

Capítulo 6

TRABAJAR COMO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL EN UNA ONG

La construcción de la experiencia que en torno al trabajo hacen profesionales del trabajo social vinculados con una ONG que contrata con el Estado prestando el servicio de Bienestar Familiar, debe ser analizada desde dos perspectivas. La primera de ellas desde el punto de vista de sus fundadores, quienes se dieron a la tarea de crear una entidad que denominaron la Corporación, constituyendo un equipo base, según sus palabras, de “entera confianza”, al que se vinculó una trabajadora social. Si bien en la estructura de la organización dicho equipo ocupó cargos directivos, lo que les permitía contar con un salario pactado colectivamente, su vínculo, según lo expresaban, iba más allá de la subordinación laboral y no se definía desde allí. La segunda perspectiva corresponde a profesionales del trabajo social que fueron contratados por la Corporación, para dar cumplimiento a lo pactado con el ente gubernamental. Quienes llegaron por esta vía, contrario a lo que ocurrió con el equipo base, se vincularon a desde la subordinación laboral y sus salarios no fueron pactados.

Para presentar estas dos perspectivas hemos organizado este capítulo en dos grandes ejes de análisis. En el primero de ellos describimos las formas como el equipo base se vinculó con el trabajo desde una lógica del “emprendimiento”, al asumirse a sí mismos como proveedores de su propio empleo; en el segundo, describimos las reflexiones que emergen en profesionales del trabajo social que se encuentran vinculados bajo subordinación a la Corporación, considerando tanto la organización del trabajo como la experiencia de trabajo, esta última desde la dimensión objetiva y la dimensión intersubjetiva.

La perspectiva del equipo base: “Somos una institución que se acomoda a lo que el Estado pide”

La tarea de crear la Corporación se hizo constituyendo un equipo base de “entera confianza” en el que estaban los amigos. Dentro de ellos se distribuyeron los cargos directivos, su salario fue pactado colectivamente. Su vínculo con la organización, según lo expresaban, iba más allá de la subordinación laboral y no se definía desde allí. Crear una ONG era de alguna manera la posibilidad de huir de la subordinación y trabajar en un campo del saber de las ciencias sociales; también implicaba la construcción de relaciones horizontales, se trabajaba con

los amigos, lo que hacía más fácil enfrentar la incertidumbre.

“Trabajar con mis amigos... es cierto, no tenemos todas las garantías, pero lo que estamos haciendo ahora nos está empoderando en la ciudad... a nivel personal puedo proyectarme realizando inversiones que me generen ingresos de modo que a la vuelta de 10 años pueda parar de trabajar cuando yo quiera parar (...) esta organización yo la ayudé a construir, hay un equipo base de alta confianza, he trabajado en muchos lugares y no me he logrado sentir bien del todo, estar de este lado es mucho mejor que estar haciendo las tareas a los jefes...” (Comunicación personal, Trabajadora Social, E4-ONG, 25 de julio de 2015)

Fueron largas jornadas de trabajo previas, sin horario, dedicadas a construir los fundamentos de la Corporación, sin que ello les representara remuneración. En este caso la dedicación de tiempo parecía no importar. El análisis del contexto local les generaba optimismo. En el municipio no existía ninguna organización que abordara el tema de la infancia y la adolescencia y en diálogo con algunos actores locales (como una comisaria de familia y algunos funcionarios del gobierno), era una necesidad. Para alcanzar la meta de la financiación del ICBF, la condición era acomodarse a las exigencias de dicha institución gubernamental. Por ello afirmaban:

“Somos una institución que se acomoda a lo que el Estado nos pida... queremos ser hijos del ICBF (risas colectivas), lo que estamos buscando es dependencia. El ICBF es recalcitrante, pero si queremos lograr algo es lo que debemos hacer. ¿De dónde más conseguimos recursos para trabajar en infancia y adolescencia? No podemos salirnos de lo que ellos dicen, no podemos pensar otras cosas... nos ponemos en esas y ¡nos matan! porque nos quitan la personería jurídica y nos quitan todo...” (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

Esta afirmación contrasta con la idea de la libertad individual. En efecto, pareciera que, para lograrla, el precio que debían pagar era la pérdida de autonomía colectiva y, paradójicamente, dicha pérdida parecía expresarse como deseo. Es decir, ocurrió un proceso en el cual no solo se les hizo

partícipes de su propia sujeción, sino que también se les constriñó la posibilidad de pensar por fuera de lo planteado por el Estado (Bidaseca et al., 2008). Pese a ello, el colectivo estaba dispuesto a asumir dicha sujeción como un modo de avanzar hacia la autonomía y la libertad personales, aunque terminaran atrapados en la libertad cívica y la racionalidad legal desde un espacio y tiempo definido por el proyecto hegemónico. Allí no había lugar a la negociación (Chatterjee, 2008). Así quedaba expresado con claridad en los documentos oficiales del ICBF: “...las actividades que realicen las entidades pertenecientes al Sistema Nacional de Bienestar Familiar, deberán cumplirse con estricta sujeción a las normas del servicio y a los reglamentos dictados por el ICBF” (Decreto 2388 de 1979, artículo 12).

Llegar a esta conclusión no fue una tarea fácil para el grupo de amigos. En sus comienzos quisieron constituirse en una propuesta independiente; sin embargo, notaron que no consiguieron nada. Según relatan, todo cambió cuando tomaron la decisión de acomodarse:

“Esto parte de una iniciativa de independencia, pero fue duro... lo intentamos ¡sí!, pero nos estábamos muriendo de hambre, no estábamos haciendo nada... A nosotros supuestamente la autonomía nos la dan, pero nuestra población objeto son los niños, niñas y adolescentes, entonces todo lo que queramos hacer con ICBF tiene que regirse por la Ley 1098, no podemos salirnos de ahí... estamos sujetos a sus políticas...” (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

Se trata de un grupo ajeno al Estado, pero regulado por el mismo. La Corporación, así, presta un servicio público desde un lugar de paraestatalidad. En estas condiciones, operar un programa del Estado —como se denomina a la tarea de ejecutar un proyecto— significó apropiarse de la tecnología gubernamental de manejo de poblaciones que estaba dada a través de los lineamientos institucionales.

“Esto es como aprender a bailar, estamos como en el cuento de agarrar el paso básico para poder modificarlo, estamos dando pinitos, estamos aprendiendo algo de dominio con lo que maneja ICBF. Ellos tienen casi todo escrito de cómo se deben hacer las cosas. Se ufanan de decir que

los operadores pueden hacer críticas a los enfoques porque tienen sus propios enfoques, pero ¡eso es mentira! Los únicos que pueden quedar son los que operan como espejo. Nosotros debemos parecerlos lo que más podamos a ICBF si queremos lograr algo". (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

Dos tensiones internas debieron enfrentar en un comienzo: por un lado, un largo período sin financiamiento, lo que llevó a que cada uno tuviera que resolver sus ingresos personales por fuera de la Corporación. Ninguno provenía de familias adineradas, por el contrario, su origen popular marcaba un rasgo distintivo que los hacía ubicarse en el cotidiano "rebusque"⁶⁵, o en la búsqueda tradicional de empleo. La Corporación, como idea inicial, representaba un sueño que entraba a competir con las premuras cotidianas de la sobrevivencia, pero a su vez representaba la esperanza de "construir-se" un mejor futuro. En las primeras definiciones de lo "soñado" emergieron las primeras diferencias internas tanto en concepciones como en la manera de enfocar los temas y las ideas que tenían en cuanto a cómo conseguir recursos. Para algunos, por ejemplo, era importante explorar la cooperación internacional, mientras que para otra era mejor hacerse una hoja de vida en lo local. La idea de la gestión por cooperación internacional parecía no estar muy clara, sobre todo porque a partir del 2010, Colombia se había declarado como un país de renta media alta⁶⁶, y ya no haría parte de los países prioritarios para la cooperación; por el contrario, su papel pasaba de ser receptor de la ayuda a ser aliado estratégico para ayudar a otros. Adicionalmente, no contaban

⁶⁵ "Rebusque" es una expresión coloquial usada en Colombia para referirse a la manera como mucha gente desempleada realiza un sinnúmero de acciones en la informalidad para obtener ingresos, en cualquier sitio, a cualquier hora, de manera individual, sin que medie ningún tipo de institución en particular.

⁶⁶ "Desde 2010, al ser catalogado como País de Renta Media Alta (PRMA), Colombia adquirió un nuevo rol frente a la cooperación internacional y se propuso fortalecer su papel como socio estratégico en procesos de cooperación sur-sur en favor de países que enfrentan los mismos desafíos de desarrollo que América Latina y el Caribe, Asia-Pacífico, Asia Central y África" (Cancillería de Colombia, 2018, p. 5).

con redes en ese sentido. La idea de fortalecerse en lo local exigía, entre otros asuntos, entrar a hacer parte de las redes locales de la política clientelar, tema frente al cual existían muchas ambigüedades desde el equipo.

Las redes de poder local: "No es el tema financiero, es el tema político"

En sus comienzos, la Corporación se había pensado ajena y en oposición a la dinámica de la política clientelar local, no hacía parte ni de los cálculos ni de los deseos, pues así lo habían manifestado en público. La apatía a dicho escenario obedecía a que lo consideraban como un potencial foco de corrupción. Sin embargo, todo parecía indicar que era imposible conseguir algo si no se contaba con algún enlace en ese sentido y la presión era mayor en lo que se refería a los programas de Bienestar Familiar.

La gestión inicial la realizaron desde la propia iniciativa y sin "padrinos políticos". Sin embargo, sin contactos, sin experiencias en la gestión, sin trayectoria en la intervención en el tema de niños, niñas y adolescentes, fue poco lo que lograron. Lo característico en este momento fue la inexperiencia, los deseos y la ausencia de redes de apoyo político. El primer obstáculo que apareció fue la consecución de una licencia de funcionamiento.

La relación con la política local llegó sin proponérselo. Quien sugirió un acercamiento y facilitó el encuentro fue una funcionaria pública, abogada, que obró como puente entre la Corporación y un político local. El primer acercamiento que tuvieron con él tuvo cierto aire de clandestinidad: solo el círculo más cercano, por fuera del horario de oficina —en la noche— y a puerta cerrada. El político planteó la necesidad de generar un vínculo con "Ella" para agilizar y avanzar en el tema de las licencias y ofreció su apoyo en ese sentido. "Ella" era otra política, que, según él, obraba como línea directa con el director regional del ICBF. Aunque en la reunión nunca se refirió a un nombre en particular, todos parecían saber quién era "Ella"⁶⁷.

⁶⁷ "Ella" es una de las líderes políticas vallecaucanas más fuertes de los partidos políticos que representan la dere-

El político provenía de un partido “emergente”, que no solo había sido cuestionado, sino que su máximo dirigente se encontraba en la cárcel acusado de narcotráfico y muchas de sus candidaturas también habían sido duramente señaladas por tener poca claridad en sus fuentes de financiación. Tanto “Ella” como “Él”, no parecían representar el pensamiento ni las concepciones del colectivo de la Corporación. Una semana después de este encuentro, luego de que “Él” hablara con “Ella”, el ICBF delegó un equipo técnico para estudiar las posibilidades de otorgar licencia de funcionamiento a la Corporación. Parecía que el encuentro ya daba el primer fruto: habían obtenido licencia, ello significaba que estaban habilitados para contratar y obtener financiación.

Rápidamente el equipo base entendió que su esfuerzo de manera aislada, sin redes, siguiendo los lineamientos, cumpliendo con todos los requisitos, no era suficiente para obtener un contrato con esta entidad gubernamental. Era necesario acceder a las redes de poder político local. Este acceso fue leído desde la Corporación como necesario para sostenerse financieramente en un mediano plazo y ganar en autonomía individual.

Para obtener la administración de los programas, la Corporación debió participar de una convocatoria a través de un proceso de licitación pública, en el cual postuló su nombre. Postularse significaba mostrar su voluntad de aceptar las condiciones impuestas, lo que de alguna manera implicaba la subordinación técnico-administrativa y jurídica al ICBF. En otras palabras, prestaría un servicio misional en calidad de colaboración, cofinanciación y corresponsabilidad. Así se encuentra reglamentado:

Por la naturaleza del servicio de Bienestar Familiar y de conformidad con el régimen especial de contratación del Instituto, para el desarrollo

.....
cha. La prensa local la define como la baronesa, porque en las últimas elecciones ha representado un caudal electoral importante. Pese a que tiene múltiples investigaciones en su contra: desde corrupción, vínculos con el narcotráfico y hasta el patrocinio de grupos paramilitares en la región suroccidente y haber tenido la casa por cárcel, su poder parecer evidente, pues ganó las elecciones locales en el año 2015.

de los programas misionales se podrán suscribir contratos de aporte, entendiéndose por tal el **negocio** jurídico que se celebra entre el Instituto y una institución de utilidad pública o social, por medio del cual aquel se obliga a proveer a esta los bienes o servicios indispensables para la prestación total o parcial del servicio, **actividad que se cumple bajo la exclusiva responsabilidad de la institución, con personal de su dependencia, pero de acuerdo con las normas y el control del ICBF.** (ICBF, 2016, la negrilla es nuestra)

Así fue como en el año 2013 obtuvieron la administración de dos de sus programas: Internado y seminternado⁶⁸ y con ello, La Corporación entró a ser parte del SNBF⁶⁹.

Es interesante la aparición de esta idea de negocio en la prestación de un servicio público, en tanto puede advertirse que se comparten algunos elementos del modelo de franquicia empresarial. En efecto, la sujeción a los estándares de calidad del

.....
⁶⁸ **El internado** es un programa que atiende niños, niñas, adolescentes, personas mayores de 18 años con discapacidad, mujeres gestantes o en período de lactancia, a quienes se les han vulnerado sus derechos y, por tanto, procede la separación del medio familiar de origen o extenso y su ubicación en un medio institucional. Allí se les garantiza la atención especializada 24 horas, los 7 días de la semana, intervención familiar para el restablecimiento de sus derechos. Son principalmente niños declarados en “adoptabilidad. **El semiinternado**, por su parte, es un servicio de restablecimiento de derechos para niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de vulneración y bajo el cuidado de sus familias de origen. Estos niños, niñas y adolescentes requieren de apoyos educativos adicionales o alternos a la jornada educativa regular (ICBF, 2010). En la actualidad los programas de semiinternado ya no operan.

⁶⁹ El SNBF se define como el conjunto de agentes, instancias de coordinación y articulación para dar cumplimiento a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, y al fortalecimiento familiar en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal. Del Sistema, coordinado desde el ICBF, hacen parte todas las entidades y autoridades que de una u otra manera tienen como responsabilidad la protección de la niñez, la infancia y la adolescencia en el país (como por ejemplo la policía de infancia y adolescencia, el Ministerio de Educación, las comisarías de familia, entre otros).

ICBF y la prestación de los servicios como parte del SNBF así lo pueden demostrar. En una franquicia el "propietario" de una marca comercial es quien conduce el "negocio" que está centrado en los servicios que él mismo suministra. El "franquiciado" se compromete a obrar como espejo, a imitar la marca y a adoptar la tecnología del propietario. En este caso, la base del funcionamiento es la tecnología gubernamental del ICBF, y dicha tecnología se transfiere a la ONG.

Como colectivo parecía no entrar en conflicto ético con el orden hegemónico; en su lugar, la decisión de obrar como espejo del orden social parecía haberlos llevado a asumir un dispositivo mimético desde el que no oponían resistencia. Se trata de una mirada del vigilante que se cuenta y se nombra a sí misma como lo narra el orden hegemónico porque no puede enunciarse de otro modo (Bidaseca et al., 2008): "...Mimesis como camuflaje, alienación que supone ser la copia de la identidad hegemónica: copiar sus gustos, su lengua, sus modos de organización social y jurídica, pero siempre al costo de no ser más que una representación parcial..." (p. 15).

Desde una lectura foucaultiana, estamos ante la configuración de un colectivo de sujetos que deciden hacerse empresarios de sí, con todos los riesgos que ello conlleva: ser su propio capital, autorregularse, calcular las consecuencias, forjar su destino personal y proporcionarse su propio bienestar asumiendo la entera responsabilidad de satisfacer sus necesidades, generar su propio éxito y también es responsable de su propio fracaso. Se trata de un tipo de sujeto que no demanda ni reclama por sus derechos al Estado, sino que se alinea con sus intereses y mecanismos para obtener beneficio para sí. El Estado en este orden no atiende las demandas de la sociedad, sino que convoca a la sociedad para que responda a sus demandas desde la lógica estatal. El desplazamiento de la responsabilidad en el individuo descoloca a la figura del Estado protector, es el individuo quien se autogestiona, se autoacciona, un individuo que no requiere de vigilancia, se autorregula siguiendo como modelo el mercado y se produce a sí mismo, un individuo que no demanda al Estado su bienestar, sino que lo demanda a sí mismo.

Si bien los lineamientos y documentos oficiales dan poco margen de negociación, cuando se entra a ser parte de las redes de la política local, se dan negociaciones por fuera de espacios formales. En otras palabras, existen otros lugares de negociación que se esconden y en los cuales prevalece un tipo de autoridad invisible. Más allá de entenderse como la extensión de las relaciones clientelares de los partidos políticos, debemos preguntarnos si este asunto debe ser entendido como un elemento constitutivo del campo de relaciones que se teje de manera paralela a la tecnología gubernamental y que obra a manera paralegal, pero amparado y protegido dentro de dominios legalmente constituidos. "Lo paralegal, a pesar de su estatus ambiguo, no es una condición patológica de la modernidad tardía: en la mayor parte del mundo, es parte integral del proceso de construcción histórica de la modernidad" (Chatterjee, 2008, p. 154).

Si se entiende el emprendedurismo como una de las alternativas de trabajo en tiempos de crisis y la creación de una ONG como un modo de emprender en el marco de la cuestión social, la pregunta por la organización del trabajo en el interior de la misma resulta relevante.

La organización del trabajo en una ONG: Una doble sujeción

Los asuntos que tocan con la organización del trabajo se refieren básicamente al modo como la Corporación asumió su organización interna en asuntos como contratación, salarios y horarios. Para este asunto tomamos como referencia a los profesionales del trabajo social que han sido contratados y cuyo vínculo con la Corporación es, por lo tanto, desde la subordinación. Es ese caso, sus responsabilidades se enmarcan en el SNBF. Considerando que la Corporación "operó" dos modalidades de atención (internado y semiinternado), tomamos como referencia dichas modalidades para presentar cómo a partir de allí se da una organización particular del trabajo.

La relación con lo político-clientelar transformó la dinámica interna de la Corporación. Para algunos del equipo base el "poder invisible" que comenzaba a tener esta relación sobre la organización que había

sido gestada para ganar autonomía individual, no fue bien recibido. De alguna manera significó una doble sujeción. La primera, a los lineamientos del ICBF y, la segunda, a la agenda del político local, quien se sentía con poder de gobernar.

Sujeción a los lineamientos

La división y organización del trabajo en las modalidades de internado y semiinternado se encuentra definida claramente desde el ICBF en la "Ruta de actuaciones y modelo de atención para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes y mayores de 18 años con discapacidad, con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados". Estas modalidades de atención se enmarcan en el programa "Restablecimiento de Derechos". Allí definen dos grandes tipos de actuaciones; por un lado, la actuación jurídico-administrativa que debe adelantar la Defensoría de Familia en cabeza de un defensor, y, por el otro, la actuación que compete a la institución operadora una vez el defensor ha determinado la medida de ubicación del niño, niña o adolescente.

1. La actuación jurídico-administrativa es responsabilidad de la Defensoría de Familia, que es una instancia en la que se toman decisiones frente a situaciones particulares de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran con derechos vulnerados, inobservados o amenazados. Tales decisiones pueden ser: retirar al niño de su entorno familiar, declarar niños y niñas huérfanos en adoptabilidad, definir medidas en caso de adolescentes infractores. En cualquier caso, mientras los niños, niñas y adolescentes se encuentren bajo una institución del SNBF, el defensor es el responsable del proceso que cada uno de esos niños y niñas sigue bajo la tutela institucional. Si bien el/la defensor/a de familia (profesional en derecho), es la máxima autoridad y el responsable directo, las defensorías cuentan con equipos psicosociales —en los que generalmente hay psicólogos y profesionales del trabajo social—, quienes realizan un estudio psicosocial en cada caso.
2. La actuación de la organización operadora. Una vez el defensor remite y ubica el caso en alguna institución, es esta la que continúa con

el proceso de atención, según la modalidad asignada. En otras palabras, el defensor entrega los casos y la institución sigue los lineamientos indicados para cada modalidad. Para el caso del internado y semiinternado se plantean cuatro fases (Identificación, diagnóstico y acogida; Intervención y proyección; Preparación para el egreso y Seguimiento posterior al egreso). Toda la atención institucional sigue bajo la supervisión e inspección del equipo de defensoría, que libremente puede solicitar información a la institución operadora en el momento que lo considere o lo requiera. Lo cierto es que el control del trabajo de la ONG está a cargo en su totalidad del ICBF. De hecho, en lo que se refiere a asuntos como la definición del talento humano con el cual deben contar las instituciones operadoras en cuanto a perfiles, número de personas contratadas, tiempo de dedicación y modalidad de contratación, es el Instituto el que decide sobre ello. Y si bien es la Corporación, en este caso, la que contrata, es el ICBF el que define el tope salarial, como puede advertirse en la Tabla 5.3, tomada del manual operativo.

Los lineamientos también exigen que se debe dar cumplimiento al aseguramiento de estándares de calidad definidos desde el Instituto con respecto a temas como talento humano, ambiente, nutrición, sistema de gestión, ingreso de información a la plataforma SIM, y contemplan la evaluación de 74 variables, dentro de las cuales puede mencionarse: que los niños, niñas y adolescentes cuenten con el esquema completo de vacunación, documento de identidad, proyecto de vida, cobertura de educación formal, cobertura de educación laboral, participación activa en actividades artísticas, encuesta de satisfacción, pactos de convivencia, cronograma de actividades, jornada de las modalidades, archivos de registro de historia de atención, valoraciones psicológica, nutricional, de salud, odontológica; de la misma manera deben tener evaluaciones de competencias socioeducativas, sociofamiliar y ocupacional, la revisión minuciosa de las minutas nutricionales (lo que comen niños, niñas y adolescentes de los programas), así como las condiciones

Tabla 5.3.
Talento humano requerido por modalidad.

Talento humano	Talento humano	
	Población	
	Con derechos vulnerados, inobservados o amenazados	Semiinternado / Vulneración
Auxiliar administrativo	TC ⁷⁰ x Unidad	MT x Unidad
Coordinador	TC x Unidad	TC x Unidad
Médico	Garantizar	NA
Psicólogo	TC x 50	TC x 50
Trabajador social	TC x 50	TC x 50
Nutricionista dietista	MT x 50	MT x 50
Profesional de área	MT x 50	MT x 50
Instructor de taller	MT x 50	MT x 50
Auxiliar de enfermería	NA	MT x 50
Formador diurno	2TC x 50	TC x 50
Formador nocturno	2TC x 50	NA
Auxiliar nocturno	TC x Unidad	NA
Servicios generales	TC x 50	TC x Unidad
Cocinero	TC x 50	TC x 50
Transporte	Garantizar	\$60 000

Fuente: ICBF, 2010a.

de las instalaciones físicas, aseo e higiene, materiales pedagógicos como hojas, lapiceros, entre muchos otros.

Lo que puede advertirse hasta aquí es que la totalidad de las operaciones correspondientes a los programas son definidas desde el ICBF, a modo de prescripciones que la institución operadora, en este caso la Corporación, debe cumplir a cabalidad. De hecho, son evaluadas periódicamente. Del mismo modo ocurre con la organización del trabajo, se encuentra bajo el control técnico, administrativo y financiero del Instituto. Así, los procesos de la Corporación pasan por revisión, supervisión y evaluación del equipo de profesionales del ICBF, que tienen como tarea vigilar el cumplimiento de los lineamientos.

Nótese la adopción de algunos de los rasgos de modelos surgidos en el control del trabajo en el seno de la producción industrial, tales como el taylorismo, el fordismo y el toyotismo. Rasgos como por

ejemplo el intento de disciplinamiento de la “fuerza de trabajo” profesional, de conducir su conducta, desde el punto de vista del control de tiempos y tipo de actividades que deben adelantar, así como los momentos del proceso que, como se ha mostrado, se encuentran minuciosamente definidos. El ICBF, como contratante, se abroga un lugar de poder y dominio tanto sobre la organización en su conjunto, como sobre lo que esta hace desde los programas. En cierta medida realiza un esfuerzo por apropiarse de los tiempos de los procesos al definir el conjunto de operaciones y determinar los plazos en los cuales se deben ejecutar. Así, la administración y el control sobre tiempos y movimientos, al mejor estilo taylorista, está presente en la organización del trabajo en una entidad no gubernamental.

Sujeción política

La sujeción política aparece cuando de algún modo la Corporación atiende las solicitudes del “padrino”. Cuando la Corporación entró a participar en el “juego” de la política local, se convirtió en un brazo de la política clientelar. En efecto, cuando

⁷⁰ TC es tiempo completo; MT es medio tiempo x 50 niños y niñas.

comprendieron la “necesidad” de insertarse en estas redes clientelares no solo adquirieron una deuda, sino que establecieron un pacto del que no se podía dejar ninguna huella. Un pacto que no se dice, pero opera en las lógicas cotidianas, y cuya “evidencia” solo se encuentra en los relatos de las personas y aunque es un juego oculto, también lo es que se trata de un secreto a voces, del que prefieren no hablar en público. Esto contrasta con las regulaciones del ICBF. En todo caso, las “tareas de la campaña” electoral poco a poco se incorporaron como parte de la organización del trabajo en la Corporación; es decir, como obligaciones por cumplir, tales como asistencia a cocteles y festejos, recogida de firmas, proponer reuniones, difusión de volantes y voz a voz sobre aspectos del candidato, so pena de amenaza de despido.

El trabajo de profesionales del trabajo social, al igual que de otros profesionales de la Corporación, se vio directamente influenciado por dicha situación, en tanto generó tensiones internas. Los profesionales ya no solo debían atender y responder a lo técnico-instrumental, sino a nuevas demandas “invisibles”. La Corporación representaba un potencial electoral significativo para los políticos locales. De sesenta empleados que hacían parte de la nómina, el cálculo generaba la ilusión de “garantizar” por lo menos seiscientos votos. Asumían que cada empleado debía conseguir por lo menos diez votos. En un municipio de 100 000 habitantes, al Concejo municipal se puede llegar con mil votos. Así, se constituía un escenario que no era despreciable desde el punto de vista del caudal electoral.

Es indudable, para algunos, principalmente para el equipo gestor de la Corporación, que el “poder invisible” que comenzaba a tener esta relación político-clientelar sobre la organización que había sido gestada para ganar autonomía, no era bien visto, no solo para ellos sino también para los propios empleados. A medida que se acercaba la campaña electoral, las presiones eran más fuertes. De este modo, lo político-clientelar aparece como una de las opciones para conseguir empleo: “...encontrar un trabajo a veces es muy difícil y siempre se ve mediado por política...” (Comunicación personal, Grupo Focal 2, ONG, 15 de marzo de 2015).

La experiencia de trabajo de profesionales del trabajo social

La construcción de la experiencia de trabajo desde la perspectiva de profesionales del trabajo social puede observarse a través de dos ejes analíticos, para este caso. Por un lado, las reflexiones que les convoca la dimensión objetiva que enfrentan en su trabajo y lo que ello implica (tipo de contrato, remuneración económica, las relaciones con lo político-clientelar) y, por el otro, la dimensión intersubjetiva en términos de la experiencia colectiva en cuanto a asuntos que se movilizan en su trabajo como emocionalidad, tensiones, conflictos y dilemas que enfrentan, así como la manera de resolverlos. Tanto la dimensión objetiva como la intersubjetiva influyen en la experiencia que construyen sobre su trabajo.

Las trabajadoras sociales de la Corporación son, en total, ocho mujeres, en las modalidades de internado y semiinternado. Cuatro de ellas entre los 23 y los 26 años, tres cercanas a los 30 y la otra a los 50. Siete pertenecen a los equipos psicosociales de las modalidades internado y semiinternado, mientras una de ellas es coordinadora de la modalidad semiinternado. Su vinculación laboral es por contrato a término definido, cuya duración es equivalente a la duración del contrato firmado entre la Corporación y el ICBF. Tres de ellas cuentan con cortas trayectorias laborales. Las más jóvenes son recién egresadas, incluso para una de ellas estar en la Corporación es su primera experiencia como profesional después de su práctica académica. La otra, si bien se graduó hace veinte años, tomó la decisión de dedicarse a la crianza de los hijos y solo en los últimos años quiso retomar su profesión, de modo que su trayectoria laboral es corta. Estos datos son importantes, en la medida que, como profesionales que inician su trayectoria, las normas de trabajo que se les imponen son las normas que deben asumir para iniciar su trayectoria, a diferencia de los profesionales del mismo ICBF.

La rotación en los cargos es alta. En algún momento se vinculó un profesional en trabajo social hombre, sin embargo, la institución no parece diferenciar tareas por asunto de género en el cargo, como sí ocurre en el cargo de educador, en el cual, por ser internado masculino, se privilegian hombres, a quienes se les pide “autoridad” y “dureza”,

y aun cuando en algunos momentos se considera la presencia de mujeres, se les pide que asuman el lugar de “madres”⁷¹.

Un trabajo mal pagado

Ya hemos indicado que el tipo de vinculación y duración del contrato de los profesionales con la Corporación depende de la duración y de las condiciones que estipula el contrato entre la institución y el ICBF. Durante el período de la investigación se habían firmado dos contratos, uno por tres meses y otro por seis. En sus cortas trayectorias laborales, estas profesionales se han acostumbrado a trabajar por períodos cortos y tener amplios períodos de desempleo, así como una alta rotación. Esa ha sido su condición. Nunca han tenido contrato a término indefinido, no conocen la llamada “estabilidad laboral” y tampoco tal estabilidad hace parte de sus aspiraciones. Sus trayectorias laborales las han construido circulando por distintas instituciones y vinculadas a proyectos específicos de corta duración y con remuneraciones salariales diversas. En algunos momentos han firmado contratos por prestación de servicios en los cuales parte de su salario lo invierten en cubrir su propia seguridad social. Su percepción es que el mercado laboral local de trabajo para trabajadores sociales en los municipios se mueve principalmente en dos escenarios: los programas del ICBF realizados a través de instituciones operadoras y la vinculación a organizaciones gubernamentales, aun cuando la vía para acceder a estas últimas está amarrada, desde su punto de vista, a procesos políticos electorales.

Esta situación hace que no consideren su trabajo en la Corporación como el punto de llegada, no es el trabajo de su vida. Por el contrario, la Corporación es un lugar transitorio que contribuye a ganar experiencia profesional y a resolver el tema de la subsistencia de manera temporal. La búsqueda de unas mejores condiciones es una constante, por eso están atentas a enviar sus currículos a otros lugares. Lo que buscan es una mejor remuneración

y una dedicación de tiempo que no les resulte absorbente. Sin embargo, a juzgar por lo que comparan con sus colegas, los programas del ICBF son los que mayormente concentran la oferta. El hecho de que sea así hace que las condiciones, en lo salarial, tiempo e incluso responsabilidades, no varíen mucho de una institución a otra (el salario profesional equivale aproximadamente a dos salarios mínimos legales vigentes)⁷².

“Es rara la Fundación que te paga un poquito de más y si lo hace es por prestación de servicios; depende del tipo de contrato y las deducciones que se deben hacer... ya más o menos uno sabe cuánto le pagan y qué sectores pagan más...”
(Comunicación personal, Grupo Focal 2, ONG, 15 de marzo de 2015)

Si bien las instituciones que operan programas del ICBF se constituyen desde su percepción en una fuente de empleo significativa en cuanto al número de opciones y las posibilidades de acceder, también lo es que es un escenario de baja remuneración. Consideran que su trabajo es mal pago y no compensa la formación profesional y el volumen de trabajo por el cual deben responder. Incluso llegan a sentir por esa vía que su trabajo no es valorado.

“De repente parece que no hiciéramos nada, pero hacemos mucho, aunque nuestro trabajo es intangible, y entonces en ocasiones sentimos que estamos haciendo ¡tanto!, que nos sentimos agobiados y de repente ¡hay que hacer más!, que hay que hacer esto y esto, justo cuando estás terminando... ahí es cuando uno dice: ¡me deberían pagar más! Yo pienso que, en términos de salarios, parece que no reconocen lo importante y lo grande que es nuestro trabajo”. (Comunicación personal, Grupo Focal 2, ONG, 15 de marzo de 2015)

Para este grupo particular de trabajadoras sociales, la estabilidad laboral es una experiencia ajena que desconocen y que de alguna manera no vislumbran como cercana ni posible, incluso algunas de ellas ni siquiera aspiran a esa posibilidad. La dimensión objetiva que enfrentan los profesionales

⁷¹ La idea de que en la institución son una familia se promueve desde el ICBF cuando se reúnen con los chicos. En efecto, las psicólogas reiteradamente les recuerdan que los adultos en ese proceso son sus cuidadores mientras ellos deben acogerse a las normas y cumplirlas.

⁷² El salario mínimo en Colombia para el año 2016 estaba aproximadamente en USD 220 mensuales.

les da la sensación permanente de estar a la deriva, como lo plantea Sennet (2000). Además de sentir que se trata de un trabajo mal pagado y de atender las exigencias propias del cargo, aparecen otras exigencias que operan con la misma fuerza de lo visible, pero de lo que no se puede hablar, simplemente se debe realizar.

Si bien buena parte de las condiciones objetivas del trabajo de profesionales de trabajo social se relacionan de manera directa con el predominio de lo técnico-instrumental que supone un ejercicio repetitivo, programado, planeado, con altas aspiraciones de previsibilidad, no se puede perder de vista que este trabajo implica la interacción directa con unos otros: receptores directos de los programas (usuarios o beneficiarios), profesionales con los cuales comparten responsabilidades. Se trata además de un trabajo que interpela su subjetividad y la intersubjetividad, pues enfrenta al profesional con sus propias emociones, lo lleva a interrogarse por los alcances de lo que hace desde el punto de vista del tipo de cambio social que promueve y a una serie de dilemas, tensiones que en muchas ocasiones consideran son difíciles de manejar y que, por tanto, deben explorar.

Tensiones, conflictos, dilemas del trabajo

Tres parecen ser los aspectos que movilizan la emocionalidad y la subjetividad de los profesionales del trabajo social en el trabajo en esta ONG:

1. Dilemas en torno a lo que creen son los alcances reales de su intervención; es decir, las posibilidades reales de cambio y el concepto de cambio al que aspiran;
2. La sensación de impotencia y miedo; y
3. Las contradicciones con sus propias posturas, no solo profesionales sino personales que los lleva a enfrentar conflictos y tensiones en las relaciones con la institucionalidad.

En lo que se refiere a los dilemas que enfrentan, el primero de ellos se relaciona con la idea del cambio que pretenden promover. En efecto, las prescripciones institucionales no solo apuntan a que quienes participan de los programas como usuarios deben cambiar, sino que los equipos profesionales deben promoverlo como parte de sus objetivos y

deben además dar cuenta de ello a través de indicadores y fuentes de verificación de estos. En eso consiste la tarea del Platin. Realizar una valoración inicial acerca de cómo llegan los niños, niñas y adolescentes, las áreas afectadas y definir un plan de trabajo al cual se le hace seguimiento. El plan incluye, así mismo, tiempos en los cuales se prevé lograr lo planeado.

Sin embargo, esta idea de cambio no parece del todo clara en los profesionales. En efecto, hay que tener en cuenta que los niños y las niñas que llegan al programa como beneficiarios muchas veces lo hacen en contra de su voluntad y por decisión de una figura externa a su grupo familiar o red vincular como es el defensor de familia, quien actúa argumentando la necesidad de protección. Llegan allí porque enfrentan una serie de situaciones que los ha llevado en alguna medida al sufrimiento: abuso sexual, maltrato y violencia, trabajo infantil, abandono, conflicto armado, delincuencia, consumo de sustancias psicoactivas, dificultades económicas, entre muchas otras. Ello hace que no sea fácil la construcción de convivencia en un escenario en el que se encuentra cada uno de ellos, desde sus historias de dolor.

La idea del cambio como un objetivo de la intervención de los equipos técnicos y particularmente de profesionales de trabajo social tiene como punto de partida la percepción de que los niños, niñas y adolescentes que están en los programas son "vulnerables" y se encuentran en "riesgo"; algunos de ellos presentan comportamientos agresivos, sumisos y por tanto deben cambiar. Uno de los aspectos que los profesionales trabajan fuertemente con ellos es el de proyecto de vida. La idea es que niños, niñas y adolescentes puedan reflexionar sobre su futuro mediato e inmediato, que puedan proyectarse desde una ocupación y que desde allí comiencen a pensar en formas de inserción a la vida productiva. En todo caso, tal como se buscó en las acciones del siglo XIX, que no elijan ni la vagancia, ni la delincuencia:

"En algunos casos se logra cambiar ciertos comportamientos de los niños o uno trata de orientar al padre de familia de manera verbal; entonces el papá adopta esas estrategias y cambia la dinámica de la casa. Pero en otros casos por más

de que uno esté ahí orientando, los chicos no cambian, los padres no ayudan, entonces nuestro ideal es generar esos cambios, pero pues la realidad es que es algo muy difícil". (Comunicación personal, Grupo Focal 2, ONG, 15 de marzo de 2015)

En todo caso la idea de cambio que parece estar presente es la de un cambio que se debe promover en el individuo y, en el mejor de los casos, en su ámbito más cercano; no parece concebirse un cambio estructural. El ejercicio profesional en el marco de la institucionalidad no lleva a que se considere un proyecto social más amplio. El escenario de lucha no es la lucha social, sino una lucha de menor alcance, que comprende la cotidianidad:

"Pienso que esto es un trabajo complejo en la medida de querer lograr que ellos interioricen cosas, pero ellos están permeados por muchas situaciones. Yo a veces me pongo a mirarlos: Bueno, ellos están aquí porque los trajeron, pero uno se pone a pensar, pero ¿realmente es lo que ellos quisieran hacer? Y te encuentras con que ¡no!; ellos quisieran estar en su casa, con su familia. Los trajeron, pero de repente ellos no quieren estar acá, entonces esa lucha diaria... ¿por qué van a cambiar?, eso complejiza mucho el trabajo que nosotros hacemos". (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 7 de junio de 2015)

Como la lucha se traslada a la esfera de lo cotidiano, los cambios que se aspiran deben tener alcances cotidianos:

"...No sé si sea utópica, pero siempre se ha dicho que desde los pequeños espacios también se puede llegar a multiplicar las acciones, entonces lo veo como en ese sentido. El resultado uno lo ve en el interactuar cotidiano. Es muy satisfactorio a veces encontrar algunos chicos que tienen tanta resistencia a las normas, pero entonces ves que poco a poco se van posicionando en las diferentes formas ante las normas de convivencia, entonces algo tan simple como entrar y saludar, cómo ya están en silencio en el momento del comedor, y que se mantenga, o sea, son cosas simples pero que le permiten a uno leer que ha generado algo en ellos". (Comunicación personal, Grupo Focal 3-C, 25 de junio de 2015)

Lo que parece advertirse es que mientras la institución plantea la búsqueda de un cambio social burocráticamente inducido, predefinido, es decir, un cambio controlado tal como lo demandan los indicadores y metas, los profesionales de trabajo social plantean que no saben realmente cuál es el alcance de su trabajo en términos del cambio.

"La semana pasada nos visitó un chico al que ya le dieron egreso⁷³. Cuando le preguntamos qué iba a hacer cuando saliera, su respuesta me puso a pensar. Él llevaba en la institución como cuatro años y nos dijo que pensaba irse a dormir, que no iba a hacer nada, que no iba a trabajar... Entonces uno se pregunta: ¿qué le quedó a él de pasar por aquí?, ¿cuál es la incidencia de estos programas realmente? O sea, esto es como solucionar un problema inmediato: ¡retiro al niño porque está siendo maltratado para que no lo maltraten más! Pero de pronto uno se pregunta, ¿realmente esto hasta dónde llega? y cuando te encuentres respuestas como estas en las que no está claro cuál es el proyecto de vida, como que empiezas a sentir que tu trabajo no le está llegando a todos". (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

Por ello en algunos momentos consideran que el alcance de su intervención es más de carácter humanitario; es decir, una acción puntual y coyuntural que no compromete el futuro:

"Nuestra forma de actuar dentro de la institucionalidad... creo que el impacto no puede ser transformador... nuestra intervención es de carácter humanitario... desde programas de Bienestar Familiar, yo no creo que podamos transformar este país, nuestro actuar es humanitario". (Comunicación personal, Grupo Focal 2, ONG, 15 de marzo de 2015)

Son pequeños cambios que no ocurren en todos los chicos del programa. Sin embargo, aunque aislados, contribuyen a que se eleve el ánimo en el equipo:

⁷³ Según las modalidades en las que se encuentre, el defensor determina la permanencia de los chicos en el programa y el momento del egreso.

"De repente miras un caso como el de Víctor, un chico que tiene un problema de esquizofrenia... me cuentan que cuando llegaron acá, él tenía como muy marcada esa condición y yo lo veo ahora y ¡está súper bien! Y tiene un proyecto de vida súper claro y ahora quiere estudiar y sabe que no quiere volver al contexto familiar porque allá no hay muchas oportunidades de crecimiento, entonces como que acá todo es variable y todo es dinámico, entonces te vas a encontrar casos en donde no se ve tanto el cambio y los otros donde sí". (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

Puede notarse hasta aquí la emergencia de una tensión entre lo que perciben los profesionales en su ejercicio cotidiano en el trabajo con los niños, niñas y adolescentes, y los objetivos institucionales explícitos en los documentos oficiales. Para los profesionales, los resultados de su acción son imprevisibles, nunca saben realmente qué es lo que pasa en los sujetos a partir de lo que hacen; para la institución, en cambio, existen unas aspiraciones de previsibilidad y control sobre cada acto y cada acción que aspiran materializar en resultados e indicadores. Se trata de un trabajo en el cual sus productos son difíciles de objetivar; sin embargo, tratan de hacerlo por la vía de los informes, los indicadores y las "evidencias" del cambio, que en todo caso genera un sinsabor profesional. En efecto, el tema del cambio aparece como transversal en el trabajo de trabajadores sociales, no solo porque hace parte de los objetivos institucionales sino porque deben dar cuenta de ellos, hacerlos visibles o por lo menos mostrar cómo lo han intentado.

El otro asunto tiene que ver con la emocionalidad que emerge en su trabajo. Sus acciones cotidianas los interpelan en sus propias concepciones de mundo, en sus anhelos y en la propia lectura que hacen de los chicos de los programas. Su trabajo los involucra en lo emocional, no solo porque las historias presentes conmueven sino también porque en cierta medida y en algunos momentos su trabajo genera impotencia y temor. La impotencia emerge cuando en el fondo consideran que por más acciones que se intenten y por más que intervengan en la vida de los chicos, es probable que su mundo —el de los chicos— no solo siga igual, sino que tal vez pueda empeorar. En el caso del seminternado, por

ejemplo, ha ocurrido que luego de las visitas domiciliarias que hacen las profesionales, quede la sensación de que es poco lo que se puede hacer, considerando que los niños regresarán a su contexto a pesar de la intervención institucional.

"A uno a veces le generan impotencia esas historias de los chicos... cuando ellos deciden hablar o cuando tú haces una visita domiciliaria y te encuentras frente a una realidad que te toca como ser humano, es algo muy fuerte. Son esos momentos en que uno se siente impotente sobre cómo va a enfrentar al niño... ahí es cuando uno dice: '¡necesito una psicóloga ya!' (RISAS). Me han tocado casos en que yo estoy escuchando en una visita domiciliaria y tengo el tarugo aquí (se toca la garganta); hay momentos, por ejemplo, en los que el niño te dice que no quiere seguir aquí, que quiere ver a su familia, pero vamos donde la familia y nos dicen ¡No lo queremos aquí!, y es por su comportamiento, porque ellos (los chicos) no están aquí por buenos". (Comunicación personal, Grupo Focal 1, ONG, 26 de enero de 2015)

En ese mismo orden de ideas, algunas de las historias de vida de los niños, niñas y adolescentes parecen ser crudas y conmovedoras. En muchas ocasiones incluso no saben o no se ponen de acuerdo en cómo manejarlas, ni internamente entre el equipo de la Corporación, ni con el equipo de supervisores del ICBF. Es un trabajo que, igualmente, los enfrenta con su moral, en el que sienten miedo de algunos de los chicos, en la medida que se han sentido intimidados en algunos casos e incluso agredidos y retados. De acuerdo con su punto de vista, ello ocurre porque se trata de niños que han sido agredidos de modo que la violencia hace parte de su cotidianidad. Las trabajadoras sociales creen que se trata de niños que asumen que el mundo es agresivo con ellos y por eso consideran que de ese modo deben responder:

"En una oportunidad Jeffrey, un niño de nueve años, estaba agrediendo a otro niño; traté de abrazarlo, pero no lo permitía, le dije que él que prefería si un pellizco o un abrazo, me rechazó el abrazo y me dijo que un pellizco, tenía la intención de pellizcar a su compañero..." (Comunicación personal, Trabajadora Social, E2-ICBF, 10 de abril de 2015)

El miedo de los profesionales no necesariamente es infundado, en algunos momentos los chicos los han amenazado e incluso en alguna ocasión han pasado de la amenaza a la agresión:

“Los chicos del internado buscaron que llegara la noche para esconderse tras los arbustos y no ser identificados. La idea era atacar a una de las administrativas. Tenían mucha rabia con ella porque creían que no les permitía hacer muchas cosas y que se inmiscuía en sus vidas. Cuando iba saliendo en su moto, le tiraron piedras. Ella aceleró y se salvó de la agresión”. (Comunicación personal, Grupo Focal 3, ONG, 25 de junio de 2015)

De cualquier modo, estos profesionales consideran que más allá del título, se requiere de un perfil personal especial para trabajar con este tipo de niños, incluso creen que entre sus mismos compañeros y los mismos funcionarios del ICBF no conocen de cerca lo que implica el trabajo en el cara a cara. Creen que lo que solicita el ICBF en muchas ocasiones va por un lado y lo que ellos enfrentan va por el otro:

“Me ha tocado ver cómo han sacado a una profesora llorando de una clase, un grupo en pleno le gritaba ¡fuera!, ¡fuera!, ¡fuera! Y la sacaron. Este trabajo no es para todo el mundo... Usted puede dar una orden y los chicos no necesariamente la siguen, son chicos que ya han andado la calle, capaces de robar y agredir. Una cosa es pensar las cosas desde allá arriba (señala las oficinas centrales) y otra cosa estar aquí con ellos”. (Comunicación personal, Trabajadora Social, E1-ONG, 14 de marzo de 2015)

Estas contradicciones entre el cambio que esperan y el que están en condiciones de alcanzar, al lado de la emocionalidad que enfrentan entre la impotencia y el miedo, se cruzan con tensiones y conflictos que se presentan entre profesionales, principalmente en el manejo de ciertas situaciones. Ello se evidenció en el programa de internado cuando uno de los chicos de 14 años se mostró abiertamente afeminado y expresó su interés en presentarse al mundo como mujer. Era una situación que sin duda no estaba prevista en ningún lineamiento⁷⁴, no ha-

⁷⁴ Si bien los lineamientos suponen la necesidad de trabajar desde un enfoque diferencial que incluya la diversidad se-

bía sido objeto de debate del equipo en tanto no se había llegado a presentar. Sin embargo, atendiendo a la directriz general del enfoque diferencial, el equipo de profesionales de la Corporación acordó que era importante acompañarlo en su proceso de transformación (y los directamente responsables serían trabajo social y psicología), lo que traía consecuencias directas en asuntos como la dotación de ropa que en adelante se le debía entregar (debía ser de mujer) y considerar su traslado a un internado de niñas.

Cuando esta decisión fue analizada en conjunto con el equipo de la defensoría, la defensora encargada del caso —abogada—, no solo se alarmó, sino que le pareció inadmisibles la propuesta del equipo de la Corporación y ordenó la permanencia del niño en el internado masculino, manteniendo sus condiciones. La defensora no solo le llamó la atención al equipo de la Corporación, sino que pidió “aconsejar” al niño y tratar de convencerlo de asumirse desde su condición biológica. La situación del niño se tornó tensa el día que fue sorprendido teniendo relaciones sexuales con uno de sus compañeros. Según su propio testimonio, no fue una situación de abuso sino una relación consentida. El educador que los sorprendió no pudo evitar expresar su molestia y rechazo frente al acto. Vomitó involuntariamente en presencia de los chicos y de inmediato fue al closet del niño, sacó su ropa de mujer y la quemó frente a los demás niños. Luego de ese evento, el niño se escapó. ICBF lo encontró días después en la calle, herido. Al parecer, en un acto de homofobia un hombre en la calle lo había agredido al sorprenderlo vestido de mujer. Si bien lo enviaron temporalmente a un internado de niñas, la defensora ordenó su regreso. El niño se salió del programa, no soportó la presión y la burla pública a la que se sentía sometido por parte de sus compañeros con los que compartía en el internado.

Lo que se nota aquí es que, si bien los lineamientos pretenden regular las acciones que se adelanten considerando unos criterios generales, los límites entre lo moral y lo técnico son difusos, al

.....
xual, la discapacidad y el componente étnico, lo cierto es que cuando los profesionales lo enfrentan parecen no saber cómo abordarlo.

punto que las directrices institucionales entran no solo en conflicto con la misma realidad sino incluso con las orientaciones de los profesionales.

“En muchas ocasiones las directrices del ICBF generan cierta presión; parece que no están como en el lado de comprender la situación sino de inspeccionar, castigar. Yo digo que estamos en contra de una corriente, una corriente bastante grande”. (Comunicación personal, Grupo Focal 3, ONG, 25 de junio de 2015)

Todo lo anterior parece indicar que para estas profesionales del trabajo social su trabajo se realiza a contracorriente, en la medida que tratan de estimular asuntos y valores que en ninguno de los escenarios en donde están los chicos se promueven. Particularmente destacan la influencia negativa que, creen, tienen los medios de comunicación en muchas de sus actitudes y aspiraciones. Algunos de los programas de la televisión colombiana, como telenovelas, destacan la cultura de la ilegalidad, lógicas de narcotraficante, poco respeto hacia las mujeres y perciben que de alguna manera los chicos tienden a reproducir esas actitudes en su cotidianidad⁷⁵. Del mismo modo, asumen que su trabajo no solo es difícil de traducir a indicadores, sino que consideran que las exigencias institucionales a veces parecen extrañas. Por ejemplo, en los

lineamientos se define como un área que se debe trabajar y de la cual deben dar cuenta de resultados, productos e indicadores, el “Desarrollo del ser”, un asunto que puede resultar tan amplio como tan abstracto, y difícil de objetivar.

Una de las trabajadoras sociales señala, finalmente, que si bien su trabajo es una manera de generar solvencia económica, de la misma forma involucra otros asuntos, de modo que lo económico no aparece como lo central.

“A mí me parece que hace parte de un acto de la vida del ser humano, que lo compromete, pues, mental, emocionalmente y que de una u otra manera es muy importante para generar solvencia económica en su vida. Además de ser algo afectivo y mental, es algo que materialmente beneficia la persona y, pues, a las demás personas también por medio de la labor que uno realiza”. (Comunicación personal, Trabajadora Social, E3-ICBF, 6 de junio de 2015)

En últimas, se trata de un tipo de trabajo sobre los otros y del cual se debe dar cuenta a otros, al mejor estilo de la fábrica. Lo cierto es que al parecer la sociedad en su conjunto no se transforma por la intervención social; por el contrario, genera sus propios mecanismos de preservación o de autoprotección de modo que la sociedad se protege a sí misma y se contiene a sí misma.

⁷⁵ Durante la investigación uno de los chicos fue acusado de robo de una bicicleta en un parque, mientras a otro que fue egresado de la modalidad se le acusó de robo de una motocicleta.