su vinculación al mercado laboral en un tiempo menor o igual a los 6 meses, es decir, una vinculación laboral relativamente rápida.

Tabla 10

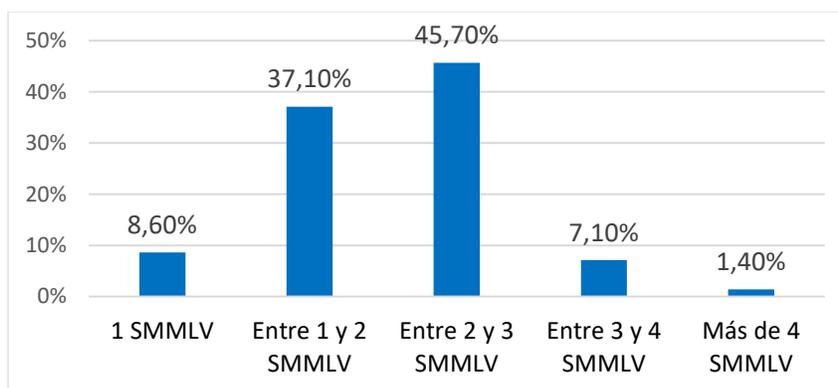
¿Cuánto tiempo se tardó en conseguir trabajo?

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje válido
Ya tenía trabajo antes de graduarse	9	12,9
Menos de 1 mes	6	8,6
Entre 1 mes y 3 meses	19	27,1
Entre 4 meses y 6 meses	13	18,6
Entre 7 meses y 1 año	15	21,4
Más de 1 año	8	11,4
Total	70	100,0
No ha conseguido trabajo	7	
Total	77	

En cuanto al salario establecido en los contratos laborales que tienen o han tenido los/las profesionales, se encontró que la mayoría de encuestados (82.8%) devenga un salario ubicado en el rango de más de 1 SMMLV y 3 SMMLV, por su lado, solo un 8,5% gana más de 3 SMMLV. De la misma manera, se evidencia un pequeño porcentaje 8,6% que devenga 1 SMMLV (Figura 5).

Figura 5

¿De cuánto ha sido su salario?



Los/las profesionales también respondieron sobre si el salario corresponde o correspondía al nivel profesional, sobre esto, el 54,29% del total de participantes expresa estar en desacuerdo y

totalmente en desacuerdo, ubicándose el salario que devengan este grupo en su mayoría entre 1 y 3 SMMLV. Por su parte, 45,7% expresa estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su salario corresponda al nivel profesional, el salario devengado se ubica en gran parte de este grupo entre 2 y 4 SMMLV (Tabla 11).

Tabla 11

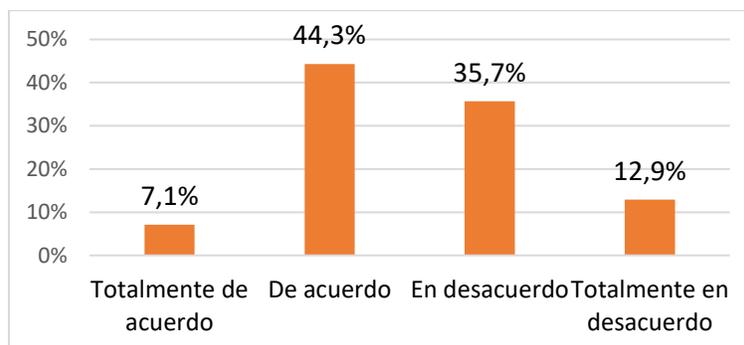
Salario acorde al nivel profesional

Salario	Considero que mi salario corresponde a mi nivel profesional				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1 SMMLV	0	0	1	5	6
Entre 1 y 2 SMMLV	0	6	14	6	26
Entre 2 y 3 SMMLV	4	16	9	3	32
Entre 3 y 4 SMMLV	0	5	0	0	5
Más de 4 SMMLV	1	0	0	0	1
Total	5	27	24	14	70

Por su lado, en cuanto a si el salario que devengan los/las profesionales es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, el 51,4% manifiesta que sí es suficiente, sin embargo, un 48,6% expresa que el salario no les resulta suficiente (Figura 6). Sobre este aspecto, claramente se evidencia un porcentaje significativo de profesionales a los que su salario no les permite satisfacer sus necesidades básicas, lo cual conlleva a pensar en la posibilidad de que los/las profesionales deban realizar labores externas para obtener otros ingresos que les permita cumplir con la satisfacción de sus necesidades básicas.

Figura 6

Satisfacción de las necesidades básicas a partir del salario



Referente al número de horas de la que consta la jornada de trabajo de los participantes y la satisfacción por la misma, el 51,43% de los participantes labora 8 horas y un 8,57% menos de 8 horas, al respecto se evidencia que este grupo de encuestados se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo con su jornada laboral. Por su lado, un 40% manifiesta que su jornada laboral consta de más de 8 horas, asimismo, se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo sobre esto (Tabla 12). Se resalta que un porcentaje significativo de encuestados expresa que labora más horas que las establecidas legalmente (8 horas) en Colombia.

Tabla 12

Jornada laboral y grado de acuerdo

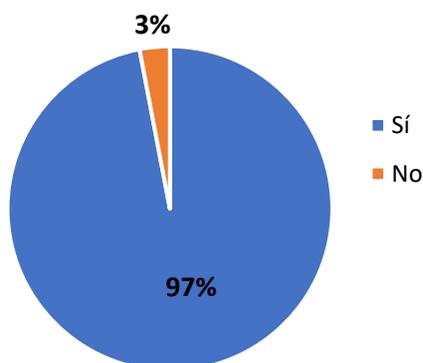
Jornada laboral	Grado de acuerdo con la jornada laboral				n=70
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Menos de 8 horas	2,86%	5,71%	0	0	8,57%
8 horas	10%	41,43%	0	0	51,43%
Más de 8 horas	0	0	30%	10%	40%
Total	12,86%	47,14%	30%	10%	100%

Continuando, se indagó con los/las profesionales sobre si las labores que realizaban correspondían a la profesión de Trabajo Social (Figura 7), sobre esto, el 97% afirma que Sí, sin

embargo, 3% expresa que realizaba algunas actividades que No correspondían a su profesión, por ejemplo, hacer logística para las reuniones (pedir la comida), sacarles el RUT a las personas, hacer aseo, sacar fotocopias y agendar citas médicas de sus superiores.

Figura 7

Labores no correspondientes a la profesión



En relación con las prestaciones sociales a las que tienen derecho 59 (84,29%) del total de participantes (70), se encontró que a las que más tienen acceso son salud (91,53%), ARL (88,14%) y pensión (76,27%); también, pero en menor proporción los/las profesionales tienen derecho a cesantías, dotación, vacaciones e intereses a las cesantías. Por su parte, 3,39% manifiesta no tener derecho a ninguna prestación (Tabla 13).

Tabla 13

Prestaciones sociales

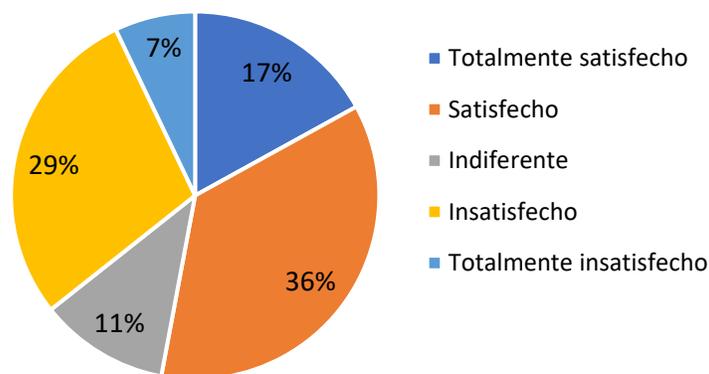
Prestaciones sociales	Sí
Válidos 59 (84,29%)	
Salud	91,53%
ARL	88,14%
Prima de servicios	47,46%
Cesantías	55,93%
Intereses a las cesantías	45,76%
Pensión	76,27%
Vacaciones	50,85%

Dotación	52,54%
Ninguna	3,39%
No responde (11)	15,71%

En lo que concierne con la satisfacción con el sistema de seguridad social al que están o estuvieron adscritos los encuestados, se encontró que el 53% se encuentra totalmente satisfecho o satisfecho, un 11,4% es indiferente a este aspecto, por su lado, 35,6% expresa sentirse insatisfecho o totalmente insatisfecho (Figura 8).

Figura 8

Estoy satisfecho/a con mi seguridad social

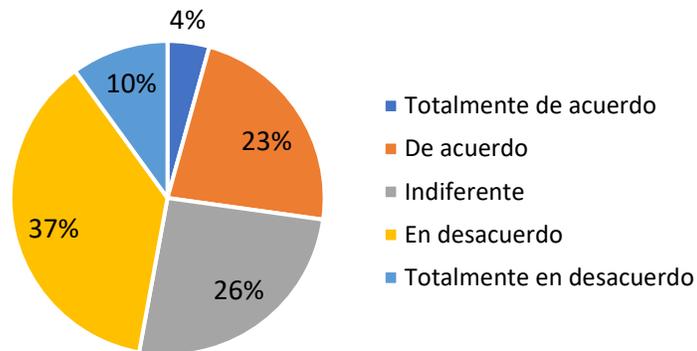


Condiciones ambientales, físicas, mentales y sociales. De manera general se encontró que los/las profesionales (100%) contaban al momento de contestar la encuesta con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales tanto para realizar sus actividades diarias como para desempeñar de manera efectiva las actividades laborales. Asimismo, se indagó acerca de la realización de grandes esfuerzos físicos y/o movimientos repetitivos que afectaban la postura de los participantes en los lugares de trabajo, el 27% expresa estar completamente de acuerdo y de acuerdo, el 25,7% es indiferente sobre este tema, por su lado, el 47% dice estar en desacuerdo y

totalmente en desacuerdo con que realizaban esfuerzos y movimientos que les afectaban su postura (Figura 9).

Figura 9

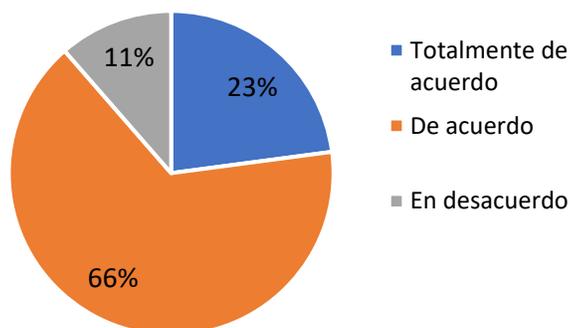
Realización de esfuerzos físicos y/o movimientos que afectan la postura



Respecto a las condiciones ambientales (ruido, seguridad integral, entre otras) bajo las que se encontraban los encuestados en el lugar de trabajo, se obtuvo que la mayoría (88,6%) está completamente de acuerdo y de acuerdo en que las condiciones ambientales son óptimas, sin embargo, se tiene que un 11,4% está en desacuerdo (Figura 10).

Figura 10

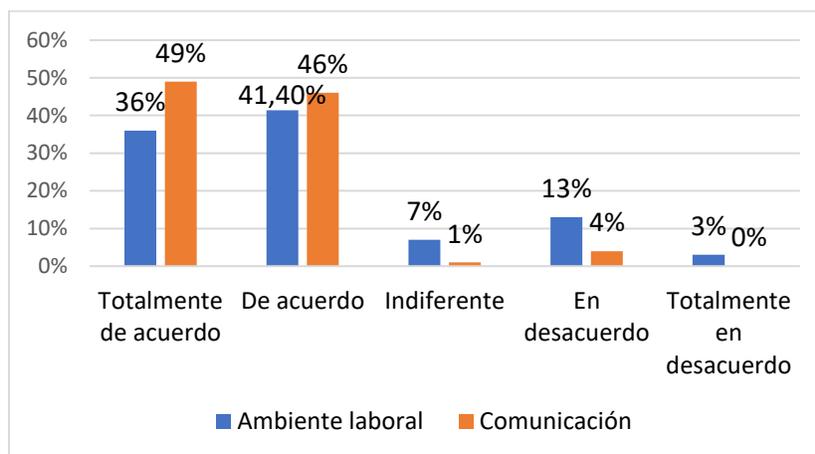
Condiciones ambientales del lugar de trabajo



Referente al ambiente laboral (relaciones interpersonales) y la comunicación de los encuestados con sus compañeros de trabajo, se obtuvo resultados favorecedores para los dos ítems, así el 77,4% expresa que el ambiente laboral es óptimo, del mismo modo, el 95% manifiesta una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo (Figura 11).

Figura 11

Acuerdo con Ambiente laboral y comunicación



En lo que concierne a los ítems, libertad de expresión, control de las tareas a cargo y participación en la toma de decisiones, se evidencia que los/las profesionales de Trabajo Social participantes de la encuesta presentan datos positivos en cada uno de los aspectos, de esta manera, el 80% establece que puede expresar su opinión en el lugar de trabajo sin temer a represalias, el 78% refiere que tiene completo control sobre las tareas que le asignan, por su lado, el 81,7% alude que ha podido participar en la toma de decisiones (Tabla 14).

Tabla 14

Libertad de expresión, control de tareas y toma de decisiones

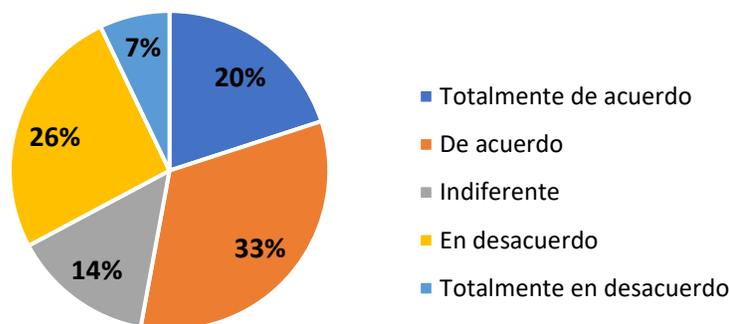
Escala	Libertad de expresión	Control de tareas	Toma de decisiones
Totalmente de acuerdo	26,4%	32%	24,3%
De acuerdo	53,6%	46%	57,4%
Indiferente	7,1%	6%	8,6%

En desacuerdo	10%	10%	5,4%
Totalmente en desacuerdo	2,9%	6%	4,3%
Total	100%	100%	100%

En relación con el reconocimiento de los esfuerzos de los participantes con oportunidades de promoción, el 53% expresó estar totalmente de acuerdo y en acuerdo, un 14,3% se muestra indiferente sobre este tema, pero, un 33% manifiesta estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que se les reconociera sus esfuerzos con oportunidades de promoción (Figura 12). En este aspecto, es importante desatacar que más del 50% de los/las profesionales han podido acceder a oportunidades de promoción, lo cual representa un acierto para el desarrollo profesional de esta población. Se resalta en el mismo sentido que el porcentaje de profesionales se divide de manera homogénea entre los diferentes campos en los que se desempeñan como trabajadores sociales.

Figura 12

Reconocimiento de los esfuerzos con oportunidades de promoción



Se cuestionó en torno a sí el puesto de trabajo que tenían asignado correspondía al nivel de formación profesional con el que contaban los encuestados, la mayoría en un 87,2% manifiesta su acuerdo en que sí correspondía, un 2,9% es indiferente sobre esta cuestión, y un

10% expresa su desacuerdo (Figura 13). De la misma manera se indaga por la satisfacción con el desempeño profesional, sobre esto, un alto porcentaje de encuestados 88,5% expresa su satisfacción, un 2,9% es indiferente sobre este aspecto, y un 8,6% se muestra insatisfecho (Figura 14).

Figura 13

Puesto de trabajo correspondiente al nivel de formación

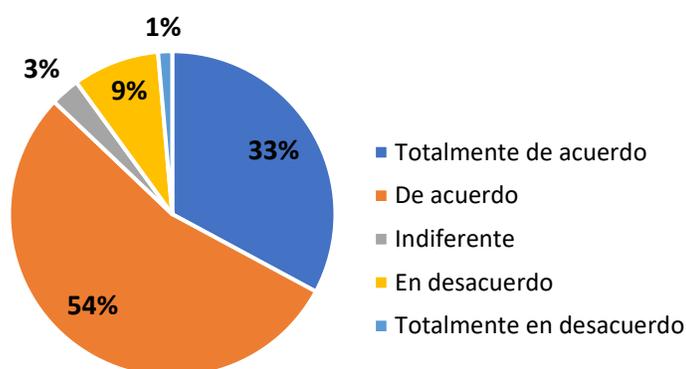
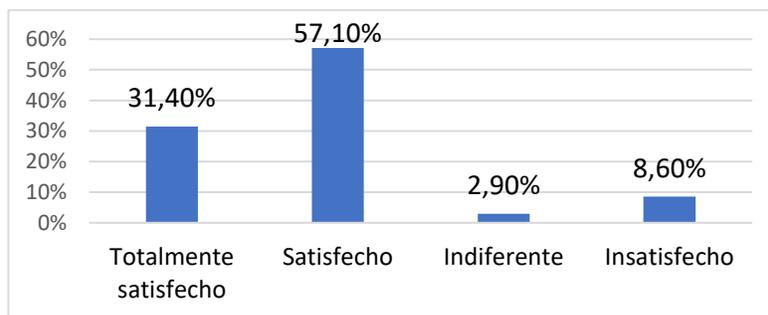


Figura 14

Satisfacción con el desempeño profesional

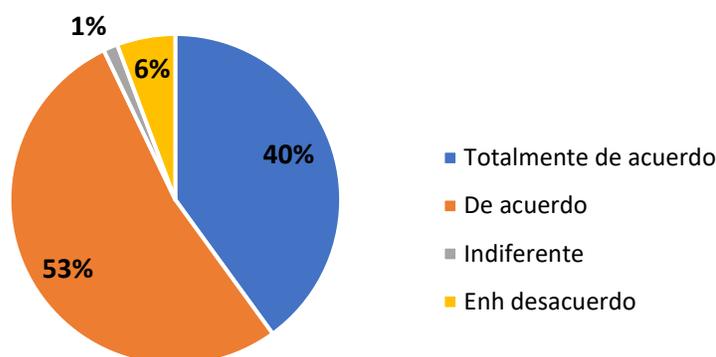


En lo que se refiere a si los/las profesionales disfrutaban usando sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias, se obtuvo que la mayoría en un 93% está totalmente de acuerdo y de acuerdo, un 1,4% es indiferente y solo un 5,7% está en desacuerdo

sobre disfrutar usando sus habilidades y destrezas (Figura 15). Al respecto, este es un factor positivo que se evidencia en la mayoría de los encuestados, debido a que si los participantes disfrutaban de hacer usos de sus habilidades y destrezas esto se va a proyectar en la calidad de las intervenciones que adelantan.

Figura 15

Disfruto haciendo uso de las habilidades y destrezas



En cuanto a si el trabajo les daba la oportunidad a los participantes de compartir con la familia, amigos y conocidos, también de realizar actividades de recreación y ocio planeadas fuera del horario laboral, se obtienen datos favorecedores para ambos ítems, así el 75,8% establece que sí tienen la posibilidad de compartir con sus seres queridos sin que el trabajo se interponga, por su lado, el 78% manifiesta que han podido cumplir con las actividades que se han propuesto fuera del horario laboral (Tabla 15).

Tabla 15

Compartir con seres queridos y realización de actividades

Escala	Compartir con seres queridos	Realizar actividades fuera del trabajo
Totalmente de acuerdo	22,9%	23%
De acuerdo	52,8%	55%
Indiferente	0%	4%

En desacuerdo	20%	14%
Totalmente en desacuerdo	4,3%	4%
Total	100%	100%

3.2. Calidad de vida de las y los profesionales de Trabajo Social

Fase de Trabajo de Campo. Fue necesario decidir qué tipo de población concreta participaría de la investigación. Esta población debía cumplir mínimamente con dos aspectos; el primero de estos, fue ser egresado/a de Trabajo Social entre los años 2015 a 2020-1 y el segundo, haberse desempeñado profesionalmente como Trabajador/a Social.

Sumado a lo anterior, se compartió previamente la autorización de participar en las entrevistas del estudio, por medio de un consentimiento informado el cual se anexa más adelante. En total, se realizaron cuatro (4) entrevistas a Trabajadores/as Sociales que se han desempeñado en varios campos de la profesión. Finalmente, se realizó la transcripción de las entrevistas, las cuales permitieron analizar de mejor manera la información suministrada.

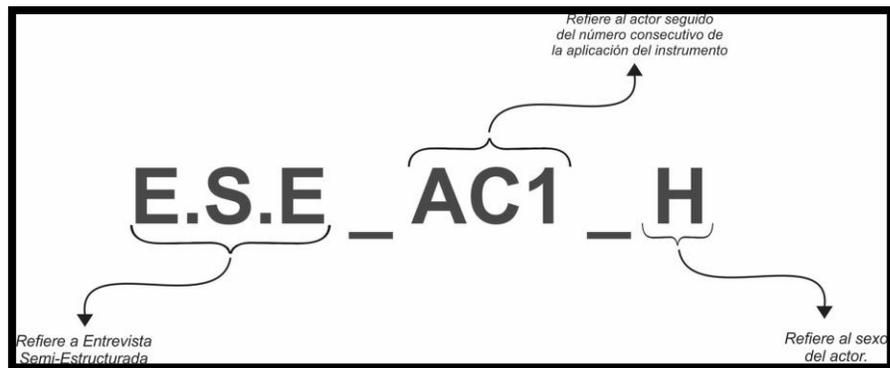
Fase analítica. Para entender la fase analítica, es importante comprender las siguientes tareas u operaciones que se elaboraron para la obtención de los resultados:

- **Reducción de datos:** Cuatro (4) entrevistas semiestructuradas (Ver apéndice 2)
- **Identificación y clasificación:** Para el proceso de categorización y clasificación, se realizó la previa numeración de los insumos (entrevistas semiestructuradas) comenzando desde el renglón 01 y finalizando en el 198.
- **Codificación de los insumos:** Cada uno de los instrumentos tiene asignado un código correspondiente de identificación. Es así como las entrevistas semiestructuradas fueron llamadas, **E.S.E** y a su vez, cada una de estas cuentas con un número

consecutivo, que corresponde al actor clave que participó de las mismas, empezando desde AC1 y finalizando en AC4. Seguido del anterior código, se utiliza el sexo del participante, para diferenciar si las respuestas de la entrevista corresponden a las de un hombre (H) o a las de una mujer (M), tal y como se demuestra a continuación.

Figura 16

Codificación de insumos



- a. Síntesis y agrupamiento:** Las siguientes son las entrevistas con su respectivo tiempo de duración.

Tabla 16

Entrevistas

N°	Entrevista	Tiempo
1	E.S.E_AC1_M	9:40min
2	E.S.E_AC2_M	10:11min
3	E.S.E_AC3_M	9:37min
4	E.S.E_AC4_H	10:08min

- b. Categorización:** La investigación está guiada por dos (2) categorías deductivas: calidad de vida y condiciones laborales – calidad de vida; de las cuales emergen en total quince (15). A continuación, se pueden apreciar.

Tabla 17*Categorización*

Categorías	
Deductivas	Emergentes
Calidad de vida	Desarrollo personal
	Bienestar integral
	Elementos intangibles
	Empatía
	Plenitud personal
	Retribución económica
	Satisfacción de necesidades
	Vida digna
	Desarrollo profesional
	Desarrollo profesional
Condiciones laborales y calidad de vida	Bienestar integral
	Desarrollo Personal
	Desarrollo profesional
	Retribución económica
	Satisfacción de necesidades
	Forma de contratación

c. Disposición y transformación de datos:

- **Disposición:** Se realiza una matriz categorial que permite evidenciar las respuestas que los actores claves arrojaron a las diferentes preguntas de la entrevista semiestructurada. Dicha matriz categorial está conformada por:
- **Categorías Deductivas:** Hacen referencia al grupo de conceptos que están sustentados teóricamente. Comprenden los objetivos de la investigación.
- **Categorías Inductivas o emergentes:** Hacen alusión a los conceptos individuales que surgieron a partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas semiestructuradas.
- **Códigos:** Es la identificación y clasificación de las entrevistas semiestructuradas, los actores clave, su sexo y el renglón donde pertenece aquello que textualmente mencionaron.

- **Descriptor:** Corresponde a la cita textual que los actores clave mencionan en la entrevista.
- **Marco referencial:** Es la teoría relacionada con las respuestas de las y los entrevistados. (Ver apéndice 3)

d. Transformación

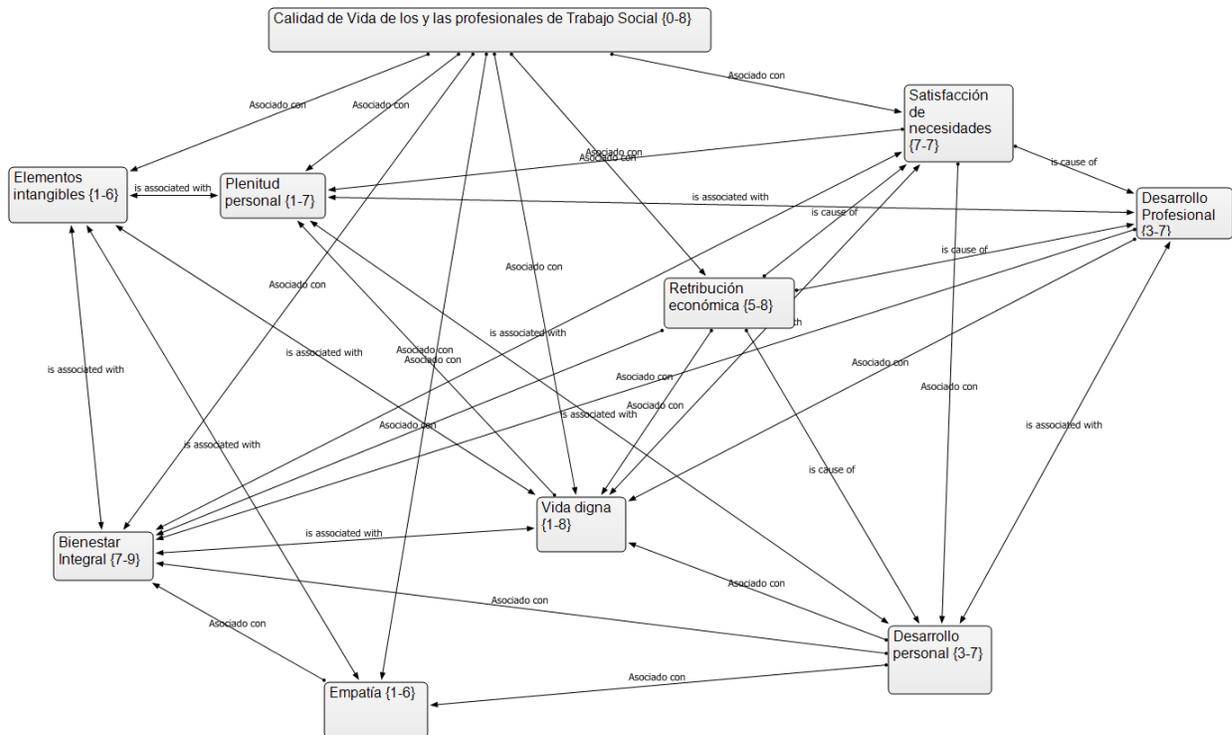
- **Redes semánticas:** La elaboración de las redes semánticas tiene como propósito relacionar las categorías deductivas con las categorías inductivas o emergentes. Estas relaciones se realizan para explicar gráficamente la relación entre calidad de vida y las condiciones laborales de los y las egresados de Trabajo Social entre los años 2015 a 2020 -1.

3.2.1 Resultados

Para los Trabajadores Sociales entrevistados, la calidad de vida está relacionada con el desarrollo personal, el bienestar integral, los elementos intangibles, la empatía, la plenitud personal, la existencia de una retribución económica, la satisfacción de necesidades, una vida digna y el desarrollo profesional. Para los entrevistados, ser Trabajador Social les ha permitido desarrollar diferentes habilidades desde su quehacer profesional, guardando relación directa sobre la construcción de su propio concepto “calidad de vida”.

Este apartado plantea señalar la relación establecida por los profesionales en la primera categoría deductiva del presente informe.

A partir de la entrevista realizada a cuatro profesionales de Trabajo Social, se pudo conocer cada uno de los diferentes factores que están asociados a su construcción personal del concepto “calidad de vida”. Por lo anterior, se presenta la siguiente red semántica con las nueve (9) categorías emergentes que compartieron los entrevistados.

Figura 17*Red semántica Calidad de vida*

Si bien la calidad de vida es una cuestión individual y personal, en una importante medida guarda relación con el entorno en el que se desenvuelven las personas, ya sea en lo laboral y/o personal. En este sentido, para las y los profesionales entrevistados, es necesario abordar el desarrollo personal cuando se habla de calidad de vida; ya que, para ellos, este es un factor determinante que permite plantear de una manera más íntegra su quehacer como profesionales. En este sentido, E.S.E_AC2_M establece:

Para mí, ser profesional de Trabajo Social me ha permitido replantear por ejemplo hábitos y estilos de vida, la alimentación incluso, el ejercicio, la lectura, es decir, no solamente como Trabajadores Sociales podemos hacer e intentar transformar realidades en las comunidades donde estamos, sino que también si ponemos en prácticas esos principios de autocuidado, lo tenemos que hacer primero con nosotras o con nosotros, porque

finalmente somos también el reflejo de eso que estamos intentando proyectar en el trabajo comunitario, como también a veces ejercemos casi que de pedagogos sociales, entonces si es importante casi que cambiemos y mejoremos nuestro estilo y nuestra calidad de vida también. (R83:R90)

En otras palabras, abordar el término Desarrollo Personal es ir más allá de lo netamente individual, es articular de manera orgánica lo humano y colectivo con las relaciones que surgen en el desarrollo de la actividad profesional (Max Neef, 1986). De esta manera, al hacer referencia al desarrollo personal, también se tienen en cuenta las relaciones entre el ser y su crecimiento individual, como bien lo comparte E.S.E_AC4_H: "...ser profesional en Trabajo Social me ha permitido el cumplimiento de mis propósitos individuales y profesionales..." (R185:R186).

Otra relación establecida por los profesionales entrevistados es la asociada con el Bienestar Integral; para estos Trabajadores Sociales el Bienestar Integral no puede ir desligado a sus construcciones conceptuales de calidad de vida, ya que al abordar dicho concepto se tiene en cuenta, además, aspectos tales como: la satisfacción de necesidades básicas, acceso a derechos, libertad, salud física y mental, el cuidado de las relaciones sociales y personales, entre otras. Dicho de otro modo, es la comprensión de aspectos significativos que abarcan una totalidad de bienestar, de esta manera E.S.E_AC1_M comparte:

A parte de que ser profesional en Trabajo Social me ha permitido cumplir con la mayoría de los factores que determinan mi calidad de vida, es decir, satisfacer mis necesidades básicas, poder acceder a derechos que el Estado no me garantiza plenamente como es vivienda y salud, contar con el conocimiento necesario para reconocer la importancia que tiene cuidar por mi salud física y mental, de cuidarme en general y asimismo a mis seres

queridos, eso es lo que considero es en lo que me ha aportado mi profesión en el mejoramiento de mi calidad de vida. (R20: R25)

Así pues, se puede afirmar que para los profesionales entrevistados es importante tener en cuenta una completa perspectiva de calidad de vida, superando lo meramente cuantitativo e incluyendo aspectos cualitativos, en donde se incorpore el bienestar integral como un factor fundamental que posibilite un mejor desarrollo profesional, individual y personal (Alguacil, 2008).

Un factor que llamó especialmente la atención en el presente trabajo de investigación es el relacionado con los Elementos Intangibles que los profesionales entrevistados consideran importantes a la hora de ejercer su profesión, pues más allá de los ingresos económicos adquiridos, plantean la existencia de otro tipo de retribuciones igualmente importantes, así como lo establece E.S.E_AC1_M: “...se asocia con que va más allá de lo netamente material...” (R26). Para los profesionales entrevistados una retribución más allá de lo netamente material simboliza una sensación subjetiva de bienestar, donde además de estar bien individualmente, comprenden que su actividad profesional también logra la transformación de realidades (Ardila R, 2003).

Continuando con los aportes realizados por los Trabajadores Sociales entrevistados, otro punto importante guarda relación con la empatía y la transformación de realidades en los campos de desempeño laboral en los que ejercen. Para estos profesionales, la contribución del Trabajo Social les ha permitido mejorar condiciones de vida, aportar al bienestar integral de las comunidades y/o poblaciones donde intervienen, favoreciendo su crecimiento como individuos. Al respecto, manifiesta E.S.E_AC1_M:

(...) mi profesión ha contribuido a que sea más consciente con el estar bien de los otros, de poder con mis conocimientos en comunidad aportar en al mejoramiento de las condiciones de vida de otros, eso a mí me llena inmensamente, me hace feliz, me da un propósito y eso es lo que me ha permitido mi profesión (...)
(R27:R30)

En este sentido, el concepto de calidad de vida para los y las profesionales participantes, no sólo está relacionado a su entorno personal y de satisfacción individual, sino que involucra otras áreas y situaciones correspondientes a su actividad como Trabajadores Sociales, es decir, lo establecen como un estado de satisfacción general que deriva de sus potencialidades individuales (Ardila R, 2003).

Asimismo, entre las respuestas otorgadas por los profesionales, se encuentra la plenitud personal como un factor que influye dentro de su concepción de calidad de vida. Para estos Trabajadores Sociales, es importante mantener un estado de equilibrio e integridad en el desarrollo de sus actividades profesionales, en donde además de ejercer y cumplir sus responsabilidades laborales, también brinden herramientas que permitan entender a las poblaciones el por qué y para qué de sus experiencias. Por lo anterior E.S.E_AC3_M menciona:

En la medida que como Trabajadora Social he podido brindar herramientas a las personas para que entiendan el por qué y para qué de sus experiencias, es un espejo de calidad para mí; es decir, si yo puedo posibilitar eso en esas personas estoy cumpliendo mi objetivo de vida y por ende estoy teniendo una buena calidad de vida, porque estoy dando lo que puedo dar y estoy recibiendo una retribución por ello. (R137:R141)

Se puede afirmar entonces, que la plenitud personal hace parte de una idea multidimensional que abarca el término calidad de vida, ya que en este se vinculan distintos

componentes que lo definen; asociándose entonces, como una perspectiva sistémico-compleja que aborda la totalidad del concepto (Perafán y Martínez, 2002).

Un punto que no puede pasarse por alto al momento de definir calidad de vida, es la retribución económica y la importancia del dinero como remuneración monetaria por las actividades realizadas como profesionales y/o trabajadores; puesto que el dinero es considerado un elemento esencial en la vida de cualquier persona, tal como lo menciona E.S.E_AC1_M: “Entiendo que el ingreso o el dinero es como el principal medio para acceder a servicios, satisfacer nuestras necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestuario, etc...” (R34:R35). Por lo tanto, como aspecto objetivo se encuentra el bienestar material (Ardila R, 2003), por medio del dinero es posible acceder a diferentes bienes y servicios que son necesarios para tener una buena calidad de vida; por esta razón, la existencia de una retribución económica para satisfacer necesidades básicas es fundamental.

Al abordar el concepto calidad de vida, es inevitable pensar en la satisfacción de necesidades básicas del ser humano (salud, alimentación, vivienda, educación, participación, ocio y recreación, libertad, entre otras). Para los Trabajadores Sociales entrevistados, estas son fundamentales, puesto que articulan de manera orgánica (Max Neef, 1986) no sólo las relaciones personales, sino su propio crecimiento como profesionales. E.S.E_AC1_M comparte:

(...) en ese sentido podría decir que sí, mis ingresos me permiten satisfacer mis necesidades básicas y quiero resaltar que evidentemente es un ingreso que obtengo a partir de mi desempeño como profesional de Trabajo Social, lo cual marca un antes y un después de mi vida antes de ser profesional, porque antes no siempre podía satisfacer mis necesidades básicas. (R35:R39)

Por lo anterior la importancia de satisfacer necesidades básicas, debe plantearse más allá de suplir o alivianar carencias, debe ser vista como una integración armónica que permita el desarrollo de mejores oportunidades y el surgimiento de un óptimo bienestar social para cualquier individuo (Schultz, 1962).

Si bien es cierto que la estabilidad y la retribución económica pueden mejorar la calidad de vida de cualquier trabajador, es necesario, además, tener en cuenta la garantía de una vida digna y humana, es decir, la relación entre la satisfacción de necesidades básicas y la dignificación de la vida. Por lo cual E.S.E_AC2_M formula: “Pensando también en como suplimos nuestras necesidades con nuestro trabajo, como dignificamos también nuestra vida...” (R90:R92). Por consiguiente, para los profesionales entrevistados, su definición de calidad de vida, debe estar estrechamente relacionada con dos atributos inherentes a cada ser humano, la dignificación de la vida y la satisfacción de necesidades básicas (Blázquez N, 2011).

La reivindicación del rol de Trabajadores Sociales para los entrevistados es un factor que ha tenido relación directa con el mejoramiento de su calidad de vida como profesionales, así como lo comparte E.S.E_AC3_M:

Aquí también quiero hacer una observación y es que en las otras experiencias que tuve como Trabajadora Social fue demasiado importante reivindicar el rol y los quehaceres de esta profesión, puesto que antes de mí, había otros profesionales que de pronto no habían desarrollado sus objetivos, sus acciones en coherencia de la profesión, sino un poquito más desligado de ello. Y lo menciono porque gracias a esta percepción, mi trabajo anterior el salario aumentó puesto que logré reestructurar las funciones y responsabilidades de este cargo y eso hizo que tuviera un mayor reconocimiento salarial. (R147:R153)

En otras palabras, el desarrollo profesional no sólo está inmerso en el título o formación con los que se cuentan; a través del desarrollo de habilidades y puesta en marcha del quehacer como profesionales, puede asegurarse un mejor reconocimiento laboral y salarial, según lo argumentado por los entrevistados, en otras palabras el capital humano juega un papel importante en el desarrollo individual, facilitando de esta manera, el surgimiento de mejores oportunidades laborales y profesionales (Gary B, 1964).

3.3 Relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los/las profesionales

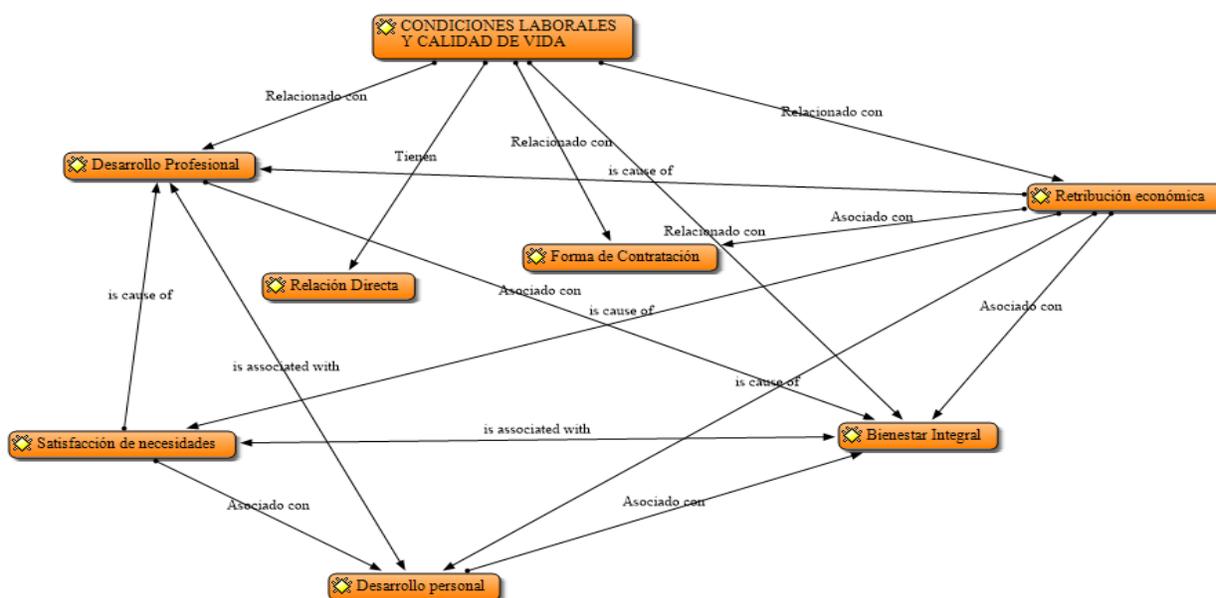
Para ahondar en la relación existente entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los/las profesionales de Trabajo Social participantes en la investigación, en el presente análisis se integran los datos recolectados a partir de la encuesta, de las/los 70 profesionales que han ejercido como trabajadores sociales, en el mismo sentido, se analiza la información proporcionada por los cuatro (4) participantes de la entrevista semiestructurada.

Primeramente, se indagó a los encuestados si consideraban que existe una relación entre sus condiciones laborales como trabajadores sociales y la calidad de vida de cada uno de ellos, al respecto, el 96% del total de participantes, es decir, la mayoría establece que sí existe relación entre estas dos dimensiones, asimismo, expresaron además (93%) que han evidenciado un mejoramiento en la calidad de vida a partir de los beneficios que obtienen de sus trabajos en donde laboran como profesionales de Trabajo Social. Cabe mencionar que esta afirmación se hace con base a la percepción individual que tienen los encuestados sobre la calidad de vida, también de los componentes que de manera subjetiva asocian con la misma.

Tabla 18*Relación condiciones laborales/calidad de vida*

Dimensiones	Grado de acuerdo				Totalmente en desacuerdo
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	
Relación condiciones laborales/calidad de vida	33%	63%	-----	4%	-----
Mejoramiento de la calidad de vida a partir del trabajo	41%	52%	-----	7%	-----
Total			100%		

Por su lado, a partir de la entrevista realizada a cuatro profesionales de Trabajo Social, se logra indagar también por la relación condiciones laborales-calidad de vida, a continuación, se presenta la red semántica que contiene las siete (7) categorías que emergieron sobre el tema central, así como el desarrollo de cada una de ellas.

Figura 18*Red semántica Condiciones laborales – calidad de vida*

De acuerdo con la información proporcionada por los cuatro entrevistados/as las condiciones laborales y la calidad de vida guardan una relación directa, en el sentido que, las primeras tienen incidencia ya sea positiva o negativa en los factores que conforman a la segunda, E.S.E_AC3_M establece: “Es una relación completamente directa, proporcional y sobre todo compensatoria” (R156). Una de las relaciones mencionadas se asocia con la forma de contratación, las/los profesionales entrevistados establecen que dependiendo del tipo de contrato bajo el que se encuentren se puede determinar una cierta estabilidad laboral, entendida esta como la posibilidad que tiene el trabajador de contar con la garantía de la continuidad y permanencia de su relación laboral (Marín, 2015), consecuentemente, contar con dicha estabilidad les garantizará un medio estable con el cual garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas. Sobre este aspecto expresa E.S.E_AC1_M:

(...) Yo he estado bajo contratos de prestación de servicios desde que me gradué, si yo pudiera conseguir un trabajo con un contrato laboral que sea por ejemplo termino fijo o indefinido, y que tenga derecho a todas las prestaciones sociales, eso me brindaría a mí una sensación de seguridad, y sentirme segura también se relaciona con sentirme bien, que en últimas contribuye a mi calidad de vida. (R52 – R57)

Otra de las relaciones que las/los entrevistados establecen tiene que ver con la retribución económica (salario) obtenida a partir de su desempeño como trabajadores sociales, este es un ingreso que les permite no solo contribuir a satisfacer sus necesidades básicas sino también aportar económicamente en los gastos de sus seres más queridos. Al respecto manifiesta E.S.E_AC1_M: “Ahora, afortunadamente con el salario que yo devengo como trabajadora social, puedo satisfacer mis necesidades básicas y puedo ayudar en los gastos de mi mamá...” (R48 – R49).

Continuando, también en el bienestar integral de las/los entrevistados inciden variedad de condiciones laborales, así, si en el lugar de trabajo se vivencian condiciones físicas, ambientales, técnicas y sociales adecuadas, en las cuales el trabajador puede desarrollar de manera efectiva sus funciones, se va a evidenciar a su vez un impacto positivo en el bienestar físico y mental de los trabajadores, en concordancia manifiesta E.S.E_AC1_M:

(...) por ejemplo, a mí me encanta lo que yo hago y mantengo una buena relación con mis compañeros, así mi salud física, mental y emocional en ese aspecto se mantiene muy bien, porque el ambiente laboral donde me desenvuelvo es supremamente agradable.
(R43 – R46)

Caso contrario ocurre cuando las condiciones laborales no son adecuadas, por ejemplo, si el trabajador está bajo largas y extenuantes jornadas de trabajo que van más allá del número de horas legalmente pactadas, obtiene bajos ingresos con los que no se siente satisfecho, realiza funciones que no le corresponden, el clima laboral está marcado por conflictos constantes con los compañeros de trabajo, entre otras situaciones, se va a afectar negativamente la salud tanto física como mental del trabajador, lo que a su vez se reflejará en el rendimiento y en la calidad del trabajo que desempeñe el empleado (Barreto et. al, 2017).

Aunado a lo anterior, es fundamental que las condiciones de trabajo sean óptimas y generen un agrado en los trabajadores para que puedan evidenciar otro de los elementos identificados por los entrevistados, este es, el desarrollo profesional, el cual se asocia con una percepción de satisfacción por las labores que se realizan, también por los logros obtenidos en el lugar de trabajo y a los cuales se da el debido reconocimiento con oportunidades que le van a permitir crecer profesionalmente exigiendo por otros niveles de formación (Miranda, 2015). De esta manera también lo manifiesta E.S.E_AC2_M:

(...) si hay unas condiciones donde yo me sienta dignificada, donde yo sienta que mis ideas no solamente son bien pagas, sino también son tenidas en cuenta, donde hay un ambiente laboral favorable...Eso también es calidad de vida en el sentido que yo me siento una persona útil, que yo siento que lo que yo propongo sea escuchado, pues me permite a mí también crecer como profesional y sentirme además correspondida intelectualmente y laboralmente, entonces sí creo que es muy importante que se relacione esas condiciones laborales, los entornos y el ambiente laboral con la calidad de vida de un profesional (...)(R112 – R119)

Y asociado a lo anterior se encuentra el desarrollo personal, el cual las/los entrevistados reconocen no se puede desligar de lo que acontece con sus trabajos pues para ellos, desempeñarse como trabajadores sociales les ha permitido no solo crecer como profesionales si no también en lo personal, en el sentido que les ha brindado satisfacción y un propósito de vida al cual centrar sus esfuerzos y motivaciones, E.S.E_AC1_M expresa:“ como mi trabajo me encanta, eso me da un propósito, para mejorar en lo que hago, para ofrecer un buen desempeño y ser cada vez mejor como persona” (R46 – R48).

De manera general, se puede afirmar que los/las profesionales de Trabajo Social participantes de esta investigación establecen la existencia de una relación entre sus condiciones laborales como trabajadores sociales y la calidad de vida, entendiendo que las primeras tienen incidencia directa y van a determinar a las segundas, en ese sentido, unas condiciones laborales óptimas, que velen por el bienestar integral y garanticen los derechos de las/los trabajadores, van a incidir de manera positiva en diferentes factores que constituyen la calidad de vida de los individuos entre ellos, salud mental y física, satisfacción de necesidades, desarrollo personal,

entre otros elementos que de manera individual y subjetiva son considerados por los profesionales.

4. Discusión

Las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los/las profesionales de Trabajo Social egresados de la UIS durante el período 2015-2020-1, fueron abordados desde un enfoque mixto (cuali-cuanti), entendiendo que con este es posible dar una perspectiva más integral y de mayor profundidad al tema en cuestión. De acuerdo con la bibliografía consultada, si bien es posible encontrar investigaciones que indagan por las condiciones laborales, hasta el momento no se han realizado investigaciones que adopten este tipo de enfoque al tema de las condiciones laborales y la calidad de vida de profesionales de Trabajo Social. En relación con los instrumentos cuantitativo (encuesta) y cualitativo (entrevista semiestructurada) diseñados e implementados en la presente investigación, es relevante establecer su pertinencia al momento de caracterizar las condiciones laborales de los y las profesionales egresadas de la UIS, del mismo modo, para indagar en torno a la calidad de vida de los mismos.

En lo que concierne a la caracterización de las condiciones laborales de las/los Trabajadores Sociales participantes de la investigación, se tuvieron en cuenta seis (6) dimensiones para su estudio, estas son, características sociodemográficas, condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones físicas, condiciones mentales y condiciones sociales. Al respecto, es preciso señalar, primeramente, que la población participante en la encuesta fueron en su mayoría mujeres (n=64) en comparación con los hombres (n=13), en ese sentido, no es posible establecer diferenciación significativa en cuanto a las condiciones laborales a raíz del sexo de los participantes. Asimismo, tampoco se encontraron divergencias a

partir del campo en el que se desempeñan las/los profesionales de Trabajo Social, debido a que la información encontrada para los diferentes campos fue bastante homogénea.

En lo que refiere a las condiciones laborales, se encontró que las dimensiones relacionadas a las condiciones ambientales, físicas, mentales y sociales son percibidas como aceptables teniendo en cuenta que las/los encuestados contestaron de manera favorecedora a los diferentes ítems que interrogaban por este tipo de condiciones, así, se da cuenta que la población participante se desempeña en trabajos caracterizados por entornos laborales propicios que no están afectando negativamente la salud física y mental de las/los trabajadores sociales. Importante señalar que, unas condiciones laborales óptimas van a tener efectos beneficiosos en el desempeño, la satisfacción, la productividad y la calidad de las labores realizadas por el trabajador (Pilligua y Arteaga, 2019).

Por su parte, en cuanto a la dimensión de las condiciones de empleo, sí se encontraron elementos significativos que llaman la atención, el primero de ellos tiene que ver con el bajo porcentaje de profesionales que cuenta con formación posgradual, complementaria y/o no formal (27,3%), ya sea posiblemente por falta de recursos económicos, debido al tiempo de egreso, desinterés, entre otras razones, es una situación que llama la atención teniendo en cuenta la importancia de contar con este tipo de formación para poder desenvolverse de una manera más efectiva en el actual mercado laboral, distinguido por la competencia por mejores puestos de trabajo entre las/los profesionales más cualificados (Useche, 2017).

Otro de los elementos para resaltar dentro de las condiciones de empleo está relacionado con el tipo de contrato más común entre los/las profesionales de Trabajo Social egresados de la UIS, en el período 2015-2020-1, este es el contrato civil por prestación de servicios (44,30%), cabe mencionar que las/los profesionales establecieron en su mayoría su desacuerdo con este tipo

de contratación, caso similar ocurre con quienes están bajo contratación temporal, ocasional o accidental (2,9%). Respecto al contrato civil por prestación de servicios (el más frecuente en estos profesionales), es caracterizado por la independencia que tiene el trabajador en relación con su manejo del tiempo teniendo en cuenta que no está obligado a cumplir con un horario de trabajo, lo cual es discutible pues en ocasiones a pesar de estar bajo este tipo de contratación se obliga al trabajador a cumplir un horario; igualmente, debe ser el trabajador quien costee en su totalidad la seguridad social, no tiene derecho a prestaciones sociales ni a indemnizaciones durante o después de finalizado el contrato, así se desliga de estas obligaciones al empleador generándole beneficios, a la vez que se va en detrimento de las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores (Gómez y Díaz, 2019).

Lo anterior guarda relación con lo advertido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien establece que en la actualidad en el mercado laboral ha venido en incremento formas atípicas de empleo, esto como consecuencia de algunos fenómenos como la globalización, nuevas demandas del mercado, avances tecnológicos, entre otros. Las formas atípicas de empleo se distinguen entre otras características por la falta de estabilidad y seguridad laboral del trabajador, ejemplo de ello, se presenta en la contratación por períodos de tiempo cortos lo cual conlleva a la preocupación por la búsqueda de un nuevo trabajo, asimismo, por la contratación a través de intermediarios, en donde se prestan los servicios a una entidad sin tener ningún tipo de relación laboral, a su vez, ésta puede prescindir de los servicios del empleado sin consideración alguna, omitiendo en ocasiones las prestaciones sociales que le corresponde por ley (OIT, 2016).

Continuando con las condiciones de empleo, otro aspecto que llama la atención está asociado con el desacuerdo de un número significativo de participantes (48,6%) al establecer que

el salario que devengan (ubicándose entre 1 y 3 SMMLV) no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, esta situación conlleva a pensar en la posibilidad de que estos profesionales de Trabajo Social deban realizar labores externas a su empleo para obtener otros ingresos que les permita cumplir con la satisfacción de sus necesidades básicas. De acuerdo con esto, se podría empezar a configurar otra forma de trabajo atípico conocido como “pluriempleo”, una modalidad que contribuye a que los trabajadores puedan mantener un nivel de vida deseado cuando su trabajo original no les proporciona los ingresos adecuados, sin embargo, hay que dar cuenta del desgaste físico y mental que conlleva la realización de dos o más empleos (Pouliakas, 2017). En acuerdo se encuentra Vidal (2015), al referirse al caso específico de los trabajadores sociales, la autora entiende que bajos ingresos podrían obligar al profesional a realizar trabajos de manera paralela, resultando esto a impactar la calidad de la intervención que se realice, contribuyendo en su mecanización y obviando los principios éticos que desde la profesión se defienden.

A lo largo del presente trabajo de investigación, se ha podido conocer que son diversas las construcciones del concepto “calidad de vida”. Para las y los egresados/as de Trabajo Social participantes, dicha construcción gira en torno a una concepción más orgánica e ideal, puesto que comprende no sólo los factores comunes que plantea el concepto (salud, educación, satisfacción de necesidades básicas, vivienda, entre otras), sino que incorpora a su definición una perspectiva más íntegra, es decir, adhiere factores propios del quehacer profesional. La literatura considera a la calidad de vida como un concepto multidimensional conformado por componentes objetivos y subjetivos, siendo estos últimos, aquellos que a juicio individual y/o colectivo garantizan el bienestar integral de las poblaciones o sujetos con los que se trabaja (Barranco, 2004). La anterior construcción del concepto de calidad de vida no puede desligarse del desarrollo personal; puesto que para los participantes este factor representa un determinante en el

planteamiento íntegro de la definición; en otras palabras, incluir el desarrollo personal en esta elaboración conceptual, es pasar de lo netamente individual a una articulación orgánica de lo colectivo (Max Neef, 1986) y de las relaciones que surgen al ejercer como profesionales.

Sumado a lo anterior, según la literatura abarcar una completa perspectiva de calidad de vida, debe superar lo meramente cuantitativo e incluir aspectos cualitativos (Alguacil, 2008). En este sentido, deben integrarse otros elementos que posibiliten un mejor desarrollo profesional y personal, como en el caso del bienestar integral, en donde se tiene en cuenta la comprensión de aspectos significativos que para los y las profesionales participantes, son factores que influye directamente en su concepción individual de calidad de vida.

En los resultados obtenidos, llama especialmente la atención la importancia que tienen los elementos intangibles como parte de retribuciones no materiales para los y las profesionales participantes. Para estos Trabajadores Sociales, este factor es igualmente indispensable a los ingresos económicos que obtienen laboralmente, puesto que representa una motivación intrínseca en la que ven reflejada, la transformación de realidades de las poblaciones con las que se trabaja, comprendiendo a su vez de mejor manera, su quehacer como profesionales. Para algunos autores, se destaca que dicha motivación intrínseca es asumida como un reto personal, en donde el profesional se siente complacido por el simple hecho de plantear soluciones, sin el anhelo de alguna recompensa monetaria (Jiménez, 2007). Sin embargo, no se puede pasar por alto la importancia de una retribución económica para cualquier profesional; la cual además de facilitar el acceso a diferentes bienes y/o servicios, también es fundamental para garantizar una aceptable satisfacción de necesidades básicas tanto familiares como individuales. Sumado a lo anterior, y según lo expuesto por la Corte Constitucional (2018), todo trabajador tiene derecho a ser remunerado según su esfuerzo, tarea cumplida, preparación, experiencia, conocimiento y tiempo;

sin embargo, dicha remuneración no puede ser simplemente simbólica, debe existir un pago monetario por esto.

Igualmente, la reivindicación del rol como Trabajadores Sociales, también fue parte de las ideas planteadas por los participantes. Para estos, existe una relación directa cuando en función de sus habilidades, se replantean objetivos que corresponden a su quehacer como profesionales, los cuales inciden directamente hacia el mejoramiento de su calidad de vida. Además, es importante resaltar el discurso que desde la academia se proporciona hacia los profesionales en formación sobre la reivindicación del rol como Trabajadores/as Sociales, el cual únicamente no queda inmenso en el desarrollo académico universitario, sino que se evidencia al evaluar el actuar profesional en los diferentes campos de acción. Según la literatura, el desarrollo de habilidades a partir del capital humano juega un papel importante en el individuo, lo cual facilita el surgimiento de mejores oportunidades laborales y profesionales (Gary B, 1964). En este marco de ideas, otro factor asociado es el desarrollo profesional, ya que al existir una claridad y evaluación de los objetivos que como profesionales se tienen, tal vez en gran medida, esto posibilite el acceso a diferentes y/o mejores opciones en su puesto o cargo laboral, relacionados con ascensos, reconocimientos, entre otros.

De los resultados obtenidos, también se resalta la incidencia directa que los profesionales relacionan con sus condiciones laborales y su calidad de vida. Para los participantes, el tipo de contrato laboral incide ya sea negativa o positivamente, en su desarrollo personal y/o profesional, puesto que argumentan que la forma de contratación puede determinar desde estabilidad, continuidad o permanencia laboral, hasta inestabilidad, preocupación y búsqueda continua de nuevas ofertas laborales; lo cual en un panorama negativo posiblemente representaría una frecuente incertidumbre en la construcción de sus proyectos personales a mediano y largo plazo,

afectando su calidad de vida. Se podría creer que gracias a este tipo de contrataciones parciales o de corto tiempo, probablemente los profesionales buscarían otras alternativas para mejorar sus ingresos, es decir, el factor del pluriempleo estaría presente (Cademartori, 2007); sin embargo según la información obtenida, este no es el caso de los recién egresados de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, por lo que pareciera que son pocas las alternativas para acceder empleos estables y los contratos por prestación de servicio, cada vez son más comunes a la hora de emplear nuevos profesionales.

5. Conclusiones y recomendaciones

A partir del enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) que caracterizó esta investigación, fue posible indagar a mayor profundidad las condiciones laborales y la calidad de vida de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander egresados entre el periodo 2015 – 2020-1. De acuerdo con esto, se logra establecer la existencia de una relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los participantes, en donde las primeras tienen incidencia directa en la segunda; en este sentido, es preciso señalar que en la literatura consultada se abordan cada uno de estos elementos de manera separada; para el caso de las condiciones laborales, estas eran analizadas sin tener en cuenta el grado de acuerdo de las y los trabajadores, elemento que sí se tuvo presente en esta investigación.

Asimismo, en la caracterización de las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales participantes del estudio, fue posible establecer de acuerdo con lo manifestado por ellos, que las condiciones ambientales, físicas, mentales y sociales, son consideradas como aceptables. Sin embargo, en el caso de las condiciones de empleo se encontraron algunos elementos que llaman la atención, entre estos, que el 73% de participantes, no cuentan con una formación postgradual

y/o complementaria; además se evidencia que el contrato laboral más común en los últimos años para los profesionales participantes de la investigación ha sido el de Prestación de Servicios con un 44,3%, en el mismo sentido, se resalta el desacuerdo que los mismos expresan sobre este tipo de contratación; aunado a lo anterior, los profesionales 48,6% manifiestan, que el salario devengado (entre 1 y 3 SMMLV) no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

Continuando, para las/los Trabajadores Sociales participantes, si bien la calidad de vida está asociada con elementos tanto subjetivos como objetivos encontrados en la literatura (salud, trabajo, educación, ocio, entre otros), integran además otros aspectos vinculados con la profesión, tales como, el conocimiento y la conciencia adquirida al ser y ejercer como Trabajador/a Social, para contribuir a la transformación de realidades y mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones con las cuales se trabaja, lo cual representa para los profesionales un aporte para su crecimiento personal y humano, siendo en últimas un aporte subjetivo para su calidad de vida.

Finalmente, se recomienda dar continuidad a las investigaciones relacionadas con las condiciones laborales y la calidad de vida de las/los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad Industrial de Santander, con el objetivo de visibilizar estas dos dimensiones en las actuales dinámicas del mundo laboral y así también, contribuir al debate y la reflexión teórico-metodológica desde la profesión.

Referencias Bibliográficas

- Aguado, M. (2002). *La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante*. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. 119, 49-76.
- Alguacil, J. (2008). *El desarrollo social hoy: Caminando hacia el Desarrollo Humano Sostenible*. Madrid, España.
- Ardila, R (2003). *Calidad de vida: Una definición integradora*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.
- Barranco, C. (2004). La Intervención en Trabajo Social desde la Calidad Integrada. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, 12, 79-103 ó en <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5592>.
- Barreto, L., Carvajal-Villamizar, H., Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. Revista Psicoespacios, Vol. 11, N. 19, pp. 99-119: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6109872.pdf>
- Barría, J. (2002). *Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile*.
- Becjer, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research. New York.
- Blázquez, N. (2011). *La filosofía y los filósofos*. Recuperado el 18 de agosto del 2015, de <http://lafilosofaylosfilosofos.blogspot.com/2011/06/la-filosofiay-los-filosofos.html>

- Brief, A. y Weiss, H. (2002). *Organizational behavior: Affect in the workplace*. Annual Review of Psychology, 53(1), 279-307.
- Cademartori, F. Campos, J. y Seiffer, T. (2007). *Condiciones de trabajo de los Trabajadores Sociales. Hacia un proyecto profesional crítico*. Argentina.
- Cardona, E. y Montoya, A. (2019). *Análisis de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados. ¿Condición de calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la educación superior?*
- Claramunt, A. (2004). *Trabajo Social, Formación Profesional e Inserción Laboral: Un análisis de las tensiones y desafíos existentes en la actualidad*. Universidad de la Republica.
- Colectivo de la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (2006). *Relevamiento sobre el perfil de los Asistentes Sociales del Departamento de San José*. San José.
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. Mc Graw Hill, Madrid, España.
- Gómez, A. y Díaz, C. (2019). *El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración*. Universitas 139.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

- Jiménez, M. (2007). Motivación *intrínseca*. *Competencia, autodeterminación y control*. En: Fernández-Abascal, E.; Jiménez, M.; Martín, M. *Emoción y motivación: La adaptación humana*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Acelles S. A.
- Levy, L. y Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial*. Población, ambiente y calidad de vida. México.
- Marín, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT. *Cuestiones Jurídicas*, vol. IX, núm. 2, pp. 11-27.
<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Martínez, E. (1997). *El papel de la Educación en el Pensamiento Económico*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, En Revista Aportes No. 3 y 4. BUAP. Puebla, México.
- Max Neef, M; Elizant, A y Hopenhayn, M (1997). *Desarrollo a Escala Humana*. CEPUR. Colombia.
- Miranda A., Hernández, M., Luque, E. (2015). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados*. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9,104-121.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>
- Nava, G (2012). *La calidad de vida: Análisis multidimensional*. México.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016). *El empleo Atípico en el mundo. Retos y Perspectivas*. Ginebra, Suiza.
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2009). *Constitution of the World Health Organization*. pp. 1-18. 3.

- Peiró, J.M; Prieto, F. y Roe, R (1996). *La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante*. Madrid, España.
- Perafán, L. y Martínez, W. (2002). *Calidad de vida: Una propuesta sistémica para su construcción*.
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
- Pouliakas, K. (2017). *Tener varios empleos: ¿proyecto profesional o situación desesperada?* IZA World of Labor, 356.
- Quintero, G. (1992). *Comunicación Personal*.
- Roca, S. y Lombardo, J. (2007). *De la política social al empobrecimiento de los Servicios Sociales y de las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales en la Provincia de Neuquén*. Colegio Profesional de Servicio Social de Neuquén.
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Salazar, Rincón, Velandia y Puentes (2015). *condiciones de trabajo de los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal colombiano*. Bogotá, Colombia. Universidad de la Salle.
- Schultz, Theodore W. (1962). *Investment in Human Capital.*” *The American Economic*.
- Stanca, L. y Veenhoven, R. (2015). *Consumption and happiness: An introduction*.

Staw, B. y Ross, J. (1985). *Stability in the Midst of Change. A Dispositional Approach to Job Attitudes*. University of California, Berkeley.

Torres, M y Granemann, S. (2009). *Ofensiva do capital e novas determinações do trabalho profissional*. Katálisis. Volume 12. Número 2. Julho/Dezembro. Florianópolis: Editora da UFSC.

Useche, A. (2017). *La formación posgradual como elemento para el desarrollo profesional*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración

Vidal, P. (2008). *Una aproximación a las condiciones laborales de trabajo social: Un insumo para el debate en la actualidad del ejercicio profesional*.

III Encuentro Estado y Políticas Sociales (2013). *Desafíos y Oportunidades para el Trabajo Social latinoamericano y caribeño. Las paradojas del crecimiento y el aumento de la inversión social: La precarización de las condiciones de trabajo para los Trabajadores Sociales*. Montevideo, Uruguay.

Apéndices

Apéndice A *Encuesta*

Encuesta sobre las condiciones laborales de las/los profesionales de Trabajo Social UIS egresadas(os) entre los años 2015-2020

Estimado/a participante: La presente encuesta tiene como fin indagar acerca de las condiciones laborales de las y los egresados de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander durante los años 2015-2020. Su participación es completamente voluntaria y la información que proporcione será utilizada únicamente con fines académicos. Debe tener en cuenta que para diligenciar la encuesta es indispensable ser profesional de Trabajo Social egresado de la Universidad Industrial de Santander durante los años 2015-2020.

Si tiene alguna duda acerca de la encuesta, puede escribir a los correos: lizeth2162784@correo.uis.edu.co o angy2162778@correo.uis.edu.co

¿Acepta participar de manera libre y voluntaria en el diligenciamiento de la siguiente encuesta?	Si	
	No	

Características sociodemográficas

Sexo	Femenino	
	Masculino	
	Otro	
Edad en años cumplidos	Entre 20 y 25 años	
	Entre 26 y 30 años	
	Entre 30 y 35 años	
	Más de 35 años	
Año de graduación	2015	
	2016	
	2017	
	2018	
	2019	
	2020	

Estado civil	Soltero/a	
	Casado/a	
	Unión libre	
	Separado/a	
	Divorciado/a	
	Viudo/a	
Estrato socioeconómico de la vivienda en la cual reside	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
Además de su formación en pregrado, cuenta con	Especialización	
	Especialización y Maestría	
	Maestría	
	Doctorado	
	Otro	
¿Se encuentra usted actualmente trabajando?	Si	
	No	

De acuerdo con el tipo de trabajo que tiene o tuvo, conteste a las siguientes preguntas:

¿En qué sector de la sociedad trabaja?	Público	
	Privado	
	Mixto	
Campo en el que se desempeña como Trabajador/a Social	Educativo	
	Organizacional	
	Comunitario	
	Víctimas	
	Familias	

	Infancia	
	Salud	
	Otra	
Tipo de contrato que tiene o tuvo:	Contrato a término fijo	
	Contrato a término indefinido	
	Contrato de obra o labor	
	Contrato de aprendizaje	
	Contrato temporal, ocasional o accidental	
	Contrato civil por prestación de servicios	
¿Cuánto tiempo se tardó en conseguir trabajo después de la graduación?	Ya tenía trabajo antes de graduarse	
	Menos de 1 mes	
	Entre 1 mes y 3 meses	
	Entre 4 meses y 6 meses	
	Entre 7 meses y 1 año	
	Más de 1 año	
	No ha conseguido trabajo	
De acuerdo a lo establecido en el contrato laboral, ¿Cuánto es o fue su salario?	1 SMMV	
	Entre 1 y 2 SMMLV	
	Entre 2 y 3 SMMLV	
	Entre 3 y 4 SMMLV	
	Más de 4 SMMLV	
Seleccione las prestaciones sociales a las cuales tiene o ha tenido derecho	Salud	
	ARL	
	Primas de servicios	
	Cesantías	
	Intereses a las cesantías	

	Pensión	
	Vacaciones	
	Dotación	
	Todas las anteriores	

Condiciones Ambientales

Considero que el ambiente laboral (relaciones laborales e interpersonales) de mi puesto de trabajo es o fue óptimo para poder desempeñar de manera adecuada mi trabajo.	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Considero que las condiciones ambientales (ruido, seguridad integral, entre otras) de mi puesto de trabajo fueron o son óptimas para poder desempeñar de manera adecuada mi labor.	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	

Condiciones de empleo

Considero que mi salario es era suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Considero que mi salario corresponde o correspondía a mi nivel profesional	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	

	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Considero que en mi trabajo realizo o realicé labores correspondientes a las de mi profesión	Si	
	No	
Si la respuesta a la anterior pregunta es No, responda ¿Cuáles son las labores que no corresponden a la profesión?		
En relación con la forma de contratación (bajo la que estoy o estuve) me encuentro:	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Estoy satisfecho en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy o estuve adscrito:	Totalmente Satisfecho	
	Satisfecho	
	Indiferente	
	Insatisfecho	
	Totalmente insatisfecho	
En mi trabajo se realizan o se realizaban exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
En relación con la duración de mi jornada de trabajo estoy o estaba:	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	

	Totalmente en desacuerdo	
¿De cuántas horas consta o constaba la jornada de trabajo?	Menos de 8 horas	
	8 horas	
	Más de 8 horas	

Condiciones físicas y mentales

Debo realizar constantemente grandes esfuerzos físicos y/o movimientos repetitivos que afectan o afectaban mi postura	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Considero o consideraba que el trabajo me ha permitido conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	

Condiciones psicosociales

Mantengo o mantuve una buena comunicación con mis compañeros de trabajo	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Considero que tengo o tuve libertad para expresar mis opiniones	Totalmente de acuerdo	

sobre mi trabajo sin temor a represalias de mis superiores	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Tengo o tuve control en las tareas y decisiones de mi cargo	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Puedo o pude participar en la toma de decisiones de mi cargo	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Se reconocen o reconocían mis esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Recibo o recibí reconocimiento de mis logros alcanzados	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Tengo o tuve la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	

	Totalmente en desacuerdo	
Considero que el puesto de trabajo que tengo o tuve asignado va de acuerdo con mi formación profesional	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Estoy o estuve satisfecho con mi desempeño como profesional en este trabajo	Totalmente Satisfecho	
	Satisfecho	
	Indiferente	
	Insatisfecho	
	Totalmente insatisfecho	
Disfruto o disfrutaba usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Mis actividades laborales me dan o daban la oportunidad de compartir con mi familia, amigos, vecinos, entre otros.	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	
Mi trabajo me permite o permitía cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	Totalmente de acuerdo	
	De acuerdo	
	Indiferente	
	Desacuerdo	
	Totalmente en desacuerdo	

Observaciones:

Apéndice B*Entrevista semiestructurada***Entrevista semiestructurada para profesionales de Trabajo Social UIS.**

Fecha: ___/___/___

Nombre del profesional: _____

Objetivo:

Indagar sobre la calidad de vida de los y las trabajadores (as) sociales egresados de la UIS durante el período 2015-2020

1. Presentación de la profesional (Nombre, año de egreso, experiencia como TS, campo y sector donde labora)
2. ¿Qué entiende por calidad de vida?
3. ¿Cuáles considera deben ser el conjunto de factores que determinan la calidad de vida?
4. ¿De qué manera ser un profesional en Trabajo Social le ha permitido mejorar su calidad de vida?
5. ¿Los ingresos que obtiene como profesional de TS le permiten satisfacer sus necesidades básicas? ¿Por qué?
6. ¿Cuál considera usted es la relación entre sus condiciones laborales como trabajador social y su calidad de vida?

Apéndice C

Matriz categorial

Categoría Deductiva	Categoría Emergente	Código	Descriptor	Marco Referencial
Calidad de Vida	Desarrollo Personal	E.S.E_AC2_M (R83:R90)	“Para mí, ser profesional de Trabajo Social me ha permitido replantear por ejemplo hábitos y estilos de vida, la alimentación incluso, el ejercicio, la lectura, es decir, no solamente como Trabajadores Sociales podemos hacer e intentar transformar realidades en las comunidades donde estamos, sino que también si ponemos en prácticas esos principios de autocuidado, lo tenemos que hacer primero con nosotras o con nosotros, porque finalmente somos también el reflejo de eso que estamos intentando proyectar en el trabajo comunitario, como también a veces ejercemos casi que de pedagogos sociales, entonces si es importante casi que cambiemos y mejoremos nuestro estilo y nuestra calidad de vida también”.	“...el enfoque de Desarrollo a Escala Humana plantea la necesidad de un desarrollo que abarque tanto lo individual como lo colectivo, en este sentido, este enfoque aborda la satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas y articula de manera orgánica, las relaciones entre el ser, su crecimiento personal, el crecimiento social y la autonomía (Max Neef, 1986).
		E.S.E_AC4_H (R185:R186)	“...ser profesional en Trabajo Social me ha permitido el cumplimiento de mis propósitos individuales y profesionales...”	

	Bienestar Integral	E.S.E_AC1_M (R20: R25)	“A parte de que ser profesional en Trabajo Social me ha permitido cumplir con la mayoría de los factores que determinan mi calidad de vida, es decir, satisfacer mis necesidades básicas, poder acceder a derechos que el Estado no me garantiza plenamente como es vivienda y salud, contar con el conocimiento necesario para reconocer la importancia que tiene cuidar por mi salud física y mental, de cuidarme en general y asimismo a mis seres queridos, eso es lo que considero es en lo que me ha aportado mi profesión en el mejoramiento de mi calidad de vida”.	“... la importancia de superar lo meramente cuantitativo para introducir también aspectos cualitativos, a fin de cambiar la visión de bienestar por una perspectiva compleja de calidad de vida que integre la calidad ambiental, es decir la habitabilidad y la residencia del individuo; con su bienestar en el trabajo, la salud y la educación y finalmente integrar en el sujeto, su identidad cultural, en otras palabras, su tiempo libre, ocio, participación, relaciones y redes sociales (Alguacil, 2008).
	Elementos Intangibles	E.S.E_AC1_M (R26)	“...se asocia con que va más allá de lo netamente material...”	“Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida...” (Ardila R, 2003).

	Empatía	E.S.E_AC1_M (R27:R30)	“...mi profesión ha contribuido a que sea más consciente con el estar bien de los otros, de poder con mis conocimientos en comunidad aportar en al mejoramiento de las condiciones de vida de otros, eso a mí me llena inmensamente, me hace feliz, me da un propósito y eso es lo que me ha permitido mi profesión...”	“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona” (Ardila R, 2003).
	Plenitud Personal	E.S.E_AC3_M (R137:R141)	“En la medida que como Trabajadora Social he podido brindar herramientas a las personas para que entiendan el por qué y para qué de sus experiencias, es un espejo de calidad para mí; es decir, si yo puedo posibilitar eso en esas personas estoy cumpliendo mi objetivo de vida y por ende estoy teniendo una buena calidad de vida, porque estoy dando lo que puedo dar y estoy recibiendo una retribución por ello”.	“... al hacer mención al término calidad de vida, es importante tener en cuenta su multidimensionalidad, puesto que en ella, están vinculados varios componentes que surgen a partir de interacciones integradas en distintos grupos humanos; en este sentido, dicha construcción se aborda desde una perspectiva sistémico-compleja, es decir, integrando diversos elementos sociales, culturales, biológicos, ambientales, entre otros, que permiten abordar en su totalidad la calidad de vida, buscando el aumento de capacidades y mejor aprovechamiento en los sujetos o grupos sociales”. (Perafán y Martínez, 2002).
	Retribución Económica	E.S.E_AC1_M (R34:R35)	“Entiendo que el ingreso o el dinero es como el principal medio para acceder a servicios, satisfacer nuestras necesidades básicas como	“La calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos

			alimentación, vivienda, vestuario, etc...”	y objetivos... Como aspectos objetivos se encuentra el bienestar material...” (Ardila R, 2003).
		E.S.E_AC3_M (R144:R145)	“En estos momentos los ingresos que tengo si me permiten satisfacer mis necesidades básicas...”	
		E.S.E_AC4_H (R190:R191)	“Mis ingresos en este momento, si me brindan esa posibilidad de decir que tengo una calidad de vida estable u optima...”	
	Satisfacción de Necesidades	E.S.E_AC1_M (R35:R39)	“...en ese sentido podría decir que sí, mis ingresos me permiten satisfacer mis necesidades básicas y quiero resaltar que evidentemente es un ingreso que obtengo a partir de mi desempeño como profesional de Trabajo Social, lo cual marca un antes y un después de mi vida antes de ser profesional, porque antes no siempre podía satisfacer mis necesidades básicas”.	“...aborda la satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas y articula de manera orgánica, las relaciones entre el ser, su crecimiento personal, el crecimiento social y la autonomía” (Max Neef 1986). “... da la posibilidad al empleado a acceder a mejores puestos de trabajo y como consecuencia, mejorar su calidad de vida y bienestar social”. (Schultz, 1962).
		E.S.E_AC3_M (R145:R147)	“...puesto que me permite cumplir con mis responsabilidades económicas en cuanto a la empresa, arriendos, servicios y demás y también mis responsabilidades individuales en el hogar”.	
		E.S.E_AC4_H (R191:R193)	“...porque permiten que pueda seguir creciendo, avanzando ya sea personal o profesionalmente. Y también poder satisfacer ciertas necesidades de mi entorno, familiar, más exactamente”.	

	Vida Digna	E.S.E_AC2_M (R90:R92)	“Pensando también en como suplimos nuestras necesidades con nuestro trabajo, como dignificamos también nuestra vida...”	“... la Calidad de Vida es un atributo inherente al individuo humano equivalente al valor, categoría o dignidad del mismo por el mero hecho de ser humano”. (Blázquez N, 2011).
	Desarrollo Profesional	E.S.E_AC2_M (R92:R94)	“...cómo mejoramos incluso nuestras maneras de trabajar, nuestros instrumentos de trabajo... como que eso también es un reflejo de lo profesionales que podemos ser”.	“Los factores determinantes que garantizan una mejor calidad de vida en la población, son los adelantos en conocimientos y la adquisición de habilidades. En este sentido, la educación se considera una forma de inversión que mejora el status social y económico, permitiendo adquirir beneficios y satisfacciones a futuro para las personas (Martínez, 1997). “... el capital humano juega un importante papel en el desarrollo individual, facilita el surgimiento de mejores oportunidades y es visto como una forma de disminuir la pobreza en las poblaciones”. (Gary B, 1964).
		E.S.E_AC3_M (R147:R153)	“Aquí también quiero hacer una observación y es que en las otras experiencias que tuve como Trabajadora Social fue demasiado importante reivindicar el rol y los quehaceres de esta profesión, puesto que antes de mí, había otros profesionales que de pronto no habían desarrollado sus objetivos, sus acciones en coherencia de la profesión, sino un poquito más desligado de ello. Y lo menciono porque gracias a esta percepción, mi trabajo anterior el salario aumentó puesto que logré reestructurar las funciones y responsabilidades de este cargo y eso hizo que tuviera un mayor reconocimiento salarial”.	
Condiciones Laborales y	Relación Directa	E.S.E_AC1_M (R42:R43)	“La relación que yo encuentro es una directa, es decir, las condiciones	Dependiendo del tipo de contrato bajo el que se encuentre un

Calidad de Vida			laborales de mi trabajo como profesional en Trabajo Social inciden directamente en mi calidad de vida...”	trabajador se puede determinar una cierta estabilidad laboral, entendida esta como la posibilidad que tiene el trabajador de contar con la garantía de la continuidad y permanencia de su relación laboral (Marín, 2015)	
		E.S.E_AC2_M (R111:R112)	“Yo creería que es muy importante que unas condiciones laborales si pueden definir también nuestra calidad de vida...”		
		E.S.E_AC3_M (R156)	“Es una relación completamente directa, proporcional y sobre todo compensatoria”.		
		Bienestar Integral	E.S.E_AC1_M (R43:R46)	“...por ejemplo, a mí me encanta lo que yo hago y mantengo una buena relación con mis compañeros, así mi salud física, mental y emocional en ese aspecto se mantiene muy bien, porque el ambiente laboral donde me desenvuelvo es supremamente agradable”.	A partir del clima laboral se va a afectar negativamente la salud tanto física como mental del trabajador, lo que a su vez se reflejará en el rendimiento y en la calidad del trabajo que desempeñe el empleado (Barreto et. al, 2017).
		Desarrollo Personal	E.S.E_AC1_M (R46:R48)	“Del mismo modo, como mi trabajo me encanta, eso me da un propósito, para mejorar en lo que hago, para ofrecer un buen desempeño y ser cada vez mejor”.	“proceso llevado a cabo mediante el conocimiento de sí mismo, que conduce a una optimización de las potencialidades y al aumento de las capacidades” (Miranda, 2015).
		Desarrollo Profesional	E.S.E_AC2_M (R112:R119)	“...si hay unas condiciones donde yo me sienta dignificada, donde yo sienta que mis ideas no solamente son bien pagas, sino también son tenidas en cuenta, donde hay un ambiente laboral favorable...Eso también es calidad de vida en el sentido que yo me siento una	Es entendida como una percepción de satisfacción por las labores que se realizan, también por los logros obtenidos en el lugar de trabajo y a los cuales se da el debido reconocimiento con oportunidades que le van a permitir crecer

			<p>persona útil, que yo siento que lo que yo propongo sea escuchado, pues me permite a mí también crecer como profesional y sentirme además correspondida intelectualmente y laboralmente, entonces sí creo que es muy importante que se relacione esas condiciones laborales, los entornos y el ambiente laboral con la calidad de vida de un profesional...”</p>	<p>profesionalmente exigiendo por otros niveles de formación (Miranda, 2015).</p>
	Retribución Económica	E.S.E_AC1_M (R48:R49)	<p>“Ahora, afortunadamente con el salario que yo devengo, puedo satisfacer mis necesidades básicas y puedo ayudar en los gastos...”</p>	<p>A partir de esta es posible facilitar el acceso a diferentes bienes y/o servicios, también es fundamental para garantizar una aceptable satisfacción de necesidades básicas tanto familiares como individuales (González, 2012).</p>
	Satisfacción de Necesidades	E.S.E_AC1_M (R48:R49)	<p>“Ahora, afortunadamente con el salario que yo devengo, puedo satisfacer mis necesidades básicas y puedo ayudar en los gastos...”</p>	<p>Se entiende al trabajo realizado genera un beneficio económico que contribuye a la satisfacción de las necesidades básicas y el acceso a servicios fundamentales (González, 2012).</p>
	Forma de contratación	E.S.E_AC1_M (R52:R57)	<p>“...si mis condiciones laborales fueran paupérrimas esto tendría incidencia directa en mi calidad de vida, para que quede más claro, yo he estado bajo contratos de prestación de servicios desde que me gradué, si yo pudiera conseguir un trabajo con un contrato laboral que sea por ejemplo termino</p>	<p>El tipo de contrato puede determinar una cierta estabilidad laboral, entendida esta como la posibilidad que tiene el trabajador de contar con la garantía de la continuidad y permanencia de su relación laboral (Marín, 2015).</p>

			fijo o indefinido, y que tenga derecho a todas las prestaciones sociales, eso me brindaría a mí una sensación de seguridad, y sentirme segura también se relaciona con sentirme bien, que en últimas contribuye a mi calidad de vida”.	
		E.S.E_AC4_H (R196:R198)	“No es estable por el tipo de contratación, es estable mientras dura el contrato, pero mientras se está laborando, brinda todas las posibilidades de poder seguir cumpliendo las metas personales y profesionales que me he trazado”.	

