



ISSN 2244-808X  
DL pp 201002Z43506

# PERSPECTIVA INTERACCIÓN

Revista de Trabajo Social

**Vol. 16 No. 1**  
**Enero - Abril**  
**2026**

**Universidad del Zulia**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Centro de Investigaciones en Trabajo Social

## INTERACCIÓN Y PERSPECTIVA

Revista de Trabajo Social

ISSN 2244-808X ~ Dep. Legal pp 201002Z43506

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.1786066>

Vol. 16 (1): 15 - 35 pp, 2026

## ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

# Condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social de la región Noreste de México

**Carlos Lasso-Urbano<sup>1</sup>, Blanca Mirthala Tamez Valdez<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Profesor de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.

E-mail: calasuir@uis.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5407-1953>.

<sup>2</sup>Profesora de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Monterrey, México.

E-mail: blanca.tamezvl@uanl.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4237-2294>.

**Resumen.** El artículo examina las condiciones laborales de las/los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de la Región Noroeste de México, entre los años 2010 y 2022 para el desarrollo de estrategias que aporten a la agremiación profesional, a las reivindicaciones salariales y a la exigencia de condiciones dignas de trabajo para el ejercicio profesional. El estudio se realizó desde un enfoque mixto, por lo cual se aplicaron técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa, entre ellas, la encuesta, la revisión documental y la entrevista semiestructurada. Los resultados obtenidos permiten reconocer que las condiciones laborales de los trabajadores sociales del Noreste de México se han visto afectadas por la precarización, tercerización y sobrecarga laboral; las principales conclusiones a las que se llega es que predomina la sobrecarga laboral, el pago de salarios por debajo de la media profesional, trabajo de horas extras en muchos casos sin ningún tipo de remuneración, y el crecimiento de la afectación emocional por la sobrecarga laboral y la multiplicidad de funciones asignadas.

**Palabras clave:** condiciones laborales, Trabajo Social, precarización laboral, tercerización laboral, agremiación profesional.

## Working conditions of Social Work professionals in the Northeast region of Mexico

**Abstract.** The article examines the working conditions of graduates of the Bachelor's Degree in Social Work in the Northeast Region of Mexico, between 2010 and 2022 for the development of strategies that contribute to professional unionization, salary demands and the demand for decent working conditions for professional practice. The study was carried out from a mixed approach, for which qualitative and quantitative research techniques were applied, including surveys, documentary review and semi-structured interviews. The results obtained allow us to recognize that the working conditions of social workers in the Northeast of Mexico have been affected by precariousness, outsourcing and work overload; The main conclusions reached are that work overload predominates, the payment of salaries below the professional average, overtime work in many cases without any type of remuneration, and the growth of emotional affectation due to work overload and the multiplicity of assigned functions.

**Keywords:** working conditions, Social Work, job insecurity, labor outsourcing, professional association.

### INTRODUCCIÓN

Pensarse las condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales mexicanos en la contemporaneidad, implica reconocer los impactos en su dinámica cotidiana, derivado de las políticas neoliberales adoptadas en México desde inicios de la década de los ochenta del siglo XX, las cuales no solamente han repercutido en las políticas públicas (Colmenares, 2016), sino que además han incidido y continúan haciéndolo en los diversos escenarios donde está presente la clase trabajadora (Rodríguez, 2018); los objetivos del neoliberalismo en México se encaminaron a forjar un ajuste económico acorde a los intereses del mercado, expresado mediante la desregulación de las actividades del mercado y la liberación del sistema financiero, para ello se presentó un incremento salarial que se encontraba por debajo de los niveles de inflación y de la línea de pobreza, incrementándose así la deuda social, que por supuesto repercutió en la seguridad social, en el crecimiento de la pobreza, desigualdad, de los niveles de desempleo, especialmente en los estratos sociales más bajos (Calva, 2019).

Para Quintana Romero (2016), los principales aspectos provocados por las políticas neoliberales en México fueron el pausado crecimiento económico, la precarización laboral, agudización de la pobreza y de la desigualdad social, éste último elemento se va agudizar rápidamente debido al desmonte de las políticas públicas, las cuales poco a poco son sectorizadas y pasan a manos del sector privado y de las ONG, es decir, que además, del achicamiento del Estado mediante la privatización de las empresas públicas, también tuvo lugar la reducción de la inversión social del gasto público, fundamental para atender las manifestaciones de la cuestión social a través de las políticas públicas (Calva, 2019; Colmenares, 2016; Salazar, 2004).

Ahora bien, las repercusiones de la estrategia económica neoliberal en la clase trabajadora se dieron a través del deterioro de los salarios y del empleo, la flexibilización laboral, el desmonte de los sindicatos que se constituyan en el principal escenario de defensa colectiva y resistencia laboral,

impactando significativamente en la reducción de los derechos laborales históricamente conquistados (González, 2015).

Los profesionales de las diversas carreras universitarias y licenciaturas no han sido ajenos a las repercusiones de la precariedad, inseguridad e inestabilidad laboral, enfrentándose cotidianamente al pago de bajos salarios, extensas jornadas laborales, flexibilización en sus contratos de trabajo por parte del empleador, y a una situación muy poco abordada como lo es la afectación emocional, producto de la sobrecarga laboral y el no cumplimiento de las funciones asignadas por parte de los empleadores, entre otros aspectos que requieren ser examinados y debatidos ampliamente.

En lo que concierne a profesionales del Trabajo Social, el panorama no se aleja de lo ya señalado, de hecho, se torna un asunto bastante inquietante al observar que la precarización de las condiciones laborales ha incido de forma directa e indirecta en su ejercicio profesional, afectando en cierta medida la calidad de la intervención profesional en las distintas áreas profesionales en las que se desempeñan, en especial, en el proceso de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, producto del achicamiento del Estado y la focalización del gasto social (Martínez et al., 2019). Un factor que muchas veces no se tiene en cuenta, es que la precarización de las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales también impacta en su calidad de vida o en su bienestar subjetivo, dado que se tiene que limitar el acceso a ciertos bienes, como la salud, educación, ocio, entre otros aspectos, máxime cuando el salario se encuentra por debajo de lo requerido para la satisfacción de las necesidades básicas.

El estudio sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales se ha convertido en una necesidad fundamental no solo para las escuelas de Trabajo Social, sino también para los colectivos y organismos profesionales, en la medida que se ha profundizado en la contemporaneidad los niveles de precarización, tercerización y flexibilización laboral, como resultado de las políticas neoliberales las cuales van en contravía de los intereses de la clase trabajadora. Resultado de ello son los crecientes grados de incertidumbre que afectan a la mayor parte de los profesionales en Trabajo Social, devenidos por la falta de estabilidad laboral, el incremento de los contratos temporales, los bajos salarios y los altos niveles de desempleo. Tal situación ha afectado el ejercicio profesional, puesto que no se cuenta con las condiciones requeridas para que se desarrollen procesos de intervención acordes a las expresiones de las problemáticas sociales.

En relación con lo mencionado, el presente artículo expone parte de los resultados obtenidos con la investigación titulada “Condiciones laborales de las/los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de Región Noreste de México entre los años 2010-2022”, con lo que se pretende evidenciar la situación laboral que enfrentan actualmente en su cotidianidad trabajadoras y trabajadores sociales de los estados de Nuevo León y Tamaulipas (Noreste de México), los impactos derivados de la sectorización y baja calidad de las políticas públicas, al igual que sus sentires, percepciones frente al mundo del trabajo en el cual se encuentran inmersos como profesionales de las Ciencias Sociales.

## METODOLOGÍA

### Diseño metodológico del estudio

El estudio es de tipo transversal desarrollado con enfoque mixto, partió de una fase cuantitativa en la que se contactó principalmente vía correo electrónico a profesionales del Trabajo Social

que cumplían con el perfil, para solicitarles responder a un cuestionario digital; así como de una fase cualitativa en la que fueron entrevistadas/os 15 profesionales del Trabajo Social con el fin de obtener la información necesaria para analizar las categorías desarrolladas y responder a la pregunta de investigación. El diseño metodológico mixto brindó la posibilidad de contar con un panorama sobre los perfiles de las/os profesionales del Trabajo Social, así como adentrarse en el reconocimiento de sus condiciones laborales y profundizar en éstas.

La estrategia de muestreo fue por voluntarios, en tanto se contactó a un amplio número de trabajadoras/es sociales que cumplían el perfil de estudio, pero solamente una proporción atendió la invitación. En la fase cualitativa se procedió a implementar la estrategia bola de nieve, facilitando el proceso de recomendación y acceso a participantes (Flick, 2018).

### **Técnicas de recolección de información**

Las técnicas implementadas en el trabajo de campo fueron un cuestionario digital, elaborado a través de Google forms basado en la operacionalización de las variables analíticas desarrolladas; asimismo, se elaboró una guía de preguntas para entrevistas semiestructuradas, buscando profundizar en algunas de las categorías elaboradas y brindar la posibilidad de que emergieran nuevas (Flick, 2018; Rodríguez et al., 2022).

Los criterios de selección de las/os participantes fueron los siguientes: a) haber egresado de la Licenciatura en Trabajo Social entre los años 2010-2022; b) Haber egresado de las Universidades de los Estados de Nuevo León y Tamaulipas; c) encontrarse laborando como profesionales en Trabajo Social en instituciones públicas, privadas y del tercer sector (organizaciones de la sociedad civil); d) ser de género femenino o masculino; e) tener la disposición para participar del estudio.

Respecto al cuestionario de la encuesta, se elaboró con el apoyo de la matriz de operacionalización para proceder a su creación en Google Forms; el instrumento estuvo conformado por 133 preguntas (la mayor parte de opción múltiple), las cuales dieron respuesta a las variables y dimensiones de la investigación.

### **Participantes del estudio**

La entrevista semiestructurada fue realizada a 15 trabajadores y trabajadoras sociales de los Estados de Nuevo León y Tamaulipas, egresados de las universidades en ambas entidades entre los años 2010-2022; por su parte, el cuestionario fue enviado aproximadamente a 280 trabajadoras/es sociales que cumplían con los criterios de inclusión, de los cuales fue respondido por 173 profesionales del Trabajo Social.

### **Análisis de datos e interpretación de información**

El análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario digital fue realizado mediante el programa estadístico informativo SPSS Statistics 22, mientras que, la información obtenida por medio de la entrevista semiestructurada fue analizada mediante el software de análisis cualitativo MAXQDA 2020, siendo determinante para la identificación de categorías emergentes o inductivas, la construcción de memos y la creación de mapas conceptuales frente a las categorías deductivas e inductivas.

## RESULTADOS

A partir de los datos e información obtenida con la aplicación del cuestionario y de la entrevista semiestructurada, a continuación, se presentan aspectos relevantes identificados en el desarrollo del proceso de investigación.

Respecto a la Universidad en la que estudiaron la licenciatura, entre los participantes que respondieron al cuestionario digital 88,44% egresaron de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 5,20% de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, 3,46% de la Universidad CEDEI (Monterrey), y 2,89% de la Universidad Emiliano Zapata (Monterrey).

Frente al tipo de institución en la que labora actualmente el profesional de Trabajo Social, los datos más relevantes indican que la mitad de ellos (50,3%) trabajan en instituciones u organizaciones públicas, uno de cada cuatro (23,7%) se ubican en organismos privados, el 12,1% no sabe/no responde, por último, el 11,6% laboran en organizaciones de la sociedad civil (ver Tabla 1). Ahora bien, en relación con las y los profesionistas entrevistados, once trabajan en instituciones públicas, dos en el sector privado y dos laboran en el tercer sector u organizaciones de la sociedad civil.

**TABLA 1.** Tipo de institución en la que se encuentran vinculados como trabajadores sociales.

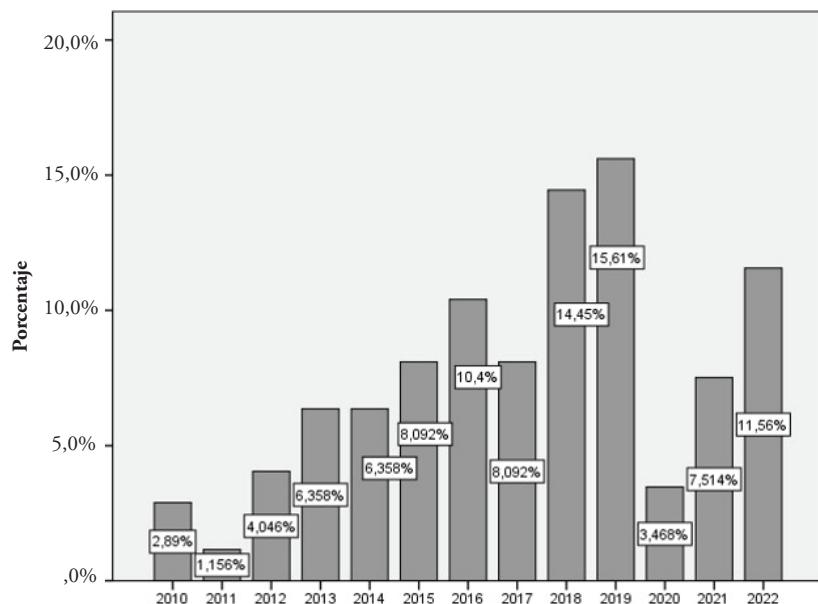
**¿A qué tipo de institución u organización se encuentra actualmente vinculado/a laboralmente en Trabajo Social?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pública	87	50,3	50,3	50,3
	Privada	41	23,7	23,7	74,0
	Mixta	1	,6	,6	74,6
	Organización de la sociedad civil	20	11,6	11,6	86,1
	Organismo internacional	2	1,2	1,2	87,3
	No sabe/No responde	21	12,1	12,1	99,4
	Otra	1	,6	,6	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

En relación con el año de egreso, los datos más relevantes obtenidos en el cuestionario demuestran que 15,61% egresaron en el año 2019, 14,45% egresó en 2018, 11,56% en 2022, 10,4% egresó en 2016, mientras que una menor proporción (8,09%) de los participantes egresó en 2015, así como la misma proporción en 2017 (ver Figura 1).

**FIGURA 1.** Año de egreso de las y los profesionales en Trabajo Social.

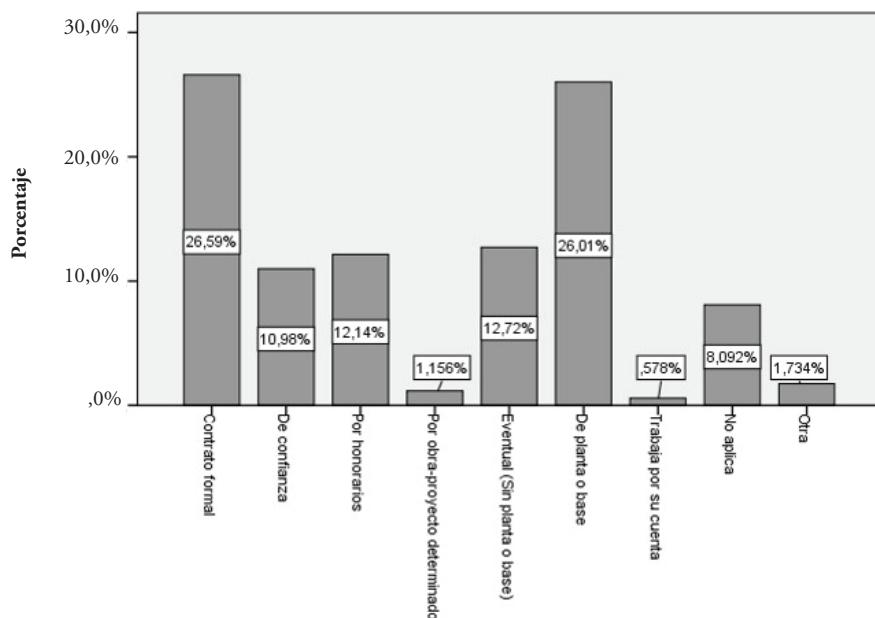


**Fuente:** Elaboración propia.

En lo que refiere a la condición de género, el 91,33% de los participantes son de género femenino, mientras que el 8,67% son de género masculino tal como se evidencia en la gráfica 3; por otro lado, de los quince profesionales participantes en entrevista semiestructurada, diez son de género femenino, y cinco son masculino; es decir que, se contó con la participación de profesionistas en Trabajo Social mujeres y varones. El hecho de que sea una profesión principalmente feminizada explica la amplia participación de mujeres en el proceso investigativo.

#### **Tipo de contrato laboral con el que cuenta**

Al consultarles a las personas encuestadas acerca del tipo de contrato laboral que tienen actualmente como profesionales del Trabajo Social, 26,59% refiere contar con un contrato formal y 26,1% expresa que tiene contrato de planta o base, lo que evidencia que más de la mitad tiene estabilidad en contratación; 12,72% expone que cuenta con un contrato eventual (sin planta o base), 12,14% tiene contrato por honorarios, mientras que, el 10,98% asegura que tiene contrato como empleado/a de confianza (ver Figura 2); por su parte, entre quienes fueron entrevistados, solamente uno cuenta con contrato como empleado/a de confianza, cuatro con contrato por honorarios, tres profesionales con contrato temporal, siete con contrato de base o planta.

**FIGURA 2.** Tipo de contrato laboral que tiene como profesional de Trabajo Social.

**Fuente:** Elaboración propia.

### Tiempo de renovación del contrato

A propósito del contrato laboral, existe un aspecto que por lo general se constituye en asunto de preocupación para la clase trabajadora y tiene que ver con el tiempo de renovación del mismo. Al consultarles a las y los profesionales participantes en fase cuantitativa sobre la frecuencia de renovación en su contrato laboral, destaca su respuesta ya que el 35,8% cuenta con contrato definitivo o base, el 32,4% no requiere renovación, el 11% manifiesta que se le renueva semestralmente, 10,4% señala que es renovado anualmente, mientras que 4,6% indica que se le renueva cada cuatro meses (ver Tabla 2).

**TABLA 2.** Tiempo de renovación del contrato laboral.

#### ¿Cada cuánto tiempo es renovado su contrato laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cada cuatro meses	8	4,6	4,6	4,6
	Semestralmente	19	11,0	11,0	15,6
	Anualmente	18	10,4	10,4	26,0
	Definitivo o base	62	35,8	35,8	61,8
	No requiere renovación	56	32,4	32,4	94,2
	Otro	10	5,8	5,8	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

En efecto, la preocupación por si le renovarán o no su contrato laboral provoca generalmente angustia e intranquilidad, tal como expresa una de las personas entrevistadas:

Creo que la duración de los contratos actualmente para los trabajadores sociales, en mi caso de seis meses en el cual hay una inseguridad, una situación que no te permite generar antigüedad, sin derecho a vacaciones, a beneficios por la duración de este contrato ¿no?, entonces si impacta en cuanto a la economía ¿no? porque se termina el contrato y ya no sabes si va haber renovación, hay mucha inseguridad en cuanto a la culminación porque no sabes si se te iba a renovar (Participante 2, comunicación personal, diciembre de 2023).

### **Salario devengado como profesionales en Trabajo Social**

El salario obtenido se constituye en uno de los principales estímulos que tiene la clase trabajadora para el desarrollo de las actividades laborales. Ello no excluye a los profesionales del Trabajo Social, en la medida que permite la satisfacción de las necesidades básicas, tanto individuales, como familiares.

Al consultar a los participantes sobre su salario mensual como profesionales en Trabajo Social, 32,9% manifiesta que devenga entre uno y dos salarios mínimos (Entre \$6.224 y \$12.446), 30,1% recibe entre dos y tres salarios mínimos (Entre \$12.447 y \$18.669), lo que evidencia que dos de cada tres participantes obtienen entre 1 y 3 salarios mínimos; por su parte, 19,1% percibe entre tres y cuatro salarios mínimos (Entre \$18.670 y \$24.892). Resalta que uno de cada diez participantes (9,2%) obtiene menos de un salario mínimo mensual por su desempeño profesional, lo que es un claro indicio de precarización laboral (ver Tabla 3).

**TABLA 3.** Salario devengado mensualmente como profesional en Trabajo Social.

#### **¿Cuál es el salario que usted devenga mensualmente como profesional en Trabajo Social?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de \$6.223	16	9,2	9,2	9,2
	Entre \$6.224 y \$12.446	57	32,9	32,9	42,2
	Entre \$12.447 y \$18.669	52	30,1	30,1	72,3
	Entre \$18.670 y \$24.892	33	19,1	19,1	91,3
	Entre \$24.893 y \$31.115	7	4,0	4,0	95,4
	Más de \$31.116	8	4,6	4,6	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

Por otro lado, entre las personas entrevistadas, una percibe menos de un salario mínimo, cuatro reciben dos salarios y medio mensuales, seis devengan dos salarios mínimos mensuales, tres obtienen cuatro salarios mínimos, una persona gana tres salarios mínimos mensuales. Ello permite observar que la mayoría de este grupo percibe entre 2 y 3 salarios mínimos, lo que es bajo para un puesto profesional.

### Nivel de satisfacción con el salario devengado como profesional

En concordancia con los elementos desarrollados, el nivel de satisfacción salarial también se convierte en otro aspecto importante para las/os profesionales del Trabajo Social, al consultarles por su nivel de satisfacción con el salario percibido como profesionales, 47,4% de los participantes de la fase cuantitativa se sienten satisfechos, 36,4% refiere encontrarse poco satisfecho, a su vez, 9,8% señala sentirse totalmente satisfecha/o, finalmente, 6,4% afirma no estar para nada satisfecho con su salario mensual. Cabe señalar, que a pesar de que los montos percibidos por los participantes son bajos para un empleado profesional, sobresale que seis de cada diez muestra satisfacción con su salario.

A propósito de la satisfacción salarial, una proporción significativa de quienes fueron entrevistados se sienten insatisfechos con su salario, así pues, en correspondencia con lo señalado, es oportuno traer a colación lo mencionado por parte de algunas de una de las personas entrevistadas, una de ellas refiere: “Pues como te digo, antes es mucha la exigencia. O es mucho el no quiero decir que el trabajo, pero sí es mucho, vaya el riesgo que uno toma en el trabajo, pero pues no está bien remunerado” (Participante 2, comunicación personal, diciembre de 2023); otra de las personas entrevistadas menciona “El salario no es suficiente, porque si no, no tendría otros dos trabajos aquí. No tendría otros dos trabajos adicionales en el sentido económico” (Participante 4, comunicación personal, diciembre de 2023), finalmente, otra profesionista señala:

Yo creo que podría ser mejor definitivamente ósea y siento que podríamos ganar buen dinero, siento que el sueldo podría ser mayor, el sueldo digamos no es tan malo, pero por la cuestión de que tenemos que pagar los impuestos, pues digamos que termina devengando una cantidad menor (Participante 8, comunicación personal, diciembre de 2023).

Dado que, el salario no resulta suficiente para suplir las necesidades básicas, una proporción significativa de profesionales en Trabajo Social ha enfrentado el requerimiento de buscar un trabajo adicional para lograr solventarlas. De esa manera, al consultarles sobre el número de empleos que tiene actualmente, 87,9% manifiesta contar solamente con un empleo, mientras que 11% refiere tener dos empleos, además de 1,2% que señala tener tres empleos. Por su lado, de las quince personas entrevistadas, cinco profesionistas laboran en un solo lugar, siete cuentan dos empleos, y tres profesionales cuentan con tres trabajos. Llama la atención de que entre quienes cuentan con un trabajo adicional, dicho empleo no corresponde o no se encuentra relacionado con Trabajo Social, no obstante, el empleo que les genera el principal ingreso es el que desarrollan como profesionales en Trabajo Social.

Al consultarles a las y los trabajadores sociales si el salario que devengan es proporcional a las funciones que desempeñan en la institución empleadora, 38,7% refiere estar de acuerdo, 26% se muestra en desacuerdo, mientras que 17,9% señala estar totalmente de acuerdo, al 12,1% le es indiferente, por último, 5,2% se muestra totalmente en desacuerdo tal como se evidencia en la siguiente tabla (ver Tabla 4). Ello indica que más de la mitad muestra acuerdo parcial o total, mientras que uno de cada tres participantes señala claro desacuerdo.

**TABLA 4.** Percepción frente a la proporcionalidad del salario con las funciones realizadas.**¿El salario que usted devenga es proporcional a las funciones que usted desempeña?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	17,9	17,9	17,9
	De acuerdo	67	38,7	38,7	56,6
	Indiferente	21	12,1	12,1	68,8
	En desacuerdo	45	26,0	26,0	94,8
	Totalmente en desacuerdo	9	5,2	5,2	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

En concordancia con lo anterior, de las personas entrevistadas, varias de estas afirman que su salario no es acorde a las actividades realizadas, tal como lo refiere una de las profesionistas:

Siento que realizo más actividades en cuanto a lo que se paga en específico. Bueno, en mi caso en particular, yo estoy asignada a un área que se llama juzgados. Relativamente todas mis compañeras ven la parte de la violencia atendiendo reportes. En mi caso, a mí me toca atender, sí, los casos muy en específico, pero que ya tienen un proceso judicial. Y yo lo veo, por ejemplo, hago el mismo trabajo que lo que es, digamos, como el poder judicial o todo lo de peritaje. Y pues, obviamente, son dos, tres veces el salario que yo estoy ganando. Y hacen realmente las mismas actividades, la diferencia es la institución en donde, pues, estás ubicado (Participante 4, comunicación personal, diciembre de 2023).

Por su parte, otra de las profesionistas entrevistadas manifiesta que:

Es mucho el trabajo, es mucha la responsabilidad, es mucho el campo en el que intervienen, intervengo al menos yo aquí. Y no tanto eso, lo que preocupa es que como este tipo de instituciones no están muy equipadas para que uno intervenga con todo lo necesario, entonces ahí es donde se ve el riesgo (Participante 14, comunicación personal, diciembre de 2023).

Otra de las preguntas relevantes realizadas a las/os trabajadores sociales fue sobre la correspondencia entre su salario y el nivel de formación que tiene, según las evidencias 31,8% se muestra de acuerdo, 27,7% está en desacuerdo, por su parte, 16,2% es indiferente, mientras que 15% se muestra totalmente de acuerdo, y el 9,2% está totalmente en desacuerdo. Resaltando que casi la mitad señale acuerdo, mientras que uno de cada tres tenga desacuerdo al respecto.

Dicha situación entre los profesionales entrevistados muestra que cuatro de ellos refieren que su salario no es acorde a su formación profesional. En correspondencia con lo dicho, resulta pertinente traer a colación lo expuesto por parte de una de las entrevistadas quien expresa “Porque nos pagan como técnicos, no tanto como licenciados. No nos pagan como licenciados, no lo reconocen como una licenciatura. Son muchas las funciones que uno realiza” (Participante 3, comunicación personal, diciembre de 2023).

Llama la atención que varias personas que laboran en el sector salud, pese a contar con el título de profesionistas no han recibido aún el código de Trabajo Social, impactando lógicamente en sus ingresos salariales, pese a realizar las funciones que corresponden a un profesional de Trabajo Social.

Ante la pregunta formulada sobre el hecho de si consideran que su salario es proporcional a su nivel de experiencia, 32,9% se muestra de acuerdo, por el contrario, 28,9% se encuentra en desacuerdo, 16,2% está totalmente de acuerdo, al 15,6% de las personas encuestadas le es indiferente, finalmente, 6,4% se muestra totalmente en desacuerdo. Prácticamente la mitad señala acuerdo, mientras que uno de cada tres desacuerdo.

Mientras tanto, varias de las personas entrevistadas también señalan que su salario no es acorde a su experiencia profesional. En efecto, uno de los participantes refiere:

Si no es acorde el salario porque vaya uno, uno para empezar estudiando, pues uno se enfoca demasiado, no en el gremio, en la carrera y te preparas justamente para impactar de manera social, ya cuando ves que en el tema laboral impactas de manera social, pero no está bien remunerado, pues ahí es cuando se desbalancea todo (Participante 2, comunicación personal, diciembre de 2023).

Otro de los trabajadores sociales manifiesta:

Mis funciones este, ya son más las que tengo, ya tengo personal a mi cargo, pues las decisiones que tengo que tomar ya son un poco más fuertes, tengo que dar respuesta de situaciones complicadas que se presentan en la institución, dar seguimiento a tensiones pues más graves de trabajadores y todo eso, para pues evitar demandas y todo ese tipo de cosas (Participante 9, comunicación personal, diciembre de 2023).

### **Horas laboradas semanalmente en su ejercicio profesional**

Otro aspecto fundamental, al momento de reflexionar lo concerniente a las condiciones laborales tiene que ver con las horas laboradas semanalmente, así entonces, al consultarles a los participantes en torno a las horas laboradas en la institución donde se desempeñan como profesionales, entre las evidencias obtenidas con el cuestionario digital resalta que, 49,1% labora entre 31 y 40 horas semanales, 29,5% lo hace entre 41 y 48 horas semanales, por su parte, el 11% trabaja más de 48 horas semanales, mientras que 6,4% labora entre 21 y 30 horas a la semana (ver Tabla 5). En ello resalta que una de cada diez excede la jornada laboral extensa, lo que evidentemente tendrá repercusiones en su vida cotidiana. Por su parte, entre las personas entrevistadas, seis profesionistas trabajan cuarenta horas semanales, dos trabajadores sociales laboran 48 horas semanales, tres personas laboran cincuenta horas semanales, tres personas trabajan más de sesenta horas semanales, por último, un profesionista trabaja treinta y dos horas semanales. Tras lo cual sobresale que más de la mitad tiene una jornada extensa de trabajo, laborando entre 48 y 60 horas por semana, lo que impacta en su dinámica personal y familiar.

**TABLA 5.** Horas laboradas semanalmente como profesional en Trabajo Social.**¿Cuántas horas labora semanalmente en su ejercicio profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hasta 20 horas	3	1,7	1,7	1,7
	Entre 21 y 30 horas	11	6,4	6,4	8,1
	Entre 31 y 40 horas	85	49,1	49,1	57,2
	Entre 41 y 48 horas	51	29,5	29,5	86,7
	Más de 48 horas	19	11,0	11,0	97,7
	No aplica	4	2,3	2,3	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

Definitivamente, cuando se trata de condiciones dignas de trabajo, el pago de horas extras aparece como otro aspecto esencial que es menester garantizar, puesto que la pobreza de tiempo derivada de dicha situación, tendría que ser compensada al menos con mayor ingreso mensual. Por lo general es muy común que en la sociedad contemporánea se trabaje horas extras, sin embargo, lo preocupante resulta cuando las mismas no son pagadas por parte del empleador. Frente a ello, al consultarles a las y los trabajadores sociales encuestados/as o bien en general “participantes” si se les paga las horas extras que laboran en la institución, uno de cada tres (33,5%) manifiesta que no se les paga, uno de cada cuatro (27,2%) refiere que se le paga con tiempo, el 25,4% no trabaja horas extras, solamente uno de cada ocho el 12,1% se le paga con dinero. Ahora bien, de las personas entrevistadas, a cuatro personas se les paga las horas extras con dinero, seis trabajadores sociales trabajan horas extras, pero no son remuneradas, y a cinco personas las horas extras le son pagadas con tiempo.

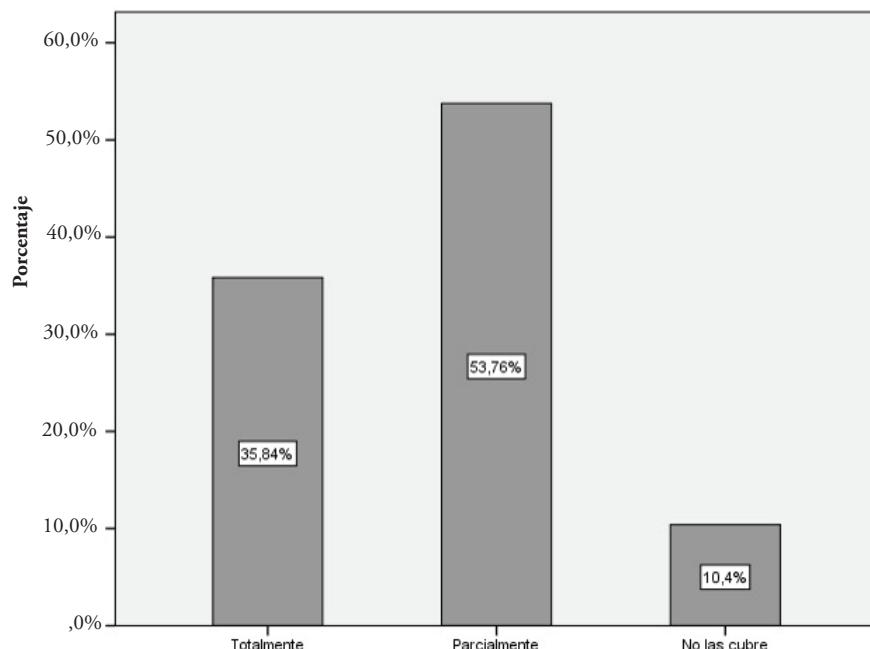
En lo que refiere a las personas que no les son remuneradas sus horas extras, es pertinente dar a conocer algunos de los testimonios de los profesionales entrevistados quienes señalan lo siguiente: “A veces me ha tocado estar a las tres de la mañana, estar supervisando una descarga de un tráiler y métele, o sea, métele el turno extra, que no son pagadas con dinero, ni con tiempo” (Participante 5, comunicación personal, diciembre de 2023), otra trabajadora social refiere “En la institución, sí, cuando se requiere por el puesto, ósea, no es porque me lo pidan no, es por responsabilidades de que se cumplan los informes y esas cosas, sí, si lo hago más esas horas no son remuneradas” (Participante 1, comunicación personal, diciembre de 2023), otro profesionista agrega “Si he tenido que trabajar tiempo extra, he trabajado sábados, me han solicitado llegar más temprano, me han solicitado quedar más tarde, sin recibir ningún pago, pese a ser una institución del Estado” (Participante 9, comunicación personal, diciembre de 2023).

**Satisfacción de las necesidades básicas**

Al momento de atender las necesidades básicas el salario devengando juega un papel elemental, en concordancia con lo dicho, se les preguntó a profesionales de Trabajo Social encuestados si el salario devengado les permite satisfacer las necesidades básicas.

Al respecto, más de la mitad (53,8%) de los participantes refiere que parcialmente, uno de cada tres (35,8%) manifiesta que las satisface totalmente, por su parte, uno de cada diez (10,4%) señala que el salario que devengan no cubre las necesidades básicas (ver Figura 3); en relación con la información obtenida de los participantes entrevistados, seis profesionistas manifiestan que las satisface parcialmente, una persona expone que el salario no le permite satisfacer las necesidades, mientras que más de la mitad muestra satisfacción de sus necesidades.

**FIGURA 3.** Satisfacción de las necesidades básicas.



**Fuente:** Elaboración propia.

### Afectación de la salud mental

Otro elemento que se identifica a partir del análisis de los datos y la información obtenida con las entrevistas semiestructuradas tiene que ver con la afectación de la salud mental a la que se enfrentan las/os trabajadores sociales, muchas veces por la multiplicidad de actividades, sobrecarga laboral, estrés, bajos salarios, entre otros aspectos. Al consultarles a través del cuestionario de la encuesta si se han enfrentado a riesgos de su salud física y mental en su ejercicio profesional, uno de cada tres participantes (30,6%) refieren que, de manera esporádica, 29,5% señala que regularmente, uno de cada cuatro (26%) expresa que nunca, mientras que uno de cada siete (13,9%) expone que siempre se enfrenta a este tipo de riesgo (ver Tabla 6).

**TABLA 6.** Riesgos de la salud física y mental en el ejercicio del Trabajo Social.**¿Se ha enfrentado a riesgos de su salud física y mental en su ejercicio profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	24	13,9	13,9	13,9
	Regularmente	51	29,5	29,5	43,4
	Esporádicamente	53	30,6	30,6	74,0
	Nunca	45	26,0	26,0	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, frente a los profesionales que participaron de la entrevista, seis de ellos exponen que su salud mental se ha visto afectada por la sobrecarga laboral, dos profesionistas refieren que se ha afectado por el desarrollo de funciones no profesionales, mientras que otra de las personas alude que su salud mental se ha visto afectada por la inestabilidad laboral. En consonancia con lo anterior, cabe traer a colación lo expresado en algunos de sus relatos: “Pues más que nada el tema las entrevistas se acumulan mucho de todo este tipo de vibras, de experiencias, de la demás gente te llenas y pues no tienes como... muchas veces no tienes cómo sacar todo el estrés” (Participante 2, comunicación personal, diciembre de 2023). Mientras tanto, otra de las trabajadoras sociales entrevistadas refiere:

En algunas ocasiones he dejado de comer, entonces porque pues me estresaba, no podía ir ni al baño. O sea, de ese tipo al de que decía, ay, es que el baño está hasta la vuelta, y cuando ya quería ir, yo tenía a toda la gente ahí, era como que no me puedo aguantar. O me tengo que aguantar, porque te paraban por decirlo ahí, y decían, no, y todo por aguantarme, paranoia. Entonces, todo eso sí se me cargaba. O sea, sí es como los dolores de cabeza, el que llegas estresado (Participante 13, comunicación personal, diciembre de 2023).

Finalmente, otra de las profesionistas entrevistadas señala:

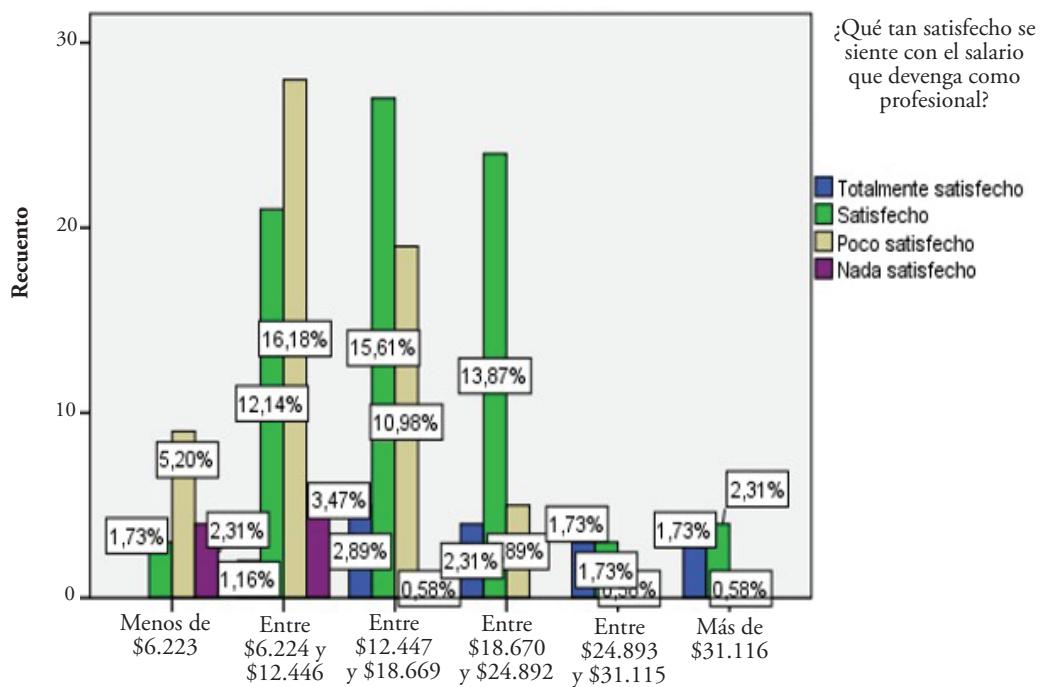
Genera mucho estrés porque llegan los doctores a veces. O los residentes a preguntarnos qué tengo que poner en un certificado médico. Eh... O qué me falta. Y como uno... Por ejemplo, me ha tocado que compañeros me dicen, es que el diagnóstico que se pone en el certificado tiene que ser completo. Y... Uno desconoce porque no es una función de nosotros. Pero como a nosotros van y nos lo entregan para poder revisarlo, entonces vienen y nos preguntan a nosotros. Cuando son cuestiones ya meramente administrativas de los médicos. Entonces sí genera un estrés porque si se equivocan ellos al escribirlo, pues fácilmente pueden decir, trabajo social no me orientó bien o no me dijo. Aunque sea una función que no nos corresponde (Participante 3, comunicación personal, diciembre de 2023).

De otra parte, al cruzar las variables nivel de estudios y salario devengado mensualmente, los datos más relevantes de la encuesta demuestran que, 26,59% que devengan entre uno y dos salarios mínimos (entre \$6.224 y \$12.446) su nivel de estudios es de licenciatura, por su parte, 24,28% que devengan entre dos y tres salarios mínimos (entre \$12.447 y \$18.669) su nivel de formación es de licenciatura, mientras que, 13,87% que devengan entre tres y cuatro salarios mínimos mensuales

(entre \$18.670 y \$24.892), su nivel de formación es de licenciatura, por su parte, 6,36% de quienes devengen menos de un salario mínimo mensual (menos de \$6.223), su nivel de estudios es la licenciatura; de otro lado, 2,89% de quienes devengen entre uno y dos salarios mínimos su nivel de estudios es de maestría en curso, finalmente, 2,89% de quienes devengen entre dos y tres salarios mínimos cuentan con maestría titulada. Cabe señalar que, de acuerdo con las evidencias, el nivel de posgrado no garantiza un mejor ingreso mensual.

Empero, al momento de establecer el cruce de variables salario devengado y satisfacción frente al salario, los datos más relevantes alcanzados con la encuesta evidencian que, 16,18% que devengen entre uno y dos salarios mínimos mensuales se sienten poco satisfechos con su salario, 15,61% que reciben mensualmente entre dos y tres salarios mínimos se encuentran satisfechos, 13,87% de profesionistas en Trabajo Social que ganan entre tres y cuatro salarios están satisfechos con el mismo, 12,14% que reciben entre uno y dos salarios mínimos mensuales se sienten satisfechos, mientras que, 10,98% de los profesionales en Trabajo Social que devengan mensualmente entre dos y tres salarios se encuentran poco satisfechos. También resulta pertinente señalar que de aquellos profesionistas que obtienen como salario mensual menos de un salario mínimo, el 5,20% se siente poco satisfecho, y el 2,31% se muestra nada satisfecho, tal como se observa enseguida (ver Figura 4).

**FIGURA 4.** Cruce de variables salario devengado vs nivel de satisfacción frente al salario.



**Fuente:** Elaboración propia.

## DISCUSIÓN

Las condiciones laborales de la clase trabajadora mexicana se han visto profundamente impactadas en gran medida debido a los efectos provocados en los derechos sociales y laborales por las políticas neoliberales implementadas en este país a partir de 1982 (Quintana Romero, 2016; Salazar, 2004). De acuerdo con Camargo (2021), el acceso y la estabilidad en el mercado laboral presenta transformaciones constantes, expresado mediante formas más precarias y carentes de políticas de protección laboral, con lo cual predomina la tercerización, subcontratación y la flexibilización en las relaciones laborales. Así entonces, las transformaciones impulsadas por el neoliberalismo, han afectado intensamente la composición de la clase trabajadora, pues se presenta el incremento del empleo estructural, la subocupación, la flexibilización y el trabajo precario, de modo que los derechos laborales y las conquistas históricas de la clase trabajadora terminan desregulados y flexibilizados (Antunes, 2001).

En lo que refiere a profesionales en Trabajo Social, al encontrarse en la división social y técnica del trabajo (Pastorini, 2019), dichos efectos de la precariedad laboral se expresan por medio de contratos temporales, salarios precarios, sobrecarga laboral, trabajo polivalente, desempleo y subempleo (Ladino-Mosquera et al., 2023). Además de que las estrategias de respuesta quedan a nivel individual, consiguiendo otro/s empleo/s que permitan solventar las necesidades personales y familiares. Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos cualitativo y cuantitativo evidencian los impactos recurrentes derivados de las condiciones laborales a las que se enfrentan las y los egresados de la licenciatura en Trabajo Social de universidades del noreste de México en la contemporaneidad, a partir de lo cual logra reconocerse que los niveles de tercerización, flexibilización y precarización laboral han incido ya sea de forma directa e indirecta en el quehacer profesional de las y los trabajadores sociales, no solo por la falta de continuidad o recursos en los procesos de intervención social, sino además, en la motivación que se tiene como trabajadores sociales. Así como en el acceso a los derechos humanos, sociales y laborales, evidenciado en la cobertura parcial de sus necesidades básicas.

Los resultados muestran que, la baja demanda de profesionales en Trabajo Social es otro aspecto que ha profundizado la precarización laboral, pues de acuerdo con Martínez et al. (2019), la focalización de las políticas públicas, producto de la disminución del gasto social, adelantada especialmente en el periodo 2000-2018, afectó la universalidad respecto a la garantía de derechos sociales, limitado el escenario laboral de profesionales que se encuentran en el marco del proceso de las políticas sociales; dicha situación ha sido aprovechada por parte de las instituciones u organismos empleadores para el pago de bajos salarios, la puesta en práctica de extensas jornadas laborales y el desarrollo de múltiples actividades, gran parte de estas no correspondientes al perfil profesional.

Ahora bien, llama la atención que la mayor parte de los profesionales que trabajan horas extras, las mismas no les son remuneradas; en muchos casos, se ha terminado naturalizando por los empleadores y también por algunos trabajadores el trabajo de jornadas que sobrepasa las horas estipuladas en el contrato laboral, yendo en contravía de los lineamientos normativos, además, realizan dichas acciones ante la falta de control de organismos estatales y garantes de los derechos laborales (Montoya y Miguez, 2022). Se ha terminado por hacerle creer al profesional en Trabajo Social que es su obligación quedarse en la institución tiempo adicional, así eso implique trabajar horas extras, sin que en muchas ocasiones estén acompañadas del pago salarial correspondiente a las mismas.

Asimismo, se identifica otro componente que presenta un crecimiento permanente al momento de examinar las condiciones laborales de profesionistas en Trabajo Social y tiene que ver con los efectos de la precariedad laboral en su salud mental, por sobrecarga laboral, no cumplimiento de las actividades o funciones en el marco de la competencia por el trabajo, extensas jornadas de trabajo, inclusive, por la preocupación de que el salario no es suficiente para solventar las necesidades básicas o ante la incertidumbre o el temor de que el contrato no sea renovado (Covarrubias, 2022). En muchos casos las instituciones empleadoras no son garantes del acompañamiento psicosocial de sus trabajadores, de brindarles la asistencia requerida para enfrentar aspectos que afectan su estado emocional y que derivan de su ejercicio profesional, lo cual no solo impacta en su vida laboral, sino también familiar y personal (Benach et al., 2023).

El acceso a condiciones dignas de trabajo, no solo tiene que ver con el contar con un salario justo, sino también con un contrato digno, con prestaciones sociales, con las condiciones necesarias y recursos requeridos para el desarrollo de las funciones asignadas, sin sobrecarga laboral, etc. Para el caso de profesionales de Trabajo Social, es menester reflexionar como gremio la notoriedad de la precariedad laboral a la que se ven enfrentados en el contexto latinoamericano (Lasso et al., 2023), y México no es la excepción. De manera que se requiere comenzar por visibilizar el estado de las condiciones laborales, que conlleve al reconocimiento y a la reflexión colectiva, pero también al mejoramiento de las condiciones de vida como profesionales asalariados, máxime, reconocemos que son profesionistas que realizaron una formación universitaria de cuatro años y medio. Con ello se logra posicionar el debate y el fortalecimiento gremial sobre una situación problemática creciente, tanto en instituciones públicas, como en el sector privado y en las organizadas de la sociedad civil.

De igual modo, su precarización laboral se evidencia también en los bajos salarios en comparación con otros profesionales, pese a contar con la experiencia laboral y con formación profesional (Montoya y Miguez, 2022). Así entonces, los resultados alcanzados con la investigación permiten observar que no existe corresponsabilidad o no es directamente proporcional el salario devengado por parte de los trabajadores sociales con la experiencia acumulada y/o las funciones desarrolladas, lo cual se constituye en motivo de desinterés no solo con el cargo, con la misma profesión, incluso si a eso se le suma que se terminan realizando actividades que muchas veces no corresponden al perfil profesional o se desvirtúan de las cláusulas establecidas en el contrato laboral.

Trabajo Social se ha caracterizado históricamente por ser una profesión donde su principal empleador es el Estado, en la medida en que los profesionistas producto de su formación teórico-metodológica aportan en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, para garantizar derechos, enfrentar las manifestaciones de la “cuestión social” (Netto, 2003), no obstante, debido al achicamiento del Estado y de la privatización de las instituciones públicas por las políticas neoliberales, ha crecido considerablemente la intervención del sector privado, con lo que predominan las políticas focalizadas y residuales, con lo cual se ha afectado la calidad de las políticas sociales, al igual que su universalidad (Lasso et al., 2023).

En consonancia con lo expuesto, los resultados demuestran que ha crecido la empleabilidad de trabajadores sociales en instituciones privadas y en organizaciones de la sociedad civil donde la precariedad de las condiciones laborales es más marcada, expresándose mediante contratos a corta duración, bajos salarios, jornadas laborales que superan las 40 horas semanales, asignación de múltiples actividades, predominando, además, la ausencia de organizaciones de trabajadores o sindicatos.

El estudio devela que la incertidumbre frente a la renovación o no del contrato laboral, es otro aspecto recurrente entre las y los trabajadores sociales que no tienen contrato laboral de planta o base, lógicamente, dicha situación es el reflejo de no contar con seguridad laboral o protección social, puesto que de forma directa impacta en la economía familiar, máxime cuando se tiene que satisfacer las necesidades básicas, personales y familiares; en consecuencia, el modo de subsistencia en un amplio número de profesionales que participaron del estudio se ha visto afectado, en la medida en que no se cuenta con los ingresos suficientes para la satisfacción de las necesidades básicas, viéndose privados del goce de bienes y servicios que aportan a su calidad de vida y bienestar subjetivo (Pereira, 2002). Luego de la implementación del neoliberalismo en México, ha venido predominando la existencia de contratos temporales, exentos de garantía de derechos como las vacaciones, prestaciones sociales, etc. Más allá de la creciente inseguridad e inestabilidad laboral de profesionales de Trabajo Social, provoca amplios niveles de preocupación, lo que termina por impactar en el ejercicio profesional.

La preocupación por lograr suplir las necesidades cuando el salario no resulta suficiente para tal fin, es el motivo para que una parte de los profesionales que participaron del estudio se vean obligados a buscar alternativas laborales adicionales (que muchas veces no se relacionan con el perfil profesional) en aras de obtener un salario suficiente para atender dichas necesidades, no obstante, ello implica trabajar un número mayor de horas, sacrificando espacios de descanso, espacios familiares, etc.. Así entonces, esto es resultado de la baja remuneración salarial y la precariedad a la que se enfrentan las/os profesionales del Trabajo Social participantes del estudio en el Noreste de México.

De otro lado, los hallazgos obtenidos permiten reconocer que la desprofesionalización del Trabajo Social o el que sea visto como una profesión con menor reconocimiento que la Psicología, el Derecho, la Medicina, entre otras, ha conllevado a que la tabla salarial se encuentre por debajo de otras profesiones o disciplinas. Sin embargo, la situación resulta más neurálgica cuando se evidencia que la mayoría de los profesionales participantes del estudio devenga entre uno y tres salarios mínimos mensuales, y un número considerable de los encuestados reciben menos de un salario mínimo mensual. En efecto, resulta complejo, si se tiene en cuenta que son profesionistas que han estado formándose profesionalmente durante nueve semestres en la universidad, han invertido tiempo y recursos económicos para salir a devengar un salario acorde a su nivel de formación profesional (Montoya y Miguez, 2022).

En sintonía con lo dicho, también es relevante señalar que elevar la cualificación con estudios de posgrado no garantiza recibir una mejora salarial o mejor contrato laboral. De hecho, parte de las personas encuestadas y entrevistadas cuentan con una cualificación posgradual, sin que esto haya significado una condición favorable para el mejoramiento de sus condiciones laborales. El desarrollo de una multiplicidad de funciones o actividades por los trabajadores, se ha convertido en asunto recurrente desde la implementación del neoliberalismo, aspecto que no es ajeno para los profesionales del Trabajo Social, quienes se ven sometidos a la realización de diversas actividades que corresponden a más de una persona (lo deben hacer por el mismo salario), muchas de ellas, desligadas del quehacer profesional (Antunes, 2001).

La sobrecarga laboral que no es otra cosa que estar sometido a explotación laboral (Pari-Bedoya, 2021), la multiplicidad de actividades, la preocupación por no cumplir con metas e indicadores establecidos por el empleador, viene desatando de sobremanera, afectación en la salud mental de las y los trabajadores sociales, por ello es necesario que se centre la atención en la misma, en la medida

que esto está impactando en su cotidianidad, incluso, en su ejercicio profesional. En ningún momento se puede desligar, la flexibilización, tercerización y la precarización laboral de los problemas emocionales que ello está generando, puesto que la precariedad laboral conlleva al surgimiento de síntomas depresivos en el trabajador (Gaxiola Robles y Martínez Espinosa, 2023; Benach et al., 2023). Definitivamente, está claro que las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales, especialmente de quienes participaron del estudio se enfrentan en una proporción significativa a situaciones de precariedad, flexibilización, inestabilidad e inseguridad laboral.

## CONCLUSIONES

A modo de cierre, cabe destacar la pertinencia del estudio sobre una profesión como Trabajo Social, la cual se enfrenta a condiciones de precariedad laboral en proporción relevante, caracterizadas por salarios por debajo de la media profesional, así como jornadas laborales que exceden la jornada completa, en muchos casos, sin recibir el pago correspondiente por pago de horas extras. Dicha situación hace necesario colocar el tema en revisión y debate, promoviendo la reflexión que conlleve a acciones colectivas de visibilización y exigencia no solo de mejoras salariales, sino especialmente de condiciones dignas para el ejercicio profesional.

De esa manera, la precarización de las condiciones laborales en una proporción significativa de profesionales, como se ha señalado, no solo se manifiesta por medio de salarios precarios, sino también en el tipo de contratación, el incremento de trabajo de horas extras y multiplicidad de funciones, sin que sean en muchos casos remuneradas como corresponde. Efectivamente, gran parte de los trabajadores sociales participantes del estudio trabajan horas extras, sin embargo, muchos de ellos no reciben el pago de las mismas, o bien, son cubiertas con tiempo, siendo ello en gran medida, resultado de la naturalización de una sobreexplotación respecto a jornadas de trabajo superiores a las establecidas en las cláusulas laborales o en contratos de trabajo.

De acuerdo con los resultados encontrados se evidencia que en las condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social del Noreste de México predominan las siguientes características:

- a) Salarios en muchos casos por debajo de la media profesional, tanto en las instituciones públicas, como privadas y organizaciones de la sociedad civil.
- b) Sobrecarga laboral y realización de múltiples actividades y funciones que terminan afectando su salud física y mental, posibilidades de ocio y esparcimiento, así como tiempos de convivencia familiar y comunitaria, lo que afecta a largo plazo en la construcción de redes de apoyo.
- c) Trabajo de horas extras en muchos casos, sin recibir su respectiva retribución en ingreso, en algunas ocasiones, solamente es en tiempo, pero también de manera significativa, sin retribución alguna.
- d) Incremento de los riesgos laborales y situación de creciente incertidumbre en proporciones relevantes.
- e) Posiciones subordinadas al interior de los equipos interdisciplinarios, lo que conlleva a mayores niveles de insatisfacción, frustración y sobrecarga de trabajo.
- f) Escasa existencia de asociaciones a través de las cuales se generen estrategias de acción colectiva y solidaria, que permitan sensibilizar y visibilizar la problemática enfrentada, así como desarrollar acciones gremiales que permitan incidir en la transformación y mejora de esas condiciones.

## AGRADECIMIENTO

El artículo se deriva de la investigación denominada “Condiciones laborales de las/los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de Región Noreste de México entre los años 2010-2022”, la cual fue desarrollada en el marco de la estancia posdoctoral adelantada por Carlos Lasso Urbano, bajo la asesoría de Blanca Mirthala Tamez Valdez, en el Posgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Así que muchas gracias a la Universidad Autónoma de Nuevo León.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R. (2001). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. Cortez Editora.
- Benach, J., Alonso, F., Alonso, D. Á., Artacoz, L., Díaz, E. C., Callado, B. G., ... & ISART, F. M. (2023). Precariedad laboral y salud mental. conocimientos y políticas. sinopsis del informe presme. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 161, 127-142.
- Calva, L. (2019). La economía mexicana en su laberinto neoliberal. *El Trimestre Económico*, 3 (343), 579-622.
- Camargo, M. A. (2021). Relaciones y condiciones laborales del trabajador social hoy: la proletarización de la profesión. *Serviço Social & Sociedade*, (142), 508-528.
- Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49-75. Epub 19 de septiembre de 2022. <https://doi.org/10.22185/24487147.2022.111.03>
- Colmenares Cantú, E. (2016). El neoliberalismo y las políticas públicas en seguridad social. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 505-528.
- Flick, U. (2018). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata Cap. VIII, 89-109.
- Gaxiola Robles Linares, S. C., & Martínez Espinosa, A. (2023). Precariedad laboral y perfil de salud de los trabajadores en México. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 13(1), e-9954. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2023.9954>.
- González, X. (2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. *Diké*, 9 (17), 137-157.
- Ladino-Mosquera, V. A., Chacón-Gironza, L. S., Ramírez-Moncada, N. y Porras-Bravo, L. (2023). Breve aproximación documental sobre las condiciones laborales de los trabajadores de Trabajo Social en Latinoamérica y en Colombia. *Revista Lumen Gentium*, 7(1), 79–92. <https://doi.org/10.52525/lg.v7n1a5>
- Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., Y Coral-Domínguez, A. L. (2023). Estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años 2000-2021. Aportes al debate profesional. *Eleuthera*, 25(2), 171–188. <https://doi.org/10.17151/eleu.2023.25.2.9>.
- Martínez, O., Salgado, Y. & Meireles, M. (2019). Gasto social, austeridad y combate a la pobreza: la experiencia mexicana. *Economía UNAM*, 16(47), 66-92. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2019.47.463>.
- Montoya, M., Y Miguez, M. (2022). Condiciones laborales de los profesionistas en México, 2019. *Trabajo y Sociedad*, 23 (39), 415-437.

- Netto, J. P. (2003). Cinco notas a propósito de la cuestión social. En E. Borgianni., Y. Guerra y C. Montaño (Eds.), *Servicio Social Crítico* (pp. 55-69). Cortez Editora.
- Pari-Bedoya, I.N., Vargas-Murillo, A.R. y Huanca-Arohuanca, J.W. (2021). ¿Explotados o auto-explotados?: sobre el concepto de auto-exploitación en la sociedad del rendimiento de Byung-Chul Han. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17 (2), 433-448. Publicado electrónicamente en diciembre de 2021. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.433>
- Pastorini, A. (2019). Los fundamentos del modo de producción capitalista como clave para analizar las políticas sociales. En M. Mallardi y E. Fernández (Comp.), *Cuestión social y políticas sociales* (pp. 137-159). Puka Editora.
- Pereira, P. (2002). *Necesidades humanas. Para una crítica a los patrones mínimos de sobrevivencia*. Cortez Editora.
- Quintana Romero, L. (2016). Crisis neoliberal y reforma laboral en México. *Cuadernos del Cendes*, 33 (93), 113-123.
- Rodríguez, L. Facal, T., Tamez, B. y Souto, A. (2022). *Investigación cualitativa y Trabajo Social*. Tirant-Lo Blanch y Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rodríguez Peñaloza, M. (2018). Neoliberalismo, Estado y Bienestar Social en México. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (12/13). Consultado de <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/9602>
- Salazar, F. (2004). Globalización y política neoliberal en México. *El Cotidiano*, 20 (126), 0.