

CONCEPCIONES DE UN GRUPO DE TRABAJADORES SOCIALES FRENTE A LAS FALTAS LEVES, MODERADAS Y GRAVES CONTRA LA ÉTICA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL

**Una mirada reflexiva de las vivencias frente a
los desafíos éticos actuales en el Trabajo Social**



**LUZ ARENA GUTIÉRREZ CUENCA
KAREN LIZETH RIVERA MORALES
MIRYAM CAROLINA ROA VACCA
HENRY DAVID ROMERO PARRA
MARÍA FERNANDA RUIZ SOLARTE**

Docente:

LUZ MYRIAM RAMÍREZ VALENCIA

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Facultad de Ciencias Sociales
Programa de Trabajo Social
Práctica de investigación
Cuarto semestre
Bogotá, D.C., junio de 2019.



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

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 El Trabajo Social moderno (1869-1933).....	8
1.2 El Trabajo Social moderno (1947-1960).....	9
1.3 El Trabajo Social posmoderno (1960-2000).....	9
1.4 El Trabajo Social posmoderno (2000 - 2013).....	9
1.5 Título	12
1.6 Subtítulo	12
1.7 Pregunta que plantea el problema	12
2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	13
2.1 Justificación	13
2.2 Objetivo general.....	13
2.3 Objetivos específicos	13
3. MARCOS DE REFERENCIA	14
3.1 MARCO INSTITUCIONAL	14
EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL	
3.1.1 Integración del Consejo.....	14
3.1.2 Funciones	14
3.1.3 Misión, visión y objetivos institucionales.....	14
3.1.4 Contexto histórico	15
3.1.5 Acciones en cumplimiento de la Ley 53 de 1977 y el Decreto 2833 de 1981	20
3.2 MARCO LEGAL	21
3.2.1 Matriz legal	21
3.3 MARCO TEÓRICO	23
3.3.1 Concepciones sociales del mundo.....	23
3.3.2 El Trabajo Social.....	23
3.3.3 La intervención social	24
3.3.4 Agentes del Trabajo Social	25
3.3.5 La ética	27

3.3.6 Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia	30
3.3.7 Valores que sustentan la actuación ética en el Trabajo Social.....	30
3.3.8 Principios para el ejercicio profesional ético.....	32
3.3.9 El dilema ético en el Trabajo Social	34
3.3.10 La mala praxis	35
3.3.11 Las faltas	37
3.3.12 Sanciones.....	37
4. DISEÑO METODOLÓGICO	38
4.1 Enfoque de la investigación	38
4.2 Paradigma.....	38
4.3 Población	39
4.4 Muestra	39
4.5 Espacio geográfico.....	39
4.6 Tiempo.....	39
4.7 Etapas del proceso	39
4.8 Herramienta	40
4.9 Cronograma	40
4.10 Presupuesto.....	41
5. RESULTADOS.....	42
5.1 Matriz del Trabajo Social.....	42
5.2 Matriz de la intervención profesional del Trabajo Social	43
5.3 Matriz de la ética profesional del Trabajo Social	46
5.4 Matriz del Código de ética.....	51
5.5 Matriz de los principios y valores.....	54
5.6 Matriz de la concepción de las faltas en la profesión.....	55
5.7 Matriz de la concepción de las faltas leves.....	56
5.8 Matriz de la concepción de las faltas moderadas	57
5.9 Matriz de la concepción de las faltas graves	58
5.10 Matriz de la mala praxis	60
5.11 Matriz de la tipificación de sanciones según las faltas.....	61
6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	63
6.1 Categoría 1: El Trabajo Social en la actualidad.....	63
6.2 Categoría 2: Intervención profesional del Trabajo Social.....	66

6.3 Categoría 3: Ética profesional del Trabajo Social	69
6.4 Categoría 4: Código de ética.....	73
6.5 Categoría 5: Principios y valores.....	75
6.6 Categoría 6: Faltas contra la ética en el Trabajo Social	77
6.6.1 Tipificación de las faltas.....	81
• Faltas leves	81
• Faltas moderadas.....	83
• Faltas graves	84
6.6.2 Mala praxis	87
6.7 Categoría 7: Sanciones.....	89
6.8 Tipificación de las faltas y las sanciones	92
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS	102
Anexo 1. Categorías inductivas de las faltas.....	102
Anexo 2. Instrumento.....	107

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Inscripciones y renovaciones en el período 1996-2006	16
Figura 2. Registros profesionales en el periodo 1987- 2006.....	17
Figura 3. Graduados por universidades en el periodo 1987- 2018	19
Figura 4. Taxonomía analítica del Trabajo Social en la actualidad	63
Figura 5. Taxonomía conclusiva del Trabajo Social en la actualidad.....	64
Figura 6. Taxonomía analítica de la intervención profesional	67
Figura 7. Taxonomía conclusiva de la intervención profesional.....	68
Figura 8. Taxonomía analítica de la ética profesional del Trabajo Social (primera parte)	70
Figura 9. Taxonomía analítica de la ética profesional del Trabajo Social (segunda parte)	71
Figura 10. Taxonomía conclusiva del Código de ética.....	73
Figura 11. Taxonomía conclusiva de los principios y valores	76
Figura 12. Taxonomía de las faltas en el ejercicio profesional.....	78
Figura 13. Taxonomía analítica de las faltas leves	81
Figura 14. Taxonomía conclusiva de las faltas leves.....	82
Figura 15. Taxonomía conclusiva de las faltas moderadas	83
Figura 16. Matriz analítica de las faltas graves.....	85
Figura 17. Matriz conclusiva de las faltas graves	85
Figura 18. Matriz analítica de la mala praxis.....	88
Figura 19. Matriz conclusiva de la mala praxis	88
Figura 20. Taxonomía conclusiva de la tipificación de sanciones según las faltas	90

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Inscritos en 2018	19
Cuadro 2. Graduados en el periodo 1937 2018.....	19
Cuadro 3. Cronograma.....	40
Cuadro 4. Presupuesto	41
Cuadro 5. Tipificación de las faltas y las sanciones.....	93

INTRODUCCIÓN

En el ámbito del dinamismo de la realidad social a la que se enfrentan los trabajadores sociales en su intervención, se exponen a una serie de sucesos que, en ocasiones, se prestan para cuestionar la ética del quehacer, por lo que se hace necesario que rijan su intervención de acuerdo con los principios y valores de la profesión. La institución que se ocupa de la normatividad ética de los trabajadores sociales en Colombia es el Consejo Nacional de Trabajo Social, creado por la Ley 53 de 1977, al que el Estado le delegó la función de “*Conocer de las denuncias que se presenten por faltas contra la ética y sancionarlas*” (artículo octavo de dicha Ley), con el fin de que la ética se convierta en el eje transversal de la intervención del Trabajo Social.

Para poder atender lo ético en la profesión, el Consejo Nacional de Trabajo Social emitió el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia* y creó el *Comité de ética*. El resultado de esta investigación aportará información útil a este *Comité*, permitiéndole conocer los conceptos emitidos por los profesionales entrevistados, con respecto a la gravedad de las faltas y la tipificación de las mismas. Este documento es uno más de los productos resultantes de los diferentes procesos investigativos de las prácticas académicas llevadas a cabo en el marco del convenio entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y el Consejo Nacional de Trabajo Social, sobre temas disciplinares de la profesión; entre ellos, la ética.

Por esta razón, en el primer semestre de 2019 se vio la necesidad de dar continuidad a la investigación que otro grupo de estudiantes desarrolló en el segundo semestre de 2018, por lo que se decidió profundizar en el tema y definir como problema de investigación las concepciones de un grupo de trabajadores sociales frente a las faltas leves, moderadas y graves contra la ética en el ejercicio profesional; para lo cual se recogieron sus conceptos sobre las faltas en sus distintas categorías, de acuerdo con sus experiencias en distintos campos de intervención y teniendo como pilar fundamental la ética en el ejercicio profesional, independiente de las múltiples maneras de actuar de los trabajadores sociales.

Así, en la investigación se plantearon como objetivos el describir, categorizar y definir la tipificación de las faltas graves, moderadas y leves, desde el punto de vista de un grupo de trabajadores sociales, frente a los agentes sociales (las instituciones, los sujetos y la profesión), según el marco normativo del Trabajo Social.

En este sentido, en el documento se presentan:

- La *contextualización del problema*, con un recorrido histórico de la ética en la profesión como factor importante en la comprensión de la realidad.
- El *marco institucional*, en el que se describe al Consejo Nacional de Trabajo Social: su historia, misión, visión, objetivos institucionales y la matriz legal de ese organismo, haciendo énfasis en el Código de ética como referente normativo de los deberes y parámetros en el ejercicio profesional.
- El *marco teórico* de la investigación (tipo cualitativa), centrada en el paradigma interpretativo-comprensivo, que se enfoca en la comprensión e interpretación de los hechos en los que el sujeto está inmerso, para lo cual se retomaron conceptos esenciales de autores como Kisnerman, Valverde, Saravia, Bonilla, entre otros.
- El *diseño metodológico*, en el que se utilizó como referente lo planteado por Elsy Bonilla y otro (1997) en el libro: *Más allá del libro de los métodos*.
- Para finalizar, se describieron las etapas de recolección, organización de los datos, el proceso de análisis y la categorización de las faltas mediante una serie de matrices y taxonomías que permitieron el logro del objetivo previsto.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Saravia (2006), en su orientación metodológica para la elaboración de proyectos investigativos, afirmó que el plantear el problema lleva a los investigadores a un primer interrogante específico: “¿Qué realidad me interesa investigar?” (p. 8). Por ello, en este proyecto de investigación se comenzó dando respuesta a este interrogante, decidiéndose que el interés residía en *la práctica social de los trabajadores sociales sobre las faltas graves, moderadas y leves en el marco de la ética profesional*. Partiendo de esta premisa, en la construcción del problema se vio la necesidad de reflexionar acerca de los primeros acercamientos teórico-empíricos en dicha realidad, y lograr con ello introducir al lector en el abordaje de esta investigación, que busca contribuir a la construcción teórico-práctica sobre las faltas contra la ética en el Trabajo Social.

En tal sentido, para hablar de las faltas contra la ética en el ejercicio profesional, es fundamental entender el Trabajo Social, desde su fundación, como profesión-disciplina, reconociendo que el compromiso ético de los profesionales ha ido cambiando paulatinamente debido, en gran medida, al contexto histórico-filosófico de cada época.

Goldaracena y Ballesteros (2013) describieron un recorrido histórico que aporta a dicha comprensión, considerando categorías históricas para describir el desarrollo de la ética del Trabajo Social.

1.1 El Trabajo Social moderno (1869-1933)

La acción responsable

La ética del Trabajo Social surgió vinculada a la moralización del más vulnerable; es decir: al trato paternalista de las personas (Goldaracena y Ballesteros, 2013), que, en el fondo, era la subordinación de los trabajadores al marco de la industrialización y el amoldamiento de los mismos mediante “*principios morales*” que propiciaban un excelente escenario para la producción. Más adelante, con el establecimiento universal del capitalismo, apareció la pobreza como característica inherente al discurso del “*desarrollo*” (Trachitte y otros, 2008), lo que conllevó a organizar científicamente la pobreza. No obstante, debido a la influencia y aportes de John Dewey y Karl Marx, los trabajadores sociales empezaron a tener una visión más estructural de la pobreza, generando su preocupación por cuestiones éticas, como la justicia social. En esa etapa, sin embargo, la reflexión de los trabajadores sociales de la época hacia la ética seguía siendo mínima, ya que su orientación se dirigía más a la labor científica y la neutralización de las causas sociales. Ese período se destacó como una aproximación e incursión hacia la toma de conciencia sobre los límites y objetivos a los que comenzaba a aspirar la profesión (Goldaracena y Ballesteros, 2013).

Dicha toma de conciencia, acompañada de la *ética de la responsabilidad*, permitió abandonar el paternalismo¹ en el momento de la actuación profesional. Teniendo en cuenta la importancia que empezaba a tener el contexto estructural en la profesión, como desencadenante de los problemas sociales, los trabajadores sociales se pasaron al extremo opuesto: el antipaternalismo² radical. Muchos profesionales comenzaron a considerar que el bienestar social se alcanzaba con la lucha para modificar las condiciones sociales; tomando como referente a Karl Marx, había que transformar la injusta estructura social, para mejorar las condiciones de vida de los usuarios. Todo esto y la tendencia antipaternalista llevaron a que los profesionales en Trabajo Social se centraran en la transformación social.

¹ Respetar únicamente el bienestar del usuario, sin tener en cuenta su autonomía.

² Respetar la autonomía del usuario, sin tener en cuenta el bienestar que él mismo se provee.

Cabe anotar que en esa época la dimensión ética predominante era la teleológica (Goldaracena y Ballesteros, 2013).

1.2 El Trabajo Social moderno (1947-1960)

El imperativo de responsabilidad

Visiones. Como las acciones de responsabilidad no fueron las esperadas, se principió a plantear la responsabilidad como imperativo. Tras las dos guerras mundiales se concluyó que las racionalidades teórica e instrumental habían resultado insuficientemente humanas, por lo que en los inicios de los años sesenta se comenzó a ser especialmente sensible en cuanto a los límites de estas dos racionalidades. Se evidenció un giro en el pensamiento de la ética cuando se retomaron los postulados planteados por filósofos como Aristóteles y Kant, reflejándose en los trabajadores sociales de la década de los cuarenta, cuando surgió la preocupación por su moralidad y los valores profesionales, más que por los de los usuarios; es decir: una visión más profunda en su dimensión deontológica, que en su momento se evidenció en las numerosas publicaciones dedicadas a la ética (Goldaracena y Ballesteros, 2013).

1.3 El Trabajo Social posmoderno (1960-2000)

De la responsabilidad absoluta a la actuación prudente

Teorías y normas éticas. El giro del pensamiento filosófico contemporáneo a la rehabilitación de la racionalidad ética, sigue vigente. En aras de mayor especificidad y de situar algunos hitos, se destaca que desde los años cuarenta y cincuenta el Trabajo Social estuvo centrado en la unicidad y el valor de la persona. En 1958 la National Association of Social Workers, estableció que el valor central en el Trabajo Social era *“la máxima realización del potencial de cada individuo dentro del contexto de la responsabilidad social”* (Goldaracena y Ballesteros, 2013, p. 152). Posteriormente, en los años sesenta y setenta los valores profesionales del Trabajo Social comenzaron a regirse por los derechos humanos y la justicia social como soportes de sentido y significado humanizante (Ibid.).

La sensibilidad ética de los trabajadores sociales tomó fuerza máxima en los años ochenta, probablemente gracias a la importancia que tuvo la creación de la bioética en la década anterior. Al respecto, es de resaltar que en los años ochenta se profundizó en la aplicación de teorías frente a la justicia social. Las tres obras más importantes con esa nueva perspectiva ética fueron: Loewenberg y Dolgoff (1982), Reamer (1982) y Rhodes (1986), con obras en las que por primera vez se apeló a la filosofía moral y se hizo uso de algunas de las teorías éticas en la profesión. En ese momento el Trabajo Social estuvo muy centrado en la profundización de su dimensión deontológica, procurando reflexionar para evitar el abuso de poder de los profesionales, como expertos, hacia los usuarios, a los que se consideraron como iguales, respetándoles sus derechos como ciudadanos (Goldaracena y Ballesteros, 2013).

1.4 El Trabajo Social posmoderno (2000 - 2013)

La resolución de dilemas éticos y la burocratización

En los años 90 se sentaron los fundamentos del neoliberalismo, y con su aparición se legitimó la existencia de la miseria y el desempleo. En ese contexto, la preocupación por el gasto social fue mínima y la privatización se convirtió en la característica inherente del sistema económico actual. Este proceso consolidó percepciones sociales frente al retroceso y la falta de oportunidades que se le debió brindar a las personas de bajos recursos, en una lógica hegemónica que traspasó las subjetividades sociales.

En este panorama los trabajadores sociales en contextos altamente burocratizados, como el de los servicios sociales públicos, al estar cargados por el diligenciamiento de formatos para identificar la ayuda que se les podía ofrecer a los usuarios, apenas tenían tiempo para el trato personalizado. En tal sentido, Ballestero, Úriz y Viscarret, citados por Goldaracena y Ballesteros (2013) plantearon que: *“...la práctica ética debe evitar a toda costa los peligros de la burocratización, actuación impersonal,*

imparcial y formal que propone una estricta forma de actuar” (p. 153). Y como aseveran Idareta y Ballesteros, “...no en vano, el profesional que padece alta burocratización, pero es sensible y crítico, es decir, aquel que tiene la ética como primera filosofía, tendrá muchas más posibilidades de evitar intervenir de forma paternalista o antipaternalista con el usuario” (Ibid.).

Es así como desde finales de los 90 y hasta lo trascendido del siglo XXI, se realizó una profunda reflexión en torno a la ética del Trabajo Social. Varios autores discurrieron sobre la sensibilización de los profesionales en torno a la importancia de un ejercicio éticamente prudente y responsable, aplicando distintas alternativas éticas en la dimensión pragmática; de ahí la tendencia de las últimas investigaciones en la materia (Goldaracena y Ballesteros, 2013). Simultáneamente a la alta producción de textos dedicados al tema de la ética, en 2004 aparecieron dos aspectos constitutivos del Trabajo Social: los derechos humanos y la justicia social, como esencias indispensables de la profesión.

Pero también surgieron otros planteamientos de carácter más crítico y con nuevas consideraciones con respecto al sujeto como ético-político; lo que propició una constante reflexión y la problematización de la intervención, reconociéndose que siempre se había buscado el protagonismo del sujeto y finalmente se le había considerado como sujeto histórico-social. En el uso de la razón colectiva, como afirmaba Kant, es entonces necesaria la alteración del sistema de conocimiento y organización, por un mundo con otras leyes para que exista la verdadera autonomía (Trachitte y otros, 2008).

A partir de este recorrido que delinea la dimensión ética de la profesión, se puede entender que el Trabajo Social posee una filosofía que “...está basada en un auténtico sistema de valores, los cuales se encuentran implícitos en los principios de la profesión, que los sostienen y determinan la elección del individuo frente a alternativas de conducta.” (Kisnerman, 1970, p.75)

Al respecto, Echeverría (1984, p. 10) dice: “...contribuye con una sencilla definición que permite entender estos principios como bases de la conducta, reglas y normas sujetas a otras normas morales. Dichos principios pueden ser ontológicos, lógicos o del conocer”. Por otra parte, los principios ontológicos que abordan el ser como objeto de estudio se basaron en el descubrimiento del ser en sí mismo, en sus capacidades y en sus relaciones con el entorno y otros seres. Estos principios se vieron reflejados en la orientación de los valores otorgados por las personas a sus acciones, a la connotación que daban a sus pensamientos, de acuerdo con lo que sentían y cómo percibían el sentir del otro, según una serie de principios para todos los entes existentes.

Los valores propios en la ética del Trabajo Social “...son supuestos generales, constitutivos que guían la intencionalidad conceptual, metodológica de la intervención social y los cuales tienen un trasfondo ético, filosófico y político; en este orden de ideas, son el respeto por la persona humana, en vistas al desarrollo social, igualdad de oportunidades y justicia social, etc.” (Cifuentes, 2003, p. 8).

También son entendidos como “...comportamientos, normas y conceptos que se reconocen válidos y son aceptados culturalmente para la convivencia de una colectividad. Estos sostienen las normas y subyacen a éstas.” (Montoya, Zapata y Cardona, 2008, p. 127).

Ahora bien, debe reconocerse que el concepto del hombre en las distintas épocas ha estado marcado por los valores vigentes en el momento; los cuales, a la vez, han tenido gran influencia en la profesión, las instituciones de bienestar social, los programas y, en general, las formas de enfrentar los problemas sociales.

Últimamente en el espacio profesional del Trabajo Social la cuestión ética ha sido motivo de discusiones, debates y reflexiones, por su carácter práctico y presente en los ámbitos sociales y en los marcos institucionales públicos y privados, donde también están presentes las normas y la ética de las instituciones. De acuerdo con esto, en el espacio profesional se ha reconocido que interactúan tres

agentes sociales: la institución, el sujeto social (usuario) y el propio trabajador social; cada uno con sus diferencias e intereses. Las posturas adoptadas y desencuentros provocan conflictos que servirán para definir los alcances y limitaciones del actuar del trabajador social.

Así, la ética del Trabajo Social se encuentra enmarcada en la intervención profesional desarrollada en una institución específica. Dicha entidad actúa como portadora de una ideología y prácticas de control que en su ejecución son casi imperceptibles, pero terminan por coaccionar la intervención. (Balestena, 2001).

Estos dispositivos institucionales generadores de una “*verdad no-verdadera*” como la denomina Balestena (2001), ocasionan que el trabajador social acceda a la negociación de la verdad, haciendo de su intervención un acto meramente operativo donde sólo se producen solicitudes, formatos, etc.; tal actividad termina respondiendo a la voluntad del poder. Esta coacción de unos sobre otros termina por generar una incompatibilidad con la ética, en la que los trabajadores sociales se convierten en asalariados al servicio de las instituciones y los intereses de las clases dominantes, dejando atrás sus propias posturas frente a la intervención. Por su parte, las instituciones sustentadas por sus objetivos misionales, sus recursos, los programas y las actividades que realizan, convierten la intervención en un mecanismo de sometimiento del que no pueden deshacerse porque si renuncian a esta dinámica de control, colapsarían.

Desde esta perspectiva, la clase dominante instaurada en las instituciones busca redirigir al usuario para adaptarlo a sus servicios, inhibiendo en él sus potencialidades y la respuesta a sus necesidades fundamentales, lo que genera contradicciones en la ética del profesional.

En el mismo sentido, el sujeto, como uno de los tres agentes sociales contemplados en el ejercicio del Trabajo Social, se encuentra configurado por las ofertas de servicio, las políticas, los programas y los recursos del momento. A los sujetos se les nombra y caracteriza por líneas de pobreza, condición de calle, condiciones de riesgo familiar y vulnerabilidad; pero también son denominados, según el sector en el que se interviene, como paciente, interno, usuario, menor de edad y víctima.

Sumado a esto, debe tenerse en cuenta que en diversas ocasiones se ve marcada la ausencia de la concepción del sujeto como un ciudadano y sujeto de derechos. En contraposición, se asocia a una visión de lucro, siendo concebido como un “*cliente*” o “*consumidor*” de determinado “*producto*”. Así también en diversas ocasiones el derecho a ser intervenido está sujeto a una restricción de ingreso, dependiente de la disponibilidad de cupos, donde el sujeto, con el fin de conseguir el beneficio, procede al invento o al engaño. Ante esta situación, es importante que el trabajador social haga uso del principio de individuación para tener en cuenta las diferencias de los sujetos y el trato como seres únicos en condiciones particulares.

Cerrando la exposición sobre los tres agentes, el trabajador social, como uno de ellos, para poder promover el bienestar integral de las personas debe desempeñar labores de gestión social según la voluntad de los usuarios y la utilización de varios métodos de intervención para atender los intereses y necesidades de los sujetos, sin anteponer los propios; pero además debe potenciar las capacidades del sujeto y promover la autogestión. Es así como el trabajador social en su ejercicio debe velar por los derechos de las personas, llevando a cabo procesos en los que se cumplan objetivos propios del bienestar humano y la generación de nuevas perspectivas para procesos posteriores, independientemente de las contradicciones de las lógicas institucionales del actuar y la misión social de las mismas.

Desde una perspectiva puramente ética se reconoce que el Trabajo Social se ha identificado por la “*normativa moral y por el deber ser*”, lo cual se traduce en una ética tradicional que opera con la naturalización de la sociedad y del sujeto (Alcalde, 2014, p. 28).

De lo anterior aparece el concepto de *dilema*, definido como:

...un momento de crisis en el cual los profesionales perciben diferentes emociones al verse convocados a una importante decisión de carácter disyuntivo, puestos frente a una situación donde en vista a la acción, se debe elegir entre dos alternativas diferentes, pero en condiciones de igualdad inadecuada, produciéndose una oposición recíproca, que implica la exclusión definitiva de una u otra opción. (Fóscolo, Arpini y Rubio, 2007, p. 14).

Dicho escenario deriva en una contradicción que puede desembocar en conflicto. Algunas de las contradicciones y dilemas con los que deben lidiar los trabajadores sociales, se encuentran vinculados a los valores que la institución les obliga a seguir en algunos casos, versus la forma en que esos valores son trabajados, terminando por contraponer los valores propios de la profesión y los de la persona, en medio de condiciones donde se plantean diversas consecuencias profesionales, personales y psicológicas, que a la vez pueden afectar el entorno familiar y social (Alcalde, 2014, p. 33).

Esta investigación se llevó a cabo teniendo como bases: lo expuesto hasta aquí, la revisión del informe exploratorio elaborado en el segundo semestre de 2018 por el grupo de práctica mencionado en la introducción, y la continuación del estudio del tema, por solicitud del Consejo Nacional de Trabajo Social, organismo encargado de lo ético en la profesión. Así, el producto de la investigación dio a conocer los imaginarios de un grupo de trabajadores sociales frente a las faltas contra la ética, lo que permitió elaborar una tipificación de las mismas y de las sanciones, temas que podrán servir al Comité de ética en los procesos de revisión y análisis de los casos en los que se sancionen las faltas.

Al mismo tiempo, la investigación responde a las situaciones sociales y, sobre todo, al anhelo siempre presente de la coherencia personal, porque: "*Las soluciones de cualquier problema social siempre pertenecen al dominio de la ética.*" (Humberto R. Maturana (1998).

1.5 Título

Concepciones de un grupo de trabajadores sociales frente a las faltas leves, moderadas y graves contra la ética en el ejercicio profesional.

1.6 Subtítulo

Una mirada reflexiva de las vivencias frente a los desafíos éticos actuales en el Trabajo Social.

1.7 Pregunta que plantea el problema

¿Qué concepciones se tienen en un grupo de trabajadores sociales frente a las faltas leves, moderadas y graves contra la ética en el ejercicio profesional?

2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

2.1 Justificación

Esta investigación fue pensada como respuesta al desconocimiento de la tipificación de las faltas contra la ética y de las sanciones, por parte de las personas que en su ejercicio profesional deben regirse por el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, con el propósito de lograr una mayor comprensión del mismo y los motivos por los cuales se estipula una conducta determinada frente a toda situación en el marco del actuar profesional, teniendo en cuenta las concepciones y vivencias de los trabajadores sociales. El *Consejo Nacional de Trabajo Social* sugirió el tema, y como el grupo de práctica también estaba interesado en el mismo, fue acogido, ya que una de las motivaciones fue el conocimiento del *Código* y la manera como éste orienta a los trabajadores sociales.

2.2 Objetivo general

Identificar las concepciones de un grupo de trabajadores sociales frente a las faltas leves, moderadas y graves contra la ética en el ejercicio profesional.

2.3 Objetivos específicos

De acuerdo con las concepciones expresadas en el grupo de profesionales entrevistados:

- Describir las faltas graves, moderadas y leves frente a la institución, los sujetos y la profesión.
- Categorizar dichas faltas.
- Y definir la tipificación de las mismas.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 MARCO INSTITUCIONAL

EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Este Consejo conforma el marco institucional por ser el organismo encargado de lo ético en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales en el país, en cuanto a: normatividad (el Código de ética) y el conocimiento de las denuncias por faltas contra la ética y sancionarlas por intermedio de un Comité de ética.

3.1.1 Integración del Consejo

Según el artículo séptimo de la Ley 53 de 1977 (diciembre 23), inicialmente sus integrantes eran seis:

- El Ministro de Educación o su delegado
- El Ministro de Salud o su delegado
- El Ministro de Trabajo o su delegado
- El Presidente del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets) o su delegado.
- El Presidente de la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects) o su delegado.
- Un delegado de la Asamblea Nacional de Facultades de Trabajo Social.

Posteriormente los integrantes fueron cuatro, ya que dejaron de serlo los ministros de Educación y de Trabajo, pero después volvió a ser integrante el Ministro de Trabajo o su delegado. Esto como consecuencia de tres reformas administrativas del Estado (Ley 790 de 2002, Ley 962 de 2005 y Ley 1444 de 2011); por tanto, en 2019 los integrantes eran cinco: los mismos que se mencionaron anteriormente, con excepción del Ministro de Educación o su delegado.

3.1.2 Funciones

El artículo octavo de la misma ley estipula que el Consejo tendrá las siguientes funciones:

- a) Conocer de las denuncias que se presenten por falta contra la ética profesional y sancionarlas;*
- b) Decidir dentro del término de treinta (30) días a partir de su presentación, sobre las solicitudes de inscripción de los trabajadores sociales a que se refiere el artículo 3°;*
- c) Resolver sobre la suspensión o cancelación de inscripciones conforme a lo previsto en la presente Ley;*
- d) Denunciar ante las autoridades competentes, las violaciones comprobadas a las disposiciones legales que reglamentan el ejercicio profesional de trabajo social y solicitar de las mismas, la imposición de las penas correspondientes;*
- e) Dictar el reglamento interno del Consejo; y*
- f) Las demás que señalen las leyes y los decretos del Gobierno Nacional.*

3.1.3 Misión, visión y objetivos institucionales

- **Misión.** *Atender todo lo relacionado con la inscripción de los trabajadores sociales, expedir el documento que así lo certifique, recibir y atender las denuncias que se presenten por faltas contra la ética profesional y sancionarlas (artículos sexto y octavo de la Ley 53 de 1977). (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019).*

- **Visión.** *El Consejo será aquel que en el cumplimiento de sus funciones contribuya a la reflexión del ejercicio ético de la profesión, por medio de seminarios, talleres y documentos; y aporte en lo investigativo del ejercicio profesional. Además, dispondrá de una sede adecuada en cuanto a área y tecnología.” (Ibid.).*

- **Objetivos.**

- *Velar por el cabal cumplimiento de las leyes, decretos y demás disposiciones reglamentarias sobre el ejercicio de la profesión de Trabajo Social en Colombia.*
- *Colaborar con el Gobierno Nacional y los organismos gremiales y académicos de Trabajo Social que trata la Ley 53 de 1977, en los asuntos pertinentes al ejercicio de la profesión de Trabajo Social.*
- *Presentar al Gobierno Nacional, para su estudio y tramitación, las disposiciones complementarias que se consideren necesarias para el ejercicio de la profesión de Trabajo Social.*
- *Colaborar con el Gobierno Nacional en la formulación de políticas y programas sociales para el desarrollo regional y nacional. (Santos y Rodríguez, 2006, p. 4 y 5).*

3.1.4 Contexto histórico

- **Antecedentes.** Desde los inicios de los años 70 del siglo XX un grupo de trabajadores sociales pensó en la reglamentación del ejercicio profesional por medio de una ley, objetivo que lograron cuando fue expedida la Ley 53 de 1977. Cuatro años después esta ley fue reglamentada por el Decreto 2833 de 1981.

- *Creación e instalación.* El Consejo Nacional de Trabajo Social fue creado por medio del artículo séptimo de la Ley 53 de 1977. Para su consolidación, una vez expedida la normatividad, las juntas directivas de los organismos nacionales de la profesión procedieron a solicitarle al gobierno nacional el nombramiento de los delegados de los ministerios para la conformación del Consejo.

El acto de instalación se llevó a cabo el 16 de julio de 1986, gracias a la iniciativa de la ministra de educación del momento, la Dra. Liliam Suárez Melo. En esa primera reunión de los integrantes del Consejo, se presentó el proyecto de reglamentación del mismo, propuesto por Gloria Helena Ochoa, Cecilia Restrepo de Uribe, Esther Gómez de Múnera y Juan Manuel Latorre Carvajal. La primera presidenta elegida fue la trabajadora social Luz Marina Villa de Yarce, que asistía a la reunión como presidenta de la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects).

Ya instaurado, el Consejo fue reconocido y se inició la legalización del ejercicio profesional de los trabajadores sociales. Éstos, cumpliendo lo ordenado por la ley y el decreto antes mencionados, comenzaron a inscribirse ante el Consejo.

Para el recuento histórico se tomaron tres periodos: 1986-1995, 1996-2006 y 2007-2019. Todo lo expresado en los dos primeros estuvo basado en una publicación de 2006, de las trabajadoras sociales Libia Cristina Santos Morales y Clara Inés Rodríguez Hoyos, titulada: “*Consejo Nacional de Trabajo Social: 20 años, 1886-2006*”.

- **Periodo 1986-1995.** Durante esos años la secretaría ejecutiva del Consejo operó en Medellín, obteniéndose como principales avances:

- *La aprobación de la primera versión del “Reglamento del Consejo”.*
- *El proyecto de presupuesto presentado por el Consejo al Ministerio de Trabajo fue acogido.*
- *La reglamentación para la expedición de la tarjeta profesional fue aprobada.*

- El 29 de octubre de 1987 se realizó en Bogotá el acto de entrega de las primeras tarjetas profesionales (501) con la Resolución 001 del 26 de agosto de 1987, y también el lanzamiento de la Revista Colombiana de Trabajo Social No.1.
- Apoyó con divulgación y soporte logístico a los congresos nacionales de Trabajo Social
- Recibió las solicitudes de inscripción de 5.637 trabajadores sociales (en 9 años: 1987 a 1995), expidiendo los registros profesionales correspondientes.

Otras acciones:

- Actividades académicas de promoción de nuevos espacios de intervención profesional de los trabajadores sociales en diferentes áreas: salud, seguridad social, familia y participación comunitaria.
- Presencia en diferentes escenarios: consejos de planeación, comités técnicos promovidos por ministerios y otras instancias gubernamentales.
- Participación en las asambleas anuales de los organismos nacionales de Trabajo Social: Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (Conets) y Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (Fects), en calidad de invitado especial.
- Constante capacitación.
- Traslado de la oficina del Concejo a Bogotá, D.C: en diciembre de 1995. Y... la compra de la oficina para la sede en Bogotá... (Santos y Rodríguez, 2006, p. 11 y 12).

- **Periodo 1996-2006.** En el que la dirección ejecutiva funcionó en una sede propia en Bogotá. Entre los avances en ese periodo cabe destacar la organización administrativa, legal y técnica, especialmente lo concerniente al incremento patrimonial: a la compra de la oficina en 1995, se sumó la compra de una casa de dos plantas en Bogotá, en enero de 1999, que después de haber sido remodelada y equipada adecuadamente se convirtió en la sede del Consejo desde mayo de ese año.

Santos y Rodríguez (2006) presentaron datos estadísticos anuales de inscripciones y renovaciones durante el periodo 1996-2006 (ver figura 1) y la cantidad de registros entregados entre 1987 y 2006 (ver figura 2). Es de anotar que la *renovación* del registro profesional, cada 10 años, fue eliminada por medio del Acuerdo 016 (julio 13 de 2017), y para suprimir la fecha de vigencia en los registros, fue creada la modalidad de sustitución.

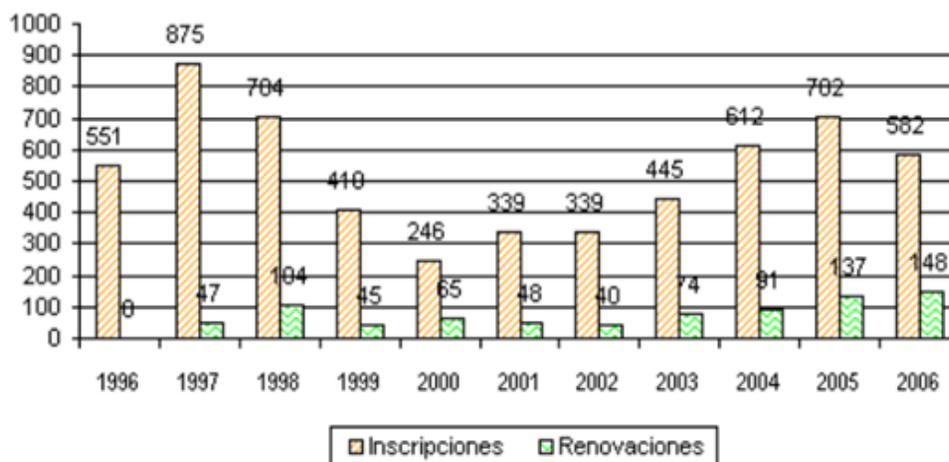


Figura 1. Inscripciones y renovaciones en el período 1996-2006

Fuente: Santos y Rodríguez (2006)

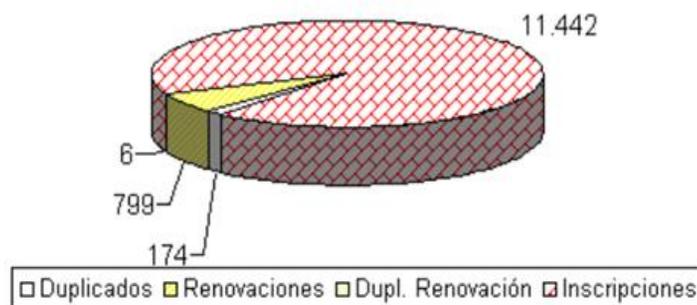


Figura 2. Registros profesionales en el periodo 1987- 2006

Fuente: Santos y Rodríguez (2006)

Según Santos y Rodríguez (2006), en este periodo, entre otras acciones, se tuvieron:

- Atención continua a los trabajadores sociales de los juzgados de familia de Bogotá, en 2003-2006.
- Apoyo para la investigación: “*Estudio diagnóstico de las funciones de los asistentes sociales en los juzgados de familia, promiscuos de familia y del menor*”; y la propuesta: “*Modificación cargo de asistente social por trabajador social y definición de funciones en los juzgados de familia, menores y promiscuos de familia*”.
- *Primer encuentro regional de asistentes sociales, seccional Bogotá y Cundinamarca*, con el fin de generar un espacio de reflexión sobre el cargo de asistente social de los juzgados de familia, menores, promiscuos de familia y ejecución de penas.
- Después de celebrar un segundo encuentro regional de los trabajadores sociales en la rama judicial, se tuvo una reunión con el *Procurador delegado para la defensa del menor y la familia*, en la que los trabajadores sociales que se desempeñaban como asistentes sociales en los juzgados, expusieron sus inquietudes acerca de la intervención del Trabajo Social en esa rama.
- El Consejo coordinó el acercamiento de los trabajadores sociales de la rama judicial y las unidades académicas de Trabajo Social, para apoyar la investigación en temas relacionados con el área de la justicia, especialmente con la Fundación Universitaria Monserrate y la Universidad de La Salle.
- Consolidación de las bases de datos del Consejo (inscripciones y graduados).
- Apoyo al trabajo de grado: “*Espacio profesional en el devenir del Trabajo Social de los(as) trabajadores(as) sociales inscritos(as) ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, Ley 53 de 1977, en los años 1987 a 1997*”, de Ana Cristina Ardila Poveda y Lida Rocío Aguirre Álvarez.
- Y apoyo a la práctica académica: “*El ejercicio profesional de los trabajadores sociales inscritos o por inscribirse ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, Ley 53 de 1977, en las áreas de salud, familia y menor en la ciudad de Bogotá, D.C., en el año 2000*”, de Dora Consuelo Duarte, estudiantes del programa de Trabajo Social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- En el aspecto laboral el Consejo contrató al trabajador social Daniel Enrique Carranza Torres, para llevar a cabo la investigación: “*Retribución económica de los profesionales de Trabajo Social en la ciudad de Bogotá D.C., 2004.*”
- Divulgación de eventos nacionales e internacionales relacionados con la profesión.
- Organización de eventos para capacitación y actualización profesional, y conversatorios con trabajadores sociales y representantes de otras disciplinas.
- Lanzamiento de libros de autoría de trabajadores sociales.
- Participación en diferentes encuentros, como el “*Plan Multidisciplinario para la modernización, capacitación y entrenamiento en salud*”, y el “*Encuentro Latinoamericano de Trabajo Social Crítico en 2004 y la construcción de exámenes de calidad del Trabajo Social*”.

- Y propició espacios para los trabajadores sociales en el día dedicado a la profesión, y conferencias, entre otras: “*Plan Nacional de Reconstrucción y Paz 2000-2010 para una nueva Colombia*”; “*El derecho internacional humanitario, normas aplicables en el conflicto colombiano*”.
- **Periodo 2007-2019:** para este periodo se tuvo en cuenta la información suministrada por el Consejo Nacional de Trabajo Social en su página Web y en los boletines emitidos por el mismo. En estos años los principales avances se presentaron en la organización administrativa, legal y técnica:
 - *Constitución patrimonial:* pensando en contar con áreas más amplias para su labor cotidiana, en 2015 el grupo administrativo propuso a los integrantes del Consejo la construcción de un edificio en el mismo predio de la sede. La propuesta fue aprobada y se convocó a tres firmas de diseño y construcción para que presentaran sus propuestas, resultando una de ellas ganadora, y después de aprobados los diseños se contrató la demolición de la casa de dos plantas y se dio inicio a la construcción en 2019, para lo cual el Consejo trasladó la mayor parte de sus archivos a la oficina que posee en el séptimo piso de un edificio y tomó en arriendo otra más espaciosa como sede temporal. La nueva sede brindará los espacios requeridos para que el Consejo lleve a cabo sus funciones y para toda la documentación especializada que estará a disposición de quienes deseen consultarla; también contará con una sala de conferencias que podrá albergar cómodamente a más de 100 personas, contando con el uso de la tecnología apropiada.
 - *Presidencia 2017-2019:* en 2017 fue elegida como presidenta del Consejo la delegada del Conets, la trabajadora social Nora Eugenia Muñoz Franco, para un periodo de dos años, quien egresó de la Universidad de Antioquia, donde también obtuvo un Magíster en salud colectiva y un doctorado en salud pública; además fue directora del programa de Trabajo Social de la misma Universidad y se ha desempeñado como docente, investigadora y conferencista.
 - *El Comité de ética:* cada uno de los tres organismos nacionales de la profesión cuentan con una delegación ante este comité. En 2017 se posesionaron, para un periodo de tres años (2017-2020), las trabajadoras sociales Julia Simarra Torres, de Mahates (Bolívar), por el Consejo Nacional de Trabajo Social; Ana Clara Zapata González, de Bogotá, por el Conets; y Alexi Beatriz Pérez Sierra, de Riohacha (Guajira), por la Fects. La primera acción de ese Comité fue la elaboración de una propuesta para el reglamento interno del mismo, que posteriormente fue ajustado con los aportes del equipo administrativo para ser presentado a los integrantes del Consejo, que lo aprobaron por medio del Acuerdo N° 016, del 13 de Julio del 2017. Tiempo después, tras renunciar por motivos personales la delegada del Consejo Nacional de Trabajo Social, fue reemplazada por la trabajadora social Luz Myriam Ramírez Valencia.
 - *Inscripciones y registros profesionales:* función que lleva desarrollando el Consejo por más de treinta años. En 2018 se tuvieron 3.482 inscripciones (ver cuadro 1), y hasta el 22 de diciembre de 2018 se tenían en la base de datos un total de 38.521 trabajadores sociales inscritos que, a su vez, habían obtenido el registro profesional y podían ejercer legalmente su profesión en el país. Sin embargo, el Consejo tenía información de 49.383 trabajadores sociales graduados desde 1937 hasta 2018, según los datos que le habían suministrado las universidades; destacándose por el número de graduados tres universidades: Simón Bolívar, Minuto de Dios y Colegio Mayor de Cundinamarca (ver cuadros 2 y figura 3).
 - *Renovación del registro profesional:* atendiendo a la inconformidad de muchos trabajadores sociales por el pago que tenían que efectuar por la renovación periódica del registro profesional, en una reunión del Consejo, el 13 de julio de 2017, se abordó este tema y por mayoría se aprobó el Acuerdo No. 016, por el cual se eliminó esa modalidad. Para retirar la fecha de vigencia en los 33.734 registros profesionales expedidos hasta el momento, se inició el proceso de sustitución de los mismos, asumiendo el Consejo los costos respectivos.
 - *Aplicativo Ejerzo legalmente:* para una mejor atención a los trabajadores sociales y de acuerdo con las nuevas tecnologías, el Consejo contrató en agosto de 2018 a una firma de sistemas para

desarrollar un software, denominado *Ejerzo legalmente*, con el fin de efectuar los diferentes trámites por medio de la página web: inscripciones, registros profesionales y certificados. El primer paso fue la expedición de certificados, y desde marzo de 2019 está en pleno funcionamiento.

Cuadro 1. Inscritos en 2018

Universidad	Inscripciones
Corporacion Universitaria Del Caribe Cekar	74
Corporacion Universitaria Del Meta	16
Corporacion Universitaria Del Sinú	51
Corporacion Universitaria Juan De Castellanos	74
Corporación Universitaria Rafael Nuñez	68
Corporacion Universitaria Republicana	86
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium	7
Fundacion Universitaria Claretiana	89
Fundacion Universitaria De Popayán	140
Fundacion Universitaria Monserrate	180
Fundacion Universitaria San Alfonso	14
Institucion De Educacion Superior ITFIP	41
Institución Universitaria Antonio Jose Camacho	35
Institución Universitaria Tecnológico De Antioquia	16
Instituto Universitario De La Paz	90
Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca	102
Universidad De Antioquia	121
Universidad De Caldas	115
Universidad De Cartagena	81
Universidad De La Guajira	191
Universidad De La Salle	106
Universidad Del Quindío	96
Universidad Del Valle	180
Universidades Extranjeras	12
Universidad Externado De Colombia	20
Universidad Francisco De Paula Santander	85
Universidad Industrial De Santander UIS	87
Universidad Libre De Pereira	50
Universidad Mariana	69
Universidad Metropolitana	9
Universidad Minuto De Dios	588
Universidad Nacional De Colombia	71
Universidad Pontificia Bolivariana	32
Universidad Simon Bolivar	332
Universidad Tecnológica Del Choco	154
Total:	3482

Cuadro 2. Graduados en el periodo 1937 2018

Universidades	Hombres	Mujeres	Total	Desde	Hasta
Nacional de Colombia	238	2069	2307	1967	
Antioquia (*)	302	2347	2649	1983	
Valle (Cali)	111	1662	1773	1968	
Valle (Regionales)	72	865	937	2006	
Caldas	97	2442	2539	1968	
Industrial de Santander (UIS)	184	1936	2120	1967	
Cartagena (*)	47	2473	2520	1969	
Tecnológica del Chocó	71	1868	1939	1976	
Externado de Colombia	17	787	804	1973	
Pontificia Bolivariana	75	2015	2090	1947	
Mariana	35	955	990	1990	
La Salle	85	2178	2263	1978	
Colegio Mayor de Cundinamarca	108	4175	4283	1950	
Fundación Universitaria Monserrate	142	2565	2707	1987	
Simón Bolívar (Barranquilla)	61	4921	4982	1978	2
Simón Bolívar (Cúcuta)	62	785	847	2006	
Corporación Universitaria del Sinú (*)	22	914	936	1987	
Metropolitana	8	578	586	1978	
La Guajira	78	2438	2516	2002	0
Corporación Universitaria del Caribe (CECAR)	22	752	774	2001	
Corporación Universitaria Minuto de Dios (Bogotá)	109	1966	2075	2006	
Corporación Universitaria Minuto de Dios (Soacha)	90	790	880	2012	1
Corporación Universitaria Minuto de Dios (Zipaquirá)	21	208	229	2014	
Corporación Universitaria Minuto de Dios (Bello)	98	1024	1122	2007	
Corporación Universitaria Minuto de Dios (Girardot)	23	379	402	2008	
Corporación Universitaria Republicana	45	459	504	2006	8
Corporación Universitaria Juan de Castellanos	30	418	448	2009	
Quindío	111	535	646	2007	
Fundación Universitaria de Popayán	41	385	426	2013	
Fundación Universitaria Claretiana	60	470	530	2013	
Libre (Pereira)	20	150	170	2015	
Francisco de Paula Santander	28	238	266	2015	
Fundación Universitaria San Alfonso	10	45	55	2015	
Institución de Educación Superior ITFIP	7	197	204	2016	
Corporación Universitaria Rafael Nuñez	12	241	253	2015	
Instituto Universitario de La Paz	20	166	186	2016	
Corporación Universitaria del Meta	0	45	45	2016	
Institución Universitaria Antonio José Camacho	7	60	67	2012	
Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria	5	28	33	2017	
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium	4	23	27	2018	
Pontificia Universidad Javeriana	3	75	78	1)	
Colegio Mayor Femenino de Cultura de Bolívar	0	20	20	2)	
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	0	95	95	3)	
Totales :	2.581	46.802	49.383		

Fuente: Consejo Nacional de Trabajo Social

Notas: 1), 2) y 3) Programas clausurados.

Fuente: Consejo Nacional de Trabajo Social

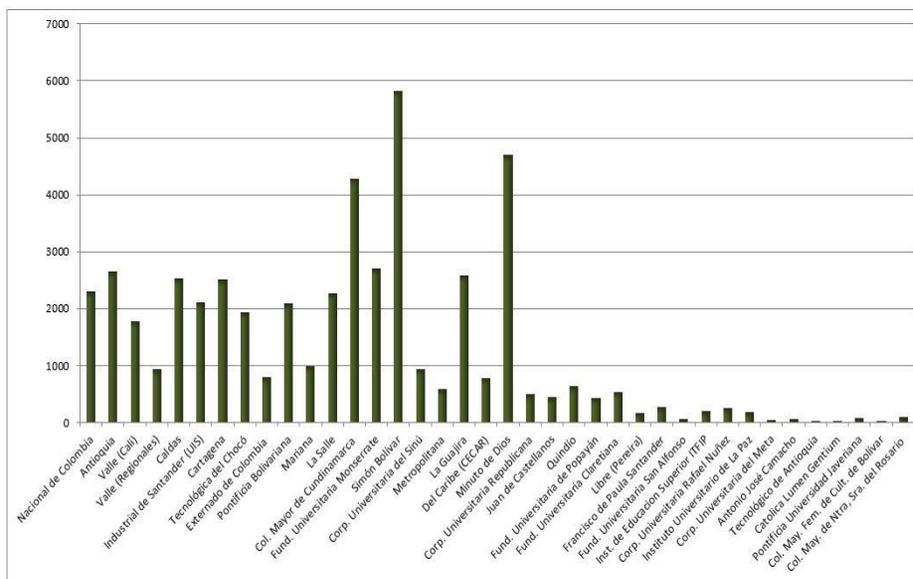


Figura 3. Graduados por universidades en el periodo 1937- 2018

Fuente: Consejo Nacional de Trabajo Social

3.1.5 Acciones en cumplimiento de la Ley 53 de 1977 y el Decreto 2833 de 1981

- **Dictar el reglamento interno del Consejo.** Por medio del Acuerdo 001 de 1992 (noviembre 26). Éste fue modificación por el Acuerdo 001 de 2001 (junio 22), que rigió durante 17 años, hasta que fue modificado por el Acuerdo No. 021 de 2018 (mayo 24), teniendo como resultado un reglamento con siete capítulos: 1. El Consejo, 2. El grupo administrativo, 3. La presidencia del Consejo, 4. La dirección ejecutiva, 5. Las inscripciones ante el Consejo, 6. El Comité de ética y 7. Grupos complementarios.
- **Inscripción de los trabajadores sociales y expedición del registro profesional.** Estas dos acciones y el ocuparse de lo ético en la profesión, son las tres funciones esenciales del Consejo. En los primeros años atendía de manera directa y personalizada a cada uno de los trabajadores sociales colombianos y extranjeros que cumplieran con los requisitos, y a partir de 2019 la inscripción puede hacerse por medio de la página web del Consejo.
- **Emisión del Código de ética.** Una comisión de estudio elaboró el texto del primer código, denominado *Código de ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia*, que fue aprobado por los integrantes del Consejo en 2002 y estuvo vigente durante 13 años, hasta 2015, cuando fue modificado mediante un proceso de revisión en el que participaron trabajadores sociales de distintas regiones del país. Al título se le suprimió la palabra *profesionales*, desde el 26 de junio de 2015, quedando: *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*. En mayo de 2018 se modificaron siete artículos y se introdujo el tema de la prescripción. En el Código se estipula la reglamentación que orienta el ejercicio ético del profesional. Seis capítulos hacen parte de su estructura, en su orden: objeto y alcance, el Trabajo Social, los trabajadores sociales, principios y valores, compromisos y el régimen disciplinario. En el numeral 3.3.6 del marco teórico, se aborda con más detalle cada capítulo.
- **Divulgación del Código de ética.** Diferentes acciones se realizan para la divulgación del Código, como: la entrega de ejemplares a los trabajadores sociales que asisten a congresos, seminarios y eventos relacionados con el Trabajo Social, a estudiantes de las unidades académicas, y se subió a la página web del Consejo. Periódicamente el organismo lleva a cabo eventos en diferentes ciudades para darlo a conocer y anualmente lo entrega a los profesionales que asistan a la celebración del día del trabajador social.
- **Creación del Comité de ética.** En el Acuerdo 001 de 2001, se determinó que debía crearse, para lo cual el Código de ética, en su capítulo 6, dedica los artículos 22 a 25 a dicho Comité; conformado por tres trabajadores sociales delegados de los organismos nacionales de la profesión: el Consejo, el Conets y la Fects, elegidos por convocatoria pública para un periodo de tres años.
- **Reglamentación del Comité.** Mediante las normas estipuladas en el Acuerdo No. 019, del 24 de mayo de 2018, "*Por el cual se promulga el Reglamento interno del Comité de ética*".
- **Divulgación de la Ley 53 de 1977 y su decreto reglamentario 2833 de 1981:** La divulgación ha sido permanente desde 1986 por diferentes medios: la prensa, la página web y la entrega física. Desde 2004 se envían las dos normas a los estudiantes del último año de la carrera de Trabajo Social y a quienes las soliciten, y en el Código de ética se incluyeron como anexos. Además, para la divulgación se ha contado con la colaboración de las asociaciones de trabajadores sociales y las unidades académicas. Por otra parte, en su momento, se tuvieron comunicaciones con el Ministerio de Relaciones, consulados y secciones de extranjería en el país, para informar acerca de la reglamentación de la profesión y el ejercicio de trabajadores sociales extranjeros en Colombia y de nacionales en el extranjero; también se han dado a conocer a los empleadores.

3.2 MARCO LEGAL

Los contenidos de las dos normas que regulan el ejercicio profesional de los trabajadores sociales: la Ley 53 de 1977 y Decreto 2833 de 1981, se presentan en la siguiente matriz:

3.2.1 Matriz legal

Norma	Artículo	Descripción del requisito
LEY 53 DE 1977 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social.”	Primero	Reglámenlese el ejercicio de la profesión de trabajo social sometida al régimen de la presente Ley.
	Segundo	Solamente los profesionales de trabajo social se denominarán para los efectos de la presente Ley "Trabajadores Sociales" y podrán desempeñar las funciones establecidas para esta profesión tanto en la actividad pública como en la privada. Parágrafo. Para el ejercicio de la profesión de trabajador social se establece, fuera de los requisitos académicos exigidos por el Gobierno, prestar un año de trabajo que puede ejecutarse en las entidades que el Gobierno designe sea en la ciudad o en el campo.
	Tercero	Las empresas del Estado y las privadas que requieran los servicios de trabajadores sociales sólo podrán contratar profesionales con título universitario.
	Cuarto	Establécese como obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores, que deberá ser calificado por el Gobierno, contratar para el servicio de los mismos, trabajadores sociales con el objeto de que colaboren con ellos para el desarrollo de políticas de empleo, salario e inversión de los mismos.
	Quinto	Para efectos de la presente Ley, se reconoce la calidad de profesionales en trabajo social: a) A quienes hayan obtenido u obtengan el título de licenciado o doctor en trabajo social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado. b) A quienes hayan obtenido con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, el título de licenciado en servicio social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado. c) A quienes hayan obtenido con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, el título de asistente social expedido por una escuela superior, debidamente reconocida por el Estado. d) A quienes obtengan título de post-grado en trabajo social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado, sujeto a las disposiciones que para este caso contempla la presente Ley. e) A quienes hayan obtenido u obtengan en otros países el título equivalente a licenciado, doctor o magíster en trabajo social, con los cuales Colombia tenga celebrados tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos universitarios. f) A quienes hayan obtenido el título en países con los cuales Colombia no hubiere celebrado convenio o tratado de reciprocidad de títulos universitarios, siempre y cuando el interesado se someta a las disposiciones que el Ministerio de Educación establezca para la validación o refrendación de esos títulos. Parágrafo. Quienes obtengan título de especialización o post-grado en trabajo social de acuerdo al literal d), de este artículo, para ejercer la profesión de trabajo social, deberán cumplir con los requisitos establecidos en uno de los literales a) o b) de este artículo. No serán válidos para el ejercicio de la profesión de trabajo social, los títulos adquiridos por correspondencia, ni los simplemente honoríficos.
	Sexto	Para ejercer la profesión de trabajo social, se requiere estar inscrito ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, quien expedirá el documento que así lo certifique. Parágrafo. Los profesionales en trabajo social a que hace referencia el artículo 3°, deberán inscribir su título ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, en un plazo no mayor de 12 meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley.
	Séptimo	Créase el Consejo Nacional de Trabajo Social, el cual estará integrado así: - Por el Ministro de Educación o su delegado. - Por el Ministro de Salud o su delegado. - Por el Ministro de Trabajo o su delegado. - Por el Presidente del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social o su delegado. - Por el Presidente de la Federación Nacional de Trabajo Social o su delegado. - Por un delegado de la Asamblea Nacional de Facultades de Trabajo Social.

	Octavo	El Consejo Nacional de Trabajo Social tendrá las siguientes funciones: a) Conocer de las denuncias que se presenten por faltas contra la ética profesional y sancionarlas. b) Decidir dentro del término de treinta (30) días a partir de su presentación, sobre las solicitudes de inscripción de los trabajadores sociales a que se refiere el artículo 3°. c) Resolver sobre la suspensión o cancelación de inscripciones conforme a lo previsto en la presente Ley. d) Denunciar ante las autoridades competentes, las violaciones comprobadas a las disposiciones legales que reglamentan el ejercicio profesional de trabajo social y solicitar de las mismas, la imposición de las penas correspondientes. e) Dictar el reglamento interno del Consejo. f) Las demás que señalen las leyes y los decretos del Gobierno Nacional.
	Noveno	Las facultades de trabajo social establecidas, o que se establezcan en el país para la formación de profesionales de trabajo social, deberán funcionar dentro de una universidad autorizada y reconocida por el Estado y bajo la inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cuanto al nivel universitario.
	Décimo	Esta ley rige desde su sanción.
DECRETO 2833 DE 1981 “Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977.”	1	En los términos de la Ley 53 de 1977 se entiende por trabajo social la profesión ubicada en el área de las Ciencias Sociales que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social. Corresponde principalmente a los profesionales de trabajo social: a) Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social. b) Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social. c) Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social. d) Organizar grupos de individuos para su participación en los planes y programas de desarrollo social. e) Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social. f) Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión.
	2	Solamente pueden ejercer la profesión de trabajo social, quienes posean títulos de trabajador social, o su equivalente, expedido de conformidad con la ley por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado, y además hayan obtenido su inscripción en el Consejo Nacional de Trabajo Social.
	3	El registro de los títulos obtenidos en el país se registrará por las disposiciones del Decreto 2725 de 1980, y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o sustituyan. Los títulos obtenidos en el exterior, requieren la convalidación y registro por parte del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, de acuerdo con el Decreto 1074 de 1980 y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.
	4	Para la inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, se requiere la presentación de: a) Solicitud escrita. b) Documento que acredite el registro del título. Parágrafo. Los trabajadores sociales que hayan obtenido su título con anterioridad a la vigencia de este Decreto, deben solicitar su inscripción al Consejo Nacional de Trabajo Social.
	5	El Consejo Nacional de Trabajo Social decidirá en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, sobre la solicitud de inscripción. Si ella es aceptada expedirá el documento que así lo certifique.
	6	La vigilancia y control del cumplimiento de los artículos 3° y 4° de la Ley 53 de 1977, así como los pertinentes del presente Decreto, se ejercerá por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
	7	Las sanciones a que se refiere el literal a) del artículo 8° de la Ley 53 de 1977, se impondrán previo estudio de la queja formulada, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes personales y profesionales del responsable. Las sanciones serán: Amonestación verbal. Amonestación pública mediante resolución. Motivada
	8	Contra las providencias dictadas por el Consejo Nacional de Trabajo Social, sólo procede por la vía gubernativa, el recurso de reposición previsto en el Decreto 2733 de 1959.
	9	Las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la Ley 53 de 1977.

10	Las decisiones del Consejo Nacional de Trabajo Social requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros.
11	Los títulos de trabajadores sociales y de Especializado, Magíster y Doctor en Trabajo Social, sólo podrán ser otorgados por instituciones de educación superior debidamente autorizadas para ello por el Estado.
12	El Gobierno Nacional asignará a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la partida presupuestal necesaria para el funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo Social.
13	El presente Decreto rige a partir de la fecha de su promulgación.

3.3 MARCO TEÓRICO

3.3.1 Concepciones sociales del mundo

Frolov (1980), en su Diccionario define la concepción del mundo como:

...un conjunto de principios, opiniones y convicciones que determinan la línea de actividad y la actitud que hacia la realidad mantiene un individuo, grupo social, clase o la sociedad en su conjunto. Entendido así, la concepción del mundo se compone de elementos pertenecientes a todas las formas de la conciencia social; aquí desempeñan un gran papel los criterios filosóficos, científicos, políticos, morales y estéticos. Al incorporarse al sistema de la concepción del mundo, los conocimientos científicos sirven a la orientación práctica directa del individuo o el grupo en la realidad social y natural circundante. Los principios y normas morales regulan las interrelaciones y la conducta de los individuos y, conjuntamente con los juicios estéticos, determinan la actitud hacia el medio ambiente y hacia las formas de actividad, sus fines y resultados. Por su parte, las opiniones y convicciones filosóficas constituyen el fundamento de todo el sistema de la concepción del mundo, pues precisamente la filosofía racionaliza teóricamente los datos conjuntos de la ciencia y la práctica expresándose en forma de un cuadro de la realidad más objetivo e históricamente definido. (Frolov, 1980, s.p.)

Por su parte, Rosental y Ludin (1965) la definen así:

Sistema de opiniones, nociones y de representaciones, acerca del mundo que nos rodea, en su conjunto. En sentido general, se toma como el conjunto de conceptos sobre el mundo, sobre los hechos de la naturaleza y la sociedad. Aquí se destaca que la concepción del mundo no tiene únicamente un alcance teórico y cognoscitivo, posee también una gran importancia práctica: al traducir las opiniones de conjunto sobre el universo, determina la actitud de los hombres hacia el mundo que los rodea y les sirve de guía para la acción. (p. 75)

3.3.2 El Trabajo Social

El Trabajo Social ha transitado por diferentes contextos históricos hasta convertirse en una profesión cuyos fundamentos son las realidades sociales. Por tanto, el concepto de Trabajo Social no es fijo ni homogéneo, sino que está cargado de elementos culturales, sociales y contextuales que le transforman constantemente. Por tal razón, es fundamental comprender que en esta profesión la ética ha estado claramente influida por los distintos momentos históricos que la han transformado y consolidado. Los estudios sobre ética han tenido gran auge; hecho que ha sido fundamental para el ejercicio profesional; tanto, que la definición universal del Trabajo Social, dada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, FITS, (s.f.), incluyó los principios éticos:

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el

trabajo social involucra las personas y las estructuras para hacer frente a la vida y aumentar el bienestar.

Siendo bastantes los autores que se han preocupado por definir la profesión, se destaca el concepto de Kisnerman (1998):

Definimos el Trabajo Social como la disciplina que se ocupa de conocer las causas-efectos de los problemas sociales y lograr que los hombres asuman una acción organizada, tanto preventiva como transformadora que los supere. No es simplemente ejecutora de lo que otras disciplinas elaboran. Interviene en situaciones concretas que muestran determinadas carencias, investigando y coparticipando con los actores en un proceso de cambio. (p. 97).

Aunque esta definición no profundiza concretamente en aspectos éticos, en su lectura se entiende como implícitos. Y considerando otras perspectivas, Montoya y otras, citadas por Ander-Egg (1991), dan una definición del Trabajo Social:

Profesión que promociona los principios de los derechos humanos y la justicia social, por medio de la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Específicamente se interesa en la resolución de problemas sociales, relaciones humanas, el cambio social, y en la autonomía de las personas; todo ello en la interacción con su contexto en el ejercicio de sus derechos en su participación como persona-sujeto del desarrollo y en la mejora de la sociedad, respecto a la calidad de vida en el plano bio-psicosocial, cultural, político, económico y espiritual. (p. 81).

Finalmente, es importante tomar en consideración la definición contenida en el Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia:

El Trabajo Social se concibe como una profesión-disciplina constitutiva de las ciencias sociales, que se desarrolla en el ámbito de las interacciones entre los sujetos, las instituciones, las organizaciones sociales y el Estado, de manera dialógica y crítica. Comporta referentes de intervención que se constituyen en el eje que estructura el ejercicio profesional, confiriéndole un sentido social y político para potenciar procesos de transformación social. (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2015, p. 25).

De acuerdo con lo anterior, existen elementos transversales fundamentales en la definición del Trabajo Social, siendo relevantes: la transformación social, los derechos, el desarrollo, las relaciones y la ética. Todos estos elementos constituyen la profesión-disciplina que la posicionan como actor polemizante en la escena científica, llamando al cambio social desde la acción fundamentada.

3.3.3 La intervención social

Para definir la intervención del profesional del Trabajo Social, se consultaron distintos autores:

Según Barranco (2004), la intervención social es un proceso metodológico y, finalmente, práctico en el cual los trabajadores sociales toman acciones para tratar problemáticas específicas que afecten a las personas, grupos y comunidades, basándose en la teoría y los conocimientos adquiridos en la inmersión práctica en los diferentes contextos y dinámicas sociales.

Ander Egg (1981) la define como:

El conjunto de actividades realizadas por un profesional en forma sistemática y que responden a una metodología y principio del trabajo social, sustentados en el objeto de intervención. Consiste en ayudar a los individuos a analizar en qué sentido quieren cambiar ellos mismos o contribuir a los cambios de la sociedad, a formular sus ideas y colaborar a las relaciones que las conduzcan a la satisfacción de sus necesidades. (p. 2).

Por su parte, Ángela María Quintero, citada por Guerrini (2009), asevera:

...el Trabajo Social es una intervención en el sentido que intervenir significa tomar parte de una acción con la intención de influenciarla. La intervención del trabajador social consiste en permitir a la persona/sujeto desarrollar sus capacidades, ayudarlo a modificar su situación y finalmente ayudarlo a resolver sus problemas. (p. 3).

Según Carballada (2012):

La intervención implica la construcción de un punto de encuentro entre sujeto y cultura, donde los aspectos contextuales dialogan, se entrecruzan y elaboran diferentes tipos de demanda ligadas a la cuestión social. El Trabajo Social está allí donde el padecimiento se expresa en esos encuentros singulares que van más allá del dato estadístico o la descripción de problemas vinculados con poblaciones determinadas o clasificadas. (p. 1).

Y Cifuentes (2010) afirma:

Se describe la intervención de Trabajo Social como una forma de acción social, consciente y deliberada, realizada de manera expresa, con supuestos ideológicos, políticos, filosóficos, con propuestas metodológicas. (...) La intervención inicia con el conocimiento del problema, luego se identifican actores, situaciones y circunstancias que promuevan su desarrollo humano, donde se reconocen las realidades subjetivas desde perspectivas particulares, mientras se apoya en teorías sociales con el fin de que expliquen y guíen el conocimiento, los procesos y resultados. Generalmente la intervención abarca una relación por medio de la cual el sujeto en encuentro con el agente social, actúa codo a codo, en búsqueda de que este supere sus limitaciones y potencie sus capacidades en un contexto específico. (p. 9).

3.3.4 Agentes del Trabajo Social

• El sujeto:

Este término ha sido parte de un constante cambio, gracias a las transiciones históricas de la profesión, por lo que no hay una palabra única para referirse al mismo. Para determinar la manera de denominarlo, es fundamental tener en cuenta cada contexto y la forma de intervención.

En este sentido, Ander-Egg (1987) menciona como acepción únicamente el término cliente, "...para designar a la persona que recurre al asistente o trabajador social con el fin de requerir un servicio al que tiene derecho" (p. 60). Pero realiza una revisión crítica del mismo en la línea del movimiento de reconceptualización, por lo que, aunque recoge esta acepción, no la comparte.

Según Trachitte y otros (2008), aparece:

...el vocablo usuario, referido a la persona que tiene un derecho real de uso sobre un bien o una cosa que pertenece a otra persona. También se dice de aquellos que utilizan servicios públicos... Beneficiario designa a la persona que recibe una prestación, un subsidio, o una ayuda financiada. (p. 549).

Por otra parte, Zamanillo (1999) establece una relación del sujeto con el objeto del Trabajo Social, de acuerdo con las etapas epistemológicas a lo largo de la historia de la profesión:

1. Individuo y situación: Del funcionalismo al interaccionismo simbólico: Si en los inicios de la profesión se situaba el núcleo de los problemas de los casos sociales en sus conflictos intrapersonales, posteriormente, gracias a las aportaciones de Richmond y el funcionalismo, que incluyen aspectos ambientales, el cliente es visto como un individuo desadaptado. (p. 14)

2. *El hombre oprimido: una perspectiva dialéctica: A partir de los años 60, el llamado movimiento de reconceptualización da un giro radical, estableciendo el objeto del trabajo social no como la inadaptación, sino como la tensión en la que coexisten el individuo oprimido y la sociedad opresora* (p. 16).

3. *Las necesidades sociales, un enfoque de planificación: En la etapa que sigue al movimiento de reconceptualización, existe un acuerdo sobre el objeto del trabajo social: la satisfacción de las necesidades sociales que deben ser cubiertas por el Estado cuando trascienden a los individuos. Aquí comienza a relacionarse trabajo social con el sistema público de servicios sociales, marco en el que los vocablos usuario o beneficiario encuentran todo su sentido* (p. 17).

Además, Trachitte y otros (2008) mencionan al “...sujeto-actor social-ciudadano. La idea de sujeto en oposición a objeto, afirma la capacidad de producir y ser producido, de decidir e influir, lo cual remite a su carácter socio-histórico” (p. 54).

Para finalizar, en la revisión del concepto sujeto, se destaca la palabra *persona*, para referirse al “...ser humano, no sólo en consideración de sus aspectos individuales, sino también en su dimensión social y colectiva. Toda persona comparte valores y está inserta en la cultura de su medio social y político. Su devenir individual se entrelaza con el de sus contemporáneos” (Ibid., p. 54).

• **La institución**

Con respecto a las instituciones, Vergara (2015) afirma: “*Éstas también son construcciones sociales, pero menos abstractas. Las componen personas con un objetivo común, con tareas y funciones específicas, existen mientras esas personas las hagan funcionar.*” (p. 32).

Cornelius Castoriadis, citado por Montes y Brito (2012), habla de “...*el complejo total de instituciones particulares, lo que yo llamo la institución de la sociedad como un todo, entendiendo por institución normas, valores, lenguaje, herramientas, procedimientos y métodos de hacer frente a las cosas y de hacer cosas...*” (p. 2),

Los procesos sociales, políticos y culturales que originan las instituciones y cómo estos procesos se ponen en juego en ellas, se consideran como productos históricos, culturales y sociales que asumen diferentes contenidos según el contexto específico en el que se singularizan; por lo cual es primordial destacar estos procesos en cada institución. (Moniec y González, 2014)

La institución se presenta como un espacio inherente y constituyente de la acción social, un agente fundamental en el contexto profesional, así como un legitimador de procesos sociales y de realidades fundantes en el ambiente de la persona y del trabajador social. De acuerdo con autores como Balestena (2001) y Alcalde (2014), el Trabajo Social toma forma concreta en la institución por ser el lugar donde, en mayor medida, se desarrolla el ejercicio profesional; y siendo recurrente el hecho de que no se comparta la misma acepción frente al quehacer del trabajador social, se debe partir del reconocimiento de que al ser diferentes y variados los campos de acción, éstos pueden desarrollarse en el sector público como en el privado. En estos últimos es posible diferenciar las organizaciones con o sin ánimo de lucro. Sin embargo, también señalan que en cualquiera que sea la situación, es normal encontrar al Trabajo Social normado por los criterios de la institución, que existen y conviven a la par con los principios de la profesión.

• **El trabajador social**

El profesional en Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y la habilitación y liberación de personas para aumentar el bienestar. Utilizando teorías de comportamiento humano y sistemas sociales, el trabajador social interviene en los puntos donde la gente interactúa con sus ambientes (FITS, s.f.). Y, a la vez, maneja una filosofía de la acción

y un arte científico que, mediante ejercicios colectivos e innovadores de organización y participación social, genera, promueve y realiza procesos de investigación, diagnóstico, planeación, gestión, desarrollo, evaluación, sistematización y comunicación de políticas, modelos, planes, programas y proyectos sociales, indispensables para transformar positivamente la forma y el fondo de las necesidades y problemas sentidos por la población. (Evangelista, 2009).

Netto, citado por Guillén (2010), al referirse al trabajador social, afirma que “...es un intelectual que, habilitado para operar en un área particular, comprende el sentido social de la operación y el significado del área en el conjunto de la problemática social.” (p. 239).

Finalmente, Kisnerman (1998) dice que:

“El trabajador social es un profesional que opera en un área específica, enfrentando con las personas involucradas una amplia gama de necesidades y problemas sociales (...) Es estar trabajando junto a la gente lo que le permite deconstruir y abordar los hechos en el mismo espacio en el que se producen, superando la antinomia sujeto-objeto.” (p. 154).

Así, se considera al trabajador social como un actor que en el ámbito social es capaz de accionar en un contexto definido con el objetivo de contribuir en la construcción o reconstrucción de un ser, grupo o comunidad, autónomo y cooperador en su entorno.

3.3.5 La ética

Para definir la ética se tuvieron en cuenta los conceptos de tres autores:

- *Postura de Adela Cortina (1999)*: la ética es el conjunto de lineamientos de vida en los cuales se establecen una serie de reglas para llevar a cabo relaciones sanas con los demás, por medio del buen actuar y con la certeza de que el bien individual se obtiene por medio del bienestar colectivo. Lo que diferencia la ética de la moral son los “apellidos” de la moral. Esta referencia de los apellidos de la moral, en Cortina, se refiere a que la ética es una sola y va dirigida al bienestar de todos los miembros de la sociedad, sin importar sus diferencias culturales, de raza, credo, ideología, ubicación geográfica, entre otros. En cambio, la moral tiene diversas formas de llevarse a cabo, gracias a sus diversas posturas e ideologías. Un ejemplo de esto: “La ‘moral cristiana’ contrastada con la ‘moral islámica’, ‘la moral judía’ o la ‘moral socialista’, cada una de estas comprende unos lineamientos que, por sí mismos, son la diferenciación de cada una de éstas, sin procurar un bienestar generalizado de todos los miembros de la sociedad.” (p. 5)
- *Postura de Sarah Banks (1997)*: afirma que se debe definir y diferenciar lo que supone la ética en sí misma y la concepción de lo que son los valores para así poder argumentar el estudio ético y moral de la filosofía, de la que parten todas las comprensiones sociales. Dichos códigos morales pautan las concepciones de lo bueno y lo malo en la sociedad. Aunque, según la autora, estos códigos morales socialmente aceptados tienen algo en común: todos están pautados para poder evitar el daño o perjuicio al prójimo, mediante los actos individuales, a pesar del amplio espectro de concepciones y diversas posturas de la moral y la ética. El hecho de ejercer una buena moral y tenerla presente en el actuar diario, la ética supone un individuo virtuoso y apto para la vida en sociedad.
- *Postura de Natalio Kisnerman (2001)*: la ética comprende la noción de libertad y establece al ser humano como responsable de la misma, de sus acciones para el cuidado de su libertad y vivenciando la labor para el bien colectivo. Aquí la clave para la puesta en práctica de la ética, es la toma de decisiones que generen un bienestar personal y colectivo haciendo uso debido de la libertad. También comprende la noción de virtud como el componente que debería tener el ser humano para velar, procurar y enseñar buenas formas con los demás y consigo mismo.

- **La ética profesional.** Para esta definición se tuvieron en cuenta los planteamientos de cuatro autores:

- *Sarah Banks*: las concepciones éticas y la práctica profesional se han transformado a través del tiempo, de acuerdo con una época específica y las condiciones de la misma.
- *Luis A. Valverde*: es el conjunto de obligaciones y deberes que deben cumplirse durante el ejercicio de la profesión. Estas obligaciones son imperativas y no pueden transgredirse sin faltar al honor de la profesión. Esto se puede complementar con palabras de Echeverría (1984): *“El código de ética de los trabajadores sociales está íntimamente relacionado con el campo de acción del Trabajo Social y con su objeto, que es el ser humano, se trabaje con este individualmente, en grupos o en comunidades.”* (p. 2)

Etimológicamente la palabra ética profesional se obtuvo del griego "ethos" que significa costumbre. La ética está ligada a la costumbre moral y a las pautas de comportamiento que de ella se derivan, involucra una serie de valores que caracterizan la moral social y los principios de actuación que se desarrollan a partir de aquello que es considerado como bueno y recto, definiendo estándares de conducta directa, que se tornan normalmente en costumbres imperativas en la actuación social. (Valverde, s.f., p. 138).

- *Sylvia Burgos*:

Como parte de la ética profesional el buen hacer destaca la excelencia en la ejecución, con una práctica que responda a las necesidades del momento histórico y que esté guiada por un sistema de valores de referencia que permita garantizar calidad y eficiencia en el quehacer.” (s.f., p. 2).

- *Teresa Yurén*: la ética profesional es parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional. De acuerdo con la autora, siendo parte de la cultura, se transmite de una generación a otra mediante procesos de socialización y enculturación; se reconoce porque sus elementos son compartidos por quienes se reconocen con derechos y obligaciones para ejercer la profesión, sirve de pauta de lectura a los profesionales para dar sentido a sus actividades en el contexto en el que actúan y está en la base de las prácticas profesionales y de las estructuras que sostienen la profesión.

- **El código de ética profesional.** Distintos autores han definido lo que es un código de ética profesional, entre ellos, se consultaron los conceptos de:

- *Ábrego* (2013):

Los códigos de ética profesional son sistemas de principios, normas, reglas, deberes, obligaciones y derechos, establecidos con el propósito general de orientar la conducta moral profesional de los miembros integrantes de la asociación, regulando su actividad profesional, en beneficio de aquellos con los cuales actúa (colegas, clientes, beneficiarios de sus servicios, etc.) y de la sociedad entera donde la profesión es ejercida. (p. 95).

- *Hortal Alonso*, citado por *Ábrego* (2013):

El código de ética profesional es un instrumento de comunicación acerca de la profesión, ante todo entre los profesionales... en él se dice lo que se entiende por profesión y lo que cabe esperar del buen ejercicio profesional. (p. 95).

- *Ricardo Rubio* (2006):

El código de ética contiene las normas morales y legales, orientando el obrar moral de los profesionales, y a la vez sanciona las conductas que desvían la norma, se divide en dos formas de acción: moral y legal. (p. 3).

- *Grazziosi*, citado por *Zarate* (2013):

Los códigos de ética son la ordenación sistemática de principios, normas y reglas establecidas por un grupo profesional o cuasi profesional, para su propia vida, con el fin de regular y dirigir la conducta moral de sus miembros o sus relaciones mutuas. (p. 43).

Teniendo como base las definiciones anteriores, se puede entender que un código deontológico contiene tanto normas morales como legales que permiten orientar el quehacer de los profesionales y la manera de sancionar las conductas que se desvían de la norma.

- **Estructura de los códigos de ética.** Al respecto, *Ábrego* (2013) explica:

La forma básica de los enunciados contenidos en los códigos de ética profesional, son: principios, demarcación de la competencia profesional, relación entre los profesionales, relaciones con los usuarios de los servicios profesionales, relaciones con la sociedad y el medio ambiente, relaciones con otros gremios y el Estado, deberes con la investigación y el quehacer científico. (p. 99)

- **Contenido de los códigos de ética.** Según *Hortal Alonso*, citado por *Ábrego* (2013), el contenido tiene que ver con:

- **Principios y valores:** *Se debe partir de la declaración de los principios que regirán el código; se expresan a manera de enunciados donde manifiestan públicamente los valores intrínsecos de la profesión.*

Dichos principios pueden ser morales, éticos, antropológicos, sociológicos filosóficos, etc. Estos conforman el primer núcleo temático de un código de ética profesional.

- **Demarcación de la competencia profesional:** *Lo referente a la competencia profesional, principalmente de su componente intelectual y lo correspondiente a la responsabilidad profesional.*

Una de las cosas que presuponen y regulan o tratan de regular los códigos de ética, es el ámbito de competencia de la profesión; qué es lo que cabe dentro y qué es lo que queda fuera de su ejercicio; quién tiene licencia para ejercer esta profesión; y cuando no está facultado para ejercerla.

En este apartado se delinea, por lo general, la definición y el perfil profesional, el objeto, la especificidad.

- **Normas relacionadas con otros profesionales:** *Hace relación a aquellas profesiones cuya labor se encuentra ligada a otros grupos de profesionales, por tanto, las relaciones con éstos últimos, deben quedar claramente demarcadas, de forma tal que se garantice el cumplimiento de las funciones en un plano de respeto al campo de ejercicio profesional de otros en el trabajo interdisciplinario.*

- **Normas relacionadas con los usuarios de los servicios profesionales:** *Lo constituyen los deberes y obligaciones para los usuarios de los servicios profesionales.*

Se plasman los derechos de los usuarios, de tal manera, que al ser conocidos por éstos puedan ser exigidos. Reconoce con ello la dignidad del usuario como persona, y usualmente, el principio de confidencialidad está referido en este apartado.

- **Normas relacionadas con la institución:** *Hace referencia a la normativa, la organización y el funcionamiento de la entidad en la que se trabaja, respetando sus objetivos y el cumplimiento de sus funciones.*

- **Normas en relación con otros colegas:** *Se ocupa de regular las relaciones entre los profesionales, es decir, de la necesidad de pertenecer al gremio profesional para poder ejercer dentro de un determinado territorio. Además, se plasman los deberes de solidaridad con los colegas. (p. 99-101).*

3.3.6 Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia

Por medio de la Ley 53 de 1977 el Estado le delegó al Consejo Nacional de Trabajo Social la función de ocuparse de lo ético en el Trabajo Social. Para llevar a cabo esa misión, se tenía la necesidad de contar con un código para precisar la normatividad ética, con el objetivo de “...proporcionar a los trabajadores sociales lineamientos y orientaciones para el ejercicio profesional, en el marco de los derechos humanos y lo consagrado en la Constitución Política de Colombia.” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2017, p. 23).

- **Estructura.** Seis capítulos y dos anexos conforman la estructura del *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, así.
 - *Capítulo 1: Objeto y alcance del Código de ética.* En este capítulo se enuncia su propósito y trascendencia, enfatizando en el alcance del mismo en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales.
 - *Capítulo 2: Del Trabajo Social.* En el que se exponen los criterios que se deben tener en cuenta para determinar el quehacer del Trabajo Social, para lo cual se presentan cuatro definiciones, entre ellas, una de la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS).
 - *Capítulo 3: De los trabajadores sociales.* En él se establecen los requisitos que se deben cumplir para que un trabajador social sea reconocido legalmente como tal y así poder ejercer la profesión en el país; resaltándose la obligatoriedad de inscribirse ante el Consejo Nacional de Trabajo Social.
 - *Capítulo 4: Principios y valores.* Donde se plasman los principios y valores que fundamentan el ejercicio profesional, en el marco de la Constitución y los derechos humanos.
 - *Capítulo 5: De los compromisos.* El capítulo recoge los compromisos fundamentales de los trabajadores sociales con respecto a los sujetos, la profesión, los colegas, otros profesionales y las organizaciones.
 - *Capítulo 6: Régimen disciplinario.* En el que se abordan: las faltas; las denuncias y su trámite; el Comité de ética: su conformación y funciones; el procedimiento disciplinario y las sanciones que se pueden imponer por faltas contra la ética.
- Finalmente, el Código contiene dos anexos: la Ley 53 de 1977, que reglamenta el ejercicio de la profesión, y el Decreto 2833 de 1981, que reglamenta a dicha ley.

3.3.7 Valores que sustentan la actuación ética en el Trabajo Social

Según Echeverría (1984), el Trabajo Social desde sus inicios se ha sustentado en un sistema de valores que orientan filosóficamente la actuación profesional. Dichos valores, presentes en todas las profesiones y esferas de la vida, hacen referencia a la defensa de la dignidad e integridad humana en el interés de concebir al hombre como un fin en sí mismo, de manera que se le reconozca un valor inherente, independientemente de su condición religiosa, racial, política, de clase, ideológica, social o económica.

Con el fin de trazar un horizonte conceptual, se exponen diferentes acepciones expuestas a lo largo de la historia y desde diferentes corrientes, sobre lo que se ha entendido como valores.

Para Huertas (2006), el concepto de valor históricamente ha sido interpretado de varias formas. Sin embargo, en literatura se hace referencia generalmente a las corrientes objetivistas y subjetivistas, donde lo objetivo se asume como una postura de carácter universal, algo preestablecido y a descubrir en la experiencia del hombre. Por otro lado, los valores, desde una mirada relativista, entran en la consideración de factores culturales. Al respecto, existe un sinnúmero de conceptos y definiciones basadas en consideraciones históricas y en postulados filosóficos:

- *El concepto valor en la ética proviene de una importante corriente del siglo XX, conocida como la axiología, en la que el criterio de lo moral es la realización de valores que no se restringen al ámbito de valores morales, sino que integran valores religiosos, intelectuales, estéticos, útiles, vitales y sensibles. De acuerdo con esto, podemos entender como valores ciertos fines o metas que consideramos dignos de alcanzar. (De González, C., 2006, p. 135).*

Para Ortega y Gasset, citado por Diego (s.f., 2015):

- *...los valores se refieren a ciertas dignidades de las cosas, estimaciones que ponemos sobre los hechos y las realidades que descubrimos en ella. De acuerdo con esto, los valores se caracterizan por su polaridad y jerarquía; polaridad, en tanto a todo valor corresponde un antivalor opuesto; jerarquía, en tanto los valores siempre se construyen en una ordenación que depende de la mentalidad, experiencias y creencias de cada persona, cultura o época; y dicha ordenación opera en un sentido moral que, en caso de existir conflicto entre unos y otros valores, condiciona la preferencia de unos valores superiores y por ende lleva a rechazar unos considerados inferiores. Sobre lo anterior, Ortega y Gasset, en referencia a Scheler, sugieren que cada individuo desarrolla su propia escala de valores. (p. 193 y 194).*
- *Considerando otras acepciones, desde la antigüedad la palabra valor se ha denotado a partir de dos concepciones, como son la utilidad o el precio de los bienes materiales y, por otra parte, la dignidad o el mérito de las personas. (p. 151).*

De González (2006):

- *En el crisol de significados atribuidos, se distingue otra postura que habíamos referido anteriormente como objetivismo. Ésta, sin dejar de reconocer que hay ciertos valores que no son más que preferencias subjetivas, asevera que existen muchísimos valores superiores como lo son los espirituales, morales, estéticos e intelectuales. Al respecto se puede juzgar que la traición, la mentira, la hipocresía y la falsedad son condenables, es decir antivalores, y que la verdad, el heroísmo, la justicia, etc., son laudables. Se destaca que estos valores, independientemente de las utilidades, caprichos y gustos, son de todos y, por tanto, existen fuera de nosotros, como la verdad de un teorema. En este sentido, se reconocen valores superiores o universales que se descubren, no se crean. (p. 135).*

Afín a la postura objetivista, se distingue que los valores son cualidades que están adheridas a un objeto o bien, pero no tienen existencia concreta, sino una existencia virtual. En este sentido, los valores antes de incorporarse al respectivo portador, depositario o bien, son meras "posibilidades". Son absolutos y universales. No cambian. Lo que cambia es su apreciación.

Al respecto, Cota (2002) dice:

En la estancia del hombre sobre la tierra éste ha desarrollado con sus semejantes una serie de normas y estilos de vida que de alguna manera han regido su conducta en sociedad. Dicha serie de actividades se conocen como valores humanos, y son pautas probadas por la experiencia con las cuales se guían en el mundo todas las culturas que lo habitan. Los patrones de comportamiento no son los mismos para todos, en tanto en cada grupo social son aprobadas, sin estar escritas, distintas formas de proceder. Se debe reconocer también que conforme el mundo evoluciona, también se han ido modificando las conductas de la humanidad, las cuales en muchos de los casos proceden según las leyes morales, religiosas y estéticas que marcan el camino por donde la sociedad transita sin dificultades, ya sea en el trabajo, en el hogar, la iglesia, etc., siendo éstas comprendidas como "valores" inherentes al ser humano, el cual reflexiona en ellos, siendo muestra de ello, su importancia en el papel que toma la educación de cada núcleo social en particular.

Los valores se derivan de una elección personal basada en convicciones, opiniones, prejuicios y estándares. Son dinámicas las personas que buscan valores, los prueban y los cambian. Sin

embargo, el proceso es lento ya que la tendencia humana es repetir y continuar las formas de vida por el tiempo que sea posible. (p. 4)

Según este autor, examinar los valores propios es una de las mejores formas de mantenerse mentalmente vivo, alerta y flexible.

De lo anterior se deduce que existe un amplio espectro de significados socialmente reconocidos a lo largo de la historia alrededor de lo que concibe como valores. En el caso de la profesión en particular, se entienden como un grupo de conceptos claros sobre los seres humanos y sus necesidades, centrados en el respeto a la persona humana. Se reconocen y son valores la bondad, la libertad, la honradez, la dignidad. De dicho reconocimiento objetivo se derivan los principios del Trabajo Social: la libre determinación, la individualización, la aceptación, el respeto, el secreto profesional.

En esa línea de pensamiento, para Banks (1997),

La categoría valores es una de esas palabras que tiende a ser utilizada vagamente por contener una amplia variedad de significados. En su empleo cotidiano, la palabra valores se usa a menudo para referirse a una o a todas las actitudes, las creencias, los principios religiosos, morales, políticos e ideológicos; mientras que, en el contexto del Trabajo Social, el concepto parece ser usado con frecuencia para significar una serie de principios morales/éticos fundamentales, con los cuales se comprometen o deberían comprometerse los trabajadores sociales. Esto, desde una dimensión teleológica de la profesión, en la comprensión que todo acto social encierra un acto ético. (p. 18).

• El Código de ética y los valores

En el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, promulgado por el Consejo Nacional de Trabajo Social (2017), el artículo 11 se refiere a los valores, que se determinaron teniendo en cuenta la pluriétnica y multicultural sociedad colombiana, porque la comprensión de la diferencia es pilar fundamental para la construcción de una democracia, ya que todas las personas son iguales en dignidad, merecen consideración y respeto, sin importar raza, edad, condición social, opción sexual o procedencia; esto se expresará en la no discriminación y en el establecimiento de relaciones dialógicas y de equidad. (p. 31).

3.3.8 Principios para el ejercicio profesional ético

Según Luisa Echeverría (1984), los principios son la base, el fundamento, la regla de conducta, la acción sujeta a normas morales. Los principios inspiradores de la profesión y las normas se reconocen en unos aspectos comunes que, de acuerdo con la literatura en ética del Trabajo Social, se pueden exponer desde varios puntos de vista. Y termina dando la definición de unos principios que guían la profesión:

- **La autodeterminación.** *Se refiere a que se respetará la autodeterminación de personas, grupos y comunidades, salvo que le deleguen libremente esta facultad; en el caso que se deba desempeñar una función protectora, también en el caso en el cual las normas legales lo exijan.*
- **La individuación.** *Se trata de reconocer al individuo como tal, en todas sus dimensiones, con experiencias, circunstancias, personalidad y sentimientos diferentes a los demás.*
- **Aceptación y respeto.** *El trabajador social busca comprender la situación dentro de sus circunstancias para darle la ayuda necesaria, independientemente de si se comparten puntos de vista. De aquí también se desprende la máxima de no enjuiciar al beneficiario, en tanto no se debe medir a las personas con nuestra propia tabla de valores.*
- **Secreto profesional.** *Este principio se refiere a la confidencialidad que debe guardar el trabajador Social, solicitando autorización de la persona cuando haya que compartir la información*

con otros, cuando es absolutamente necesario. En este sentido, el trabajador social debe rehusar la divulgación de una confidencia recibida profesionalmente, a no ser que sea solicitada por una autoridad competente, o que sea para un bien superior.

- **Responsabilidad.** La responsabilidad del trabajador social en específico entraña una responsabilidad frente a la sociedad, a la situación social de la actualidad y al futuro de la sociedad.
- **Honradez profesional.** Profesionalmente, la honradez impulsa al trabajo diligente, a actuar con justicia, imparcialidad, a cumplir compromisos contraídos, hacer uso de los recursos con equidad y defender una causa justa. La honradez profesional impide engañar al beneficiario y buscar mejores posibilidades de solución para cada problema.
- **Integridad personal.** Se entiende por integridad personal al desarrollo armónico de todas las cualidades positivas y negativas del hombre. (p. 3-5).

Por otra parte, Luisa Echeverría (1984) reconoce de forma aleatoria la relación de los principios expuestos con la conducta de los trabajadores sociales en su relación con los colegas y otros profesionales, las instituciones y la sociedad en general:

- **Normas con relación a colegas y a otros profesionales.** Aquí se debe reconocer la labor del profesional con los usuarios y no emitir juicios perjudiciales sobre su rendimiento profesional, salvo en casos donde se vea necesario, y siempre por medio de los canales adecuados.
- **Normas para la relación con la institución.** La institución mantiene un marco normativo propio, que toma la ética como base para formular sus principios. En esa medida el trabajador social debe:

Brindar información veraz sobre su propia persona a la institución cuando es candidato a un cargo, observar las normas de la organización, conocer leyes, normas y procedimientos. Si las normas de la institución contravienen las normas profesionales, es necesario hacer todos los esfuerzos para lograr un cambio por medio de canales adecuados, desde el punto de vista de la institución y de la profesión. Abstenerse de criticar pública o incluso privadamente y en forma irresponsable las normas de la institución, y apelar conforme a los conductos, a los superiores jerárquicos con argumentos objetivos cuando se hayan agotado las vías profesionales.

- **Normas para la relación con otras instituciones.** Las relaciones deben caracterizarse por el respeto mutuo, la rectitud y la franqueza. Las relaciones deben de ser directas y suministrar información estrictamente necesaria. Abstenerse de suministrar datos confidenciales que no hayan sido solicitadas.
- **Normas para la relación entre el trabajador social y la comunidad.** El trabajador Social debe llevar a cabo una labor preventiva y educativa de los servicios que presta. Se preocupará por los grandes problemas sociales y colaborará para establecer condiciones sociales que garanticen el máximo desarrollo del hombre.
- **Normas con relación a la profesión.** Mantener la confianza pública en la profesión mediante la eficiencia e integridad profesional. (p. 7-8).

• El Código de ética y los principios.

En el Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia, para orientar el ejercicio profesional se mencionan los siguientes principios:

- a. Justicia.** Es dar a cada uno lo que le corresponde, sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Así, los trabajadores sociales están llamados a asumir el compromiso de promover la justicia social para los sujetos, en particular, y para la sociedad, en general.

- b. Dignidad.** *Se refiere al valor inherente y único que merece todo ser humano. Corresponde a los trabajadores sociales el respeto de este principio en las relaciones con los sujetos.*
- c. Libertad.** *La autodeterminación de las personas en la toma de decisiones y acciones, sin que sus actos afecten los derechos de otras. Los trabajadores sociales deben desplegar acciones para promover la participación con el fin de evitar o superar condiciones de sometimiento y dominación; como también ayudar a desarrollar la capacidad de tomar decisiones propias, en términos de empoderamiento y pleno desarrollo de sus potencialidades. De igual forma, la libertad se refiere a la autonomía de los trabajadores sociales en su ejercicio profesional.*
- d. Igualdad.** *Hace referencia a los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica. Por tanto, los trabajadores sociales orientarán su intervención hacia el acceso y goce efectivo de derechos y la reducción de desigualdades, buscando garantizar la supresión de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.*
- e. Respeto.** *Consideración debida a los otros por su condición de seres humanos. En el ejercicio profesional los trabajadores sociales deben actuar reconociendo los derechos de los sujetos, sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social.*
- f. Solidaridad.** *Entendida como la intervención en acciones vinculadas a una causa. Se expresa en la voluntad y la capacidad profesional de los trabajadores sociales para direccionar procesos y movilizar recursos con el propósito de atender situaciones de vulnerabilidad de la población y sus demandas sociales, y con miras a lograr cambios o transformaciones para el logro de bienestar, equidad y calidad de vida.*
- g. Confidencialidad.** *Otorgar a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando la privacidad de los sujetos. (p. 29-31).*

3.3.9 El dilema ético en el Trabajo Social

Dada la complejidad en la que se encuentra inmersa la disciplina de Trabajo Social, históricamente se ha discutido sobre la moral del profesional cuando interviene en los diversos campos que ofrece la realidad social. Norma Fóscolo y otros (2007) afirman que el dilema se produce cuando al intentar razonar sobre una cuestión, aparece en la mente un argumento formado por dos proposiciones contrarias, con tal artificio, que se niega o se concede cualquiera de las dos, para demostrar lo que se intenta probar. Las proposiciones pueden encontrarse en los principios, en los fines que se quieren alcanzar o en los medios prácticos para lograr un fin. Estas alternativas se contradicen, pues son dos afirmaciones o argumentos que se oponen y recíprocamente se destruyen. (p. 14).

Estos autores también expresan que en el Trabajo Social los argumentos contrarios de la disyuntiva aparecen porque, con toda probabilidad, conviven en las instituciones diferentes concepciones de la profesión. Adicionalmente se puede hallar contradicción entre los diferentes códigos que regulan las diversas esferas de acción profesional, generando enfrentamiento entre diferentes mandatos deónticos. Dicha contradicción se desarrolla entre paradigmas éticos (teóricos o prácticos) que han conformado su personalidad como sujeto moral.

Finalmente, aseveran que en algunos casos la contradicción puede desembocar en un verdadero conflicto: “*un problema, cuestión o materia de discusión*” entre dos partes que sustentan visiones diferentes. En tal sentido el conflicto se produce entre dos sujetos reales que se enfrentan en la defensa de sus propios puntos de vista. Así, se pueden referir diferentes casos: el profesional frente al colectivo, el profesional frente a las autoridades de la institución, el colectivo profesional frente a las instituciones o a los voceros o responsables de tal o cual política social, un profesional frente a otro profesional, entre otros.

3.3.10 La mala praxis

Al respecto, Valverde (1996) plantea que:

...un inconveniente en la intervención social puede engendrar el problema de mala praxis, la cual se constituye como un acto de negligencia, mala fe, o equivocación técnico científica o personal que se da en el contexto de una relación dirigida a la prestación de un servicio. (p. 5).

El autor añade que un acto de mala praxis puede con mucha facilidad ser trasladado, por los entes afectados, de la dimensión ético-valorativa al terreno del litigio judicial, lo cual debe remitir a la verificación. En esta instancia de verificación se necesita el testimonio de un experto para determinar si el acto profesional ocurrió en medio del descuido, omisión, impericia voluntaria o intencionada, malicia o mala fe, como falla de la prestación del servicio profesional.

Además, afirma que el desacuerdo entre los valores y principios profesionales, y aquellos que tiene la persona en su historial social, puede llevar al individuo a la confusión en el momento de la prestación del servicio; esto es particularmente importante en la medida en que se ejecuta un juicio de valor del acto del usuario. Y termina diciendo que lo ideal es que exista concordancia entre los valores y los principios profesionales, los personales y los institucionales; y ante un conflicto, deberían tener prioridad los valores y principios de la profesión porque éstos son “*suprasociales*”.

• **Tipos de mala praxis.** Existen varios tipos de mala praxis en los actos profesionales. Las situaciones en las que puede incurrir el trabajador social, Valverde (1996.) las menciona así:

- *Primero. Están aquellas situaciones que se presentan como el resultado de un error tecnológico de la acción social profesional.*
- *Segundo. Falta de reconocimiento ante alguna incapacidad o limitación y falta de humildad para acudir a otros profesionales expertos en el tema.*
- *Tercero. Se pueden citar los actos profesionales que engendran el error en la negligencia, más que en la falta de conocimiento o equívoco en la aplicación metodológica.*
- *Cuarto. El trabajador social antepone valores y principios personales a los de la profesión, con el fin de sacar provecho o ventaja en la situación que él maneja. (p. 10).*

Con respecto a los tres primeros tipos de mala praxis, el autor resalta que la situación y la intención actúan como atenuantes del caso, pero no se puede olvidar que la realidad vivida no se puede cambiar; siempre sigue existiendo el hecho concreto de una mala praxis y las consecuencias que ocasiona en los usuarios.

• **Mala praxis de los trabajadores sociales.** Sheafor y otros, citados por Valverde (1996), plantean un listado de posibles actuaciones que pueden ser objeto de sanción por la mala praxis del profesional:

1. *Falta de cuidado de conducta profesional hacia el sujeto.*
2. *Infringir la obligación de hacer u omitir actos profesionales cuando el acto tenía una consecuencia prevista.*
3. *Ofensa, perjuicio o daño físico del sujeto por parte de la intervención del trabajador social.*
4. *Que la conducta del trabajador social haya sido directa o indirectamente causa de la ofensa del sujeto. (p. 11).*

Pero además Valverde (1995, p. 13-14), revisando lo planteado por Sheafor y otros, presenta un listado de algunas de las razones invocadas para presentar denuncias contra los profesionales por malas praxis:

1. *Violar el derecho del cliente o sistema cliente a la privacidad y descuido de la confidencialidad.*
2. *Etiquetar, calumniar o difamar al cliente.*
3. *Violar los derechos civiles del cliente.*
4. *Fallar en el reporte de un supuesto abuso o negligencia.*
5. *Fallar en la protección de niños, adultos o ancianos, respecto a situaciones de abuso o negligencia.*
6. *Fallar en proveer selectivamente o monitorear el cuidado nutricional y atencional de los casos.*
7. *Colocar inapropiadamente, o contribuir a una inadecuada ubicación de niños, adultos o ancianos, respecto a una institución, el hospital, la cárcel etc.*
8. *Colocar o contribuir a ubicar al cliente en un hogar sustituto, donde se facilite o pueda ser abusado o abandonado.*
9. *Ocasionar o facilitar agresiones verbales, físicas o psicológicas como parte del tratamiento.*
10. *Abusar o involucrarse sexual o sentimentalmente con los clientes.*
11. *Causar o contribuir a la injuria u ofensa del cliente por parte de otro miembro en una terapia de grupo o trabajo grupal.*
12. *Fallar en la prevención del suicidio de un cliente.*
13. *Causar el suicidio de un cliente.*
14. *Fallar en avisar o proteger a la víctima ofendida por un cliente violento.*
15. *Fallar en informar al usuario sobre la elección de reglas o regulaciones que resultan en un considerable costo financiero para el cliente.*
16. *Fallar en consultar o referir al cliente a un especialista.*
17. *Fallar en diagnosticar la condición del cliente, o establecer un apropiado tratamiento.*
18. *Practicar la medicina sin tener licencia.*
19. *Tergiversar los propósitos de un entrenamiento profesional o modificar sus calificaciones.*
20. *Usar un radical, no convencional o improbadamente procedimiento o técnica en Trabajo Social.*
21. *Proveer una inexacta información u orientación al cliente.*
22. *Inducir a un menor de edad a iniciar o mantener relaciones sexuales.*
23. *Actuar de manera injusta o perjudicial en la selección o determinación de un hogar adoptivo, transitorio o de cuidado diurno para un cliente.*
24. *Fallar en el estar disponible para el cliente cuando éste lo necesite, y se tenga posibilidad de hacerlo.*
25. *Inapropiada o prematura conclusión de un tratamiento o consejería.*
26. *Causar conflicto o alienación respecto a parientes, niños, esposos y terceras personas.*
27. *Persecución maliciosa en casos de niños, protección de adultos o de ancianos.*
28. *Fallar en impulsar la supervisión de personas en condición de discapacidad participantes en un programa institucional.*
29. *Fallar en supervisar el trabajo de otros, incluyendo el trabajo de voluntarios, estudiantes y asesores.*
30. *Recibir prebendas, regalías u otros beneficios no salariales por un servicio que está siendo pagado por terceras personas.*
31. *Desarrollar acciones sociales intervenidas a contrapelo del orden jurídico establecido.*

Este listado se tuvo en cuenta para la elaboración del anexo 1, que trata de las categorías inductivas de las faltas.

3.3.11 Las faltas

Según Valverde (1996), las faltas son concebidas como una infracción, bien sean culposas o involuntarias. Desde la profesión se puede analizar como el mal actuar profesional, el cual debe ser verificado y clasificado como un acto de descuido, o malicia intencionada en el servicio profesional cuando el trabajador social asume una postura no acorde con los postulados éticos, denigrando o degradando al ser humano. Sin embargo, es importante analizar el contexto en el cual se presentó la falta.

Además, Valverde dice que la profesión de Trabajo Social cuenta con su propia filosofía, basada en un auténtico sistema de valores y de principios que permite guiar la toma de decisiones del profesional en determinadas situaciones o contextos. Y Kohs, citado por Valverde (1996), dice: *“Todas las actividades del profesional se desarrollan de acuerdo con un marco que aceptamos y comprendemos los colegas, pero sobre el cual tenemos la seria obligación de conocer y perfeccionar los valores.”* (p. 3). Los valores de la profesión se centran en el respeto a la persona humana y la disposición de mantener buenas relaciones interpersonales. En correspondencia, es necesario incentivar la discusión sobre la conducta ética del trabajador social en relación con la identidad profesional.

3.3.12 Sanciones

También Valverde (1996.) afirma que la mala praxis, sea intencionada o no, puede ser sancionada por el gremio profesional, según lo dispuesto en un código de ética apropiado, o de los tribunales de justicia (en referencia a mecanismos jurídicos punitivos), pero lo más frecuente es la denuncia, por mala praxis, ante el organismo de Trabajo Social encargado del tema ético.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación es de carácter cualitativo con enfoque fenomenológico, ya que en las preguntas que se plantearon, las respuestas conllevaban una descripción profunda de lo observado en la realidad del ámbito profesional de los trabajadores sociales entrevistados, cuando dieron a conocer sus concepciones, de acuerdo con sus vivencias. Este carácter permitió abordar holística y libremente la vida cotidiana de las personas y posibilitó la obtención de los datos indispensables para poder llevar a cabo el objetivo de la investigación.

Dreher (2012) afirma que desde la fenomenología se puede resaltar el hecho de que no es necesario tener un abordaje determinado y coaccionado por alguna regla o pauta investigativa, sino que más bien se promueve la libre observación e interpretación del fenómeno a investigar, porque una de las condiciones para efectuar adecuadamente el abordaje fenomenológico, es ver la realidad a partir de la actitud natural, sin crear ni buscar situaciones o condiciones específicas para la observación de dicha realidad. Al mismo tiempo, Dreher cita los puntos de vista de otros autores con respecto al enfoque fenomenológico:

- Para Edmund Husserl éste enfoque se basa en la descripción trascendental de los fenómenos observados para captar la esencia de los mismos y así lograr la comprensión desde la intuición intelectual del investigador.
- Alfred Schütz afirma que la fenomenología se centra en la comprensión del marco de significación que existe en la correlación que tienen la acción individual y la acción colectiva.
- Y Thomas Luckmann dice que un factor fundamental de este enfoque es el mundo de la vida, y lo define como aquel ámbito de la realidad donde el sujeto no tiene en cuenta las interacciones del mismo con su entorno, por ese motivo el investigador busca encontrar el significado y el porqué de las distintas acciones, dándole una interpretación propia a los distintos fenómenos observados.

El enfoque epistemológico que se le dio a esta investigación de carácter cualitativo, es el planteado por Dreher (2012), ya que se basa en la comprensión e interpretación de los distintos fenómenos, teniendo como premisa la interpretación de la subjetividad de los sujetos, de acuerdo con la comprensión que tenían del ámbito social en todas sus aristas y particularidades; además, se tuvieron en cuenta las implicaciones de la vida cotidiana como un modo de abordar la comprensión de la acción social e individual.

4.2 Paradigma

Para la elaboración de la investigación se eligió el paradigma interpretativo-comprensivo, que pertenece al corte cualitativo. Según Heidegger, citado por Ramos (2013), este enfoque se refiere a:

La interpretación de la Interacción Social en donde, según el planteamiento, se generan interpretaciones y significados que las personas le dan a una interacción, cada una presentada en distintas situaciones y realidades sociales dentro de un contexto. Estas interpretaciones se presentan de forma constante y los significados que se les otorgan pueden modificarse por otros. (p. 32).

Existen múltiples realidades construidas por los actores en su relación con la realidad social en la cual viven; por eso, no existe una sola verdad, sino que ésta surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a las situaciones en las cuales se encuentran. La realidad social

es así, una realidad construida con base en los marcos de referencia de los actores. En el proceso de conocimiento se da una interacción entre sujeto y objeto. (Dreher, 2012).

El paradigma interpretativo no pretende hacer generalizaciones a partir de los resultados obtenidos; las investigaciones que se apoyan en él terminan en la elaboración de una descripción ideográfica, con profundidad; es decir: en forma tal que el objeto estudiado queda claramente individualizado. La función final de las investigaciones fundadas en el paradigma interpretativo consiste en comprender la conducta de las personas estudiadas, lo cual se logra cuando se interpretan los significados que ellas le dan a su propia conducta y a la conducta de los otros, como también a los objetos que se encuentran en sus ámbitos de convivencia. (Ramírez, I., Ardila, A., Buriticá, L., Castrillón, J., 2004)

4.3 Población

La población que se escogió para la investigación fue seleccionada intencionalmente, tomando como referencia a trabajadores sociales que estaban ejerciendo la profesión.

4.4 Muestra

Elsy Bonilla y otro (1997) la definen como una decisión hecha con anticipación al comienzo del estudio, y que se desarrolla con un grupo de personas que se cree están en condiciones de procurar la mayor cantidad de información. Según lo anterior, se tomó una muestra intencional de 19 trabajadores sociales que en el momento estaban ejerciendo la profesión y que en su experiencia laboral habían vivido una serie de experiencias relacionadas con los objetivos planteados en la investigación. Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta que los trabajadores sociales:

- Fueran egresados de universidades reconocidas por el Estado.
- Estuvieran ejerciendo la profesión.
- Y contaran con una experiencia mínima de 10 años en el ámbito del Trabajo Social.

4.5 Espacio geográfico

La investigación se llevó a cabo en la Localidad 2 (Chapinero) de Bogotá, D.C., específicamente en la sede temporal del Consejo Nacional de Trabajo Social, ubicada en la Carrera 12 A No. 77 A - 52, oficina 304 del Edificio Montreal.

4.6 Tiempo

El tiempo destinado para la investigación fue de cuatro meses, desde el 4 de marzo hasta el 30 de junio de 2019.

4.7 Etapas del proceso

Para el proceso de esta investigación cualitativa fue necesario contar con un plan de trabajo o bitácora que orientó y dio una visión de conjunto respecto a las diferentes etapas del desarrollo del plan referencial, teniendo en cuenta los tres grandes momentos planteados por Bonilla y otro (1997, p. 26):

1. *Definición de la situación a investigar, durante la cual se abarca la exploración de la situación, la formulación del problema de investigación, el diseño y la preparación del trabajo de campo.*
2. *El trabajo de campo, que corresponde al período de recolección y organización de los datos.*
3. *Identificación de patrones culturales que organizan la situación y que comprende tres fases fundamentales: el análisis, la interpretación y la conceptualización inductiva.*

Las características del primer gran momento (numeral 1) se reflejaron en la investigación con los avances realizados hasta la etapa de diseño metodológico, como resultado de la revisión teórica y conceptual de la construcción grupal y la búsqueda de un marco metodológico.

En el segundo momento (numeral 2) el desarrollo de la investigación se consolidó a partir del diseño metodológico, por ser el punto de referencia de lo que se va a explorar, cómo proceder, las técnicas utilizadas y el tipo de análisis de los datos obtenidos.

Y para el tercero se planeó la realización de matrices conceptuales que permitieron la comprensión inductiva de la realidad investigada.

4.8 Herramienta

La herramienta escogida para la recolección de información fue la entrevista semiestructurada (ver anexo 2), ya que este tipo de entrevista presenta:

...un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Bonilla, 1997, p. 163).

4.9 Cronograma

Las etapas de la investigación se desarrollaron en el transcurso de cuatro meses, de acuerdo con lo establecido en el cronograma (ver cuadro 3).

Cuadro 3. Cronograma

Etapas del proceso de investigación	Meses del año 2019			
	Marzo	Abril	Mayo	Junio
INDUCCIÓN A LA PRÁCTICA <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación en el contexto institucional. • Identificación de situaciones 				
DISEÑO <ul style="list-style-type: none"> • Revisión bibliográfica • Planteamiento del problema • Planteamiento empírico y teórico del problema • El estado del arte y el marco teórico • Formulación del problema • Diseño metodológico 				
EJECUCIÓN DEL PROYECTO <ul style="list-style-type: none"> • Recolección de la información • Procesamiento de la información, • Análisis e interpretación de la información 				
SOCIALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del informe • Presentación de resultados 				

4.10 Presupuesto

Como se muestra en el cuadro 4, para la elaboración del presupuesto se tuvieron en cuenta los costos directos (recursos materiales, equipos, talento humano y transporte) y los costos indirectos.

Cuadro 4. Presupuesto

Concepto	Detalle	Cantidad	Precio unitario (\$)	Subtotales (\$)	
Recursos materiales	- Bolígrafos de tinta negra	5	1.000	5.000	164.140
	- Fotocopias	400	100	40.000	
	- Libretas de papel	5	2.000	10.000	
	- Lápices	5	1.000	5.000	
	- Impresiones	570	200	114.000	
	- CD	2	1.500	3.000	
Equipos	- Computadores (al día)	5	40.000	1.280.000	1.280.000
Talento humano	- Practicantes de Trabajo Social	5	1.280.000	6.400.000	10.792.000
	- Trabajadora social (docente)	1	4.392.000	4.392.000	
Transporte	- Practicantes	5	153.600	768.000	768.000
Costos indirectos	- Sala de reuniones	1	896.000	896.000	896.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO:					13.900.140

5. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan por medio de las siguientes matrices:

5.1 Matriz del Trabajo Social

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
El Trabajo Social en la actualidad	<p>Entrevistado 3: “En la actualidad considero el Trabajo Social como una disciplina y profesión.”</p> <p>Entrevistado 9: “El Trabajo Social es una disciplina de las ciencias sociales aplicada, la cual tiene como unos de sus objetivos: comprender y analizar los diferentes contextos, reconocer las condiciones estructurales y coyunturales de las realidades sociales, y aunar esfuerzos para generar transformaciones sociales.”</p> <p>Entrevistado 15: “Como una profesión y disciplina, la primera hace referencia al quehacer y la segunda al conocimiento científico en que se apoya la acción.”</p> <p>Entrevistado 6: “Lo concibo como una profesión-disciplina de las ciencias sociales y humanas.”</p>	Profesión-Disciplina	PROF-DISC
	<p>Entrevistado 11: “Bueno, el Trabajo Social lo concibo como una profesión que está orientada a generar procesos de transformación y de cambios.”</p> <p>Entrevistado 12: “Ha tenido un gran avance, habida cuenta que sus egresados han puesto en práctica su foco social frente a los problemas estructurales del país, en cualquiera de los renglones socioeconómicos (defensa y seguridad, salud, educación, medio ambiente, agropecuario, infraestructura, entre otros).”</p> <p>Entrevistado 4: “Ahorita, en este plano y en este contexto, yo pondría al Trabajo Social como un actor, como una profesión humanitaria. Totalmente claro desde allí.”</p> <p>Entrevistado 3: “Como una profesión que conlleva a ir más allá del interés profesional; es una vocación y un sentir de vida.”</p> <p>Entrevistado 9: “Una profesión de las ciencias sociales con compromiso, con capacidad para contribuir a un desarrollo social, partiendo no sólo de los problemas o necesidades, sino también desde los intereses que pueda tener la comunidad. Dando respuesta a partir de la práctica académica y el desarrollo profesional, siempre con una mirada crítica.”</p>	Profesión	PROF.
	<p>Entrevistado 6: “El Trabajo Social se está quedando atrás debido a las especializaciones que compiten con la carrera, donde otras disciplinas toman funciones propias de Trabajo Social.”</p> <p>Entrevistado 16: “Yo pienso que el Trabajo Social ha perdido mucho. Al Trabajo Social no lo han dejado mucho, últimamente para la ejecución o para generar movimiento social, pero no en la dirección que se tomaba, donde también se toman decisiones y se genera política.”</p> <p>“A mí me parece que el trabajo con la persona, con el grupo, con la comunidad, no se debe dejar, pero también hay que proyectar un Trabajo Social gerencial, que gerencie en el sector salud, en el sector educativo. Que gerencia. Que es el Trabajo Social el que aporta la humanidad al trabajo de nosotros; entonces esa parte. Me parece.”</p> <p>Entrevistado 10: “Sí, se me hace que de alguna manera se ha expandido mucho en un campo, pero hay otros que como que pareciera que se ha cerrado. (...) creo que el Trabajo Social sigue siendo visto como una profesión un poco menor, cuando tiene todo el potencial para ser una profesión que incide en muchos niveles de la sociedad.”</p> <p>Entrevistado 8: “Nos quedamos con posturas que siguen trabajando. Las tradicionales no podemos replicarlas en una actualidad sumergida en tecnologías, en escenario de paz, de globalización, de modelos de desarrollo diferentes. Entonces nos falta modernizar el discurso de Trabajo Social, a mi parecer.”</p>	Pérdida de espacio profesional	P-ES-PROF

	<p>Entrevistado 9: “Aunar esfuerzos para generar transformaciones sociales en respuesta a las inequidades, abriendo nuevas perspectivas que promocionen la construcción de sujetos y de comunidades, a partir del reconocimiento del otro, del diseño y puesta en marcha de propuestas de construcción colectiva en la promoción de los derechos humanos.”</p> <p>Entrevistado 10: “Yo veo, que el Trabajo Social también incide desde las políticas, desde las estrategias, desde el mundo empresarial, y desde allí también hace una labor social.”</p> <p>Entrevistado 16: “Trabajo Social no solo de ejecutor, sino que, desde ahí, puede ser un promotor generador de política dentro de la entidad o del entorno donde está ubicado.”</p> <p>Entrevistado 17: “Considero que el trabajador social es un agente de cambio. Desde su labor capacita y acompaña a grupos de personas en diferentes condiciones sociales.”</p> <p>Entrevistado 10: “Los trabajadores sociales somos garantes de los derechos humanos; o sea, desde luego, nuestra razón de ser es trabajar alrededor de lo social.”</p> <p>Entrevistado 1: “Aportar en el desarrollo humano, pues me parece que somos claves en la parte de desarrollo humano.”</p> <p>Entrevistado 3 “Potencializar las capacidades de los sujetos para que estos mismos logren salir de sus dificultades. De igual manera, la concibo como una profesión que busca, a partir de la intervención, generar bienestar social y calidad de vida, velar por la defensa y reivindicación de los derechos humanos, en especial de aquellos que son más vulnerables.”</p> <p>Entrevistado 4. “Somos dinamizadores y contribuimos con la transformación del cambio, brinda soporte, atención, y en este momento nos convertimos en un actor clave para poder brindar esas necesidades o suplir esas necesidades, tanto físicas como psicosociales.”</p>	<p>Roles en Trabajo Social</p>	<p>ROL-T.S.</p>
--	--	---------------------------------------	------------------------

5.2 Matriz de la intervención profesional del Trabajo Social

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
<p>Referentes teóricos, conceptuales, técnicos y metodológicos</p>	<p>Entrevistado 3: “Desde mi experiencia puedo referir que he tenido la oportunidad de aplicar todos los aprendizajes vistos en mi formación y asimismo he tenido la oportunidad de seguir aprendiendo a partir de la praxis.”</p> <p>Entrevistado 9: “He contado con la posibilidad de desempeñarme en diversos ámbitos y estas experiencias han contribuido a la aplicación, en su gran mayoría, de los referentes teóricos, conceptuales y metodológicos, en coherencia con los paradigmas y debates epistémicos propios del Trabajo Social: relación teoría-práctica, investigación, intervención, entre otras.”</p> <p>Entrevistado 10: “Al final uno va conjugando la práctica con la teoría y lo convierte como en un propio estilo. Entonces, claro que sí, yo de hecho salí de la universidad y de una vez entré a trabajar como trabajadora social, y sí aplica uno como todos esos conceptos.”</p> <p>Entrevistado 13: “Los primeros cinco años de carrera, los referentes teóricos se ajustan, luego esto no se da, ya no se ajustan a la realidad, ya que son realidades tan diversas y complejas que no hay una sola teoría o referente teórico que se ajuste a esas realidades. Es necesario crear nuevas teorías desde nuestro contexto, no eurocentristas, (la realidad productora de teoría, no al contrario).”</p> <p>Entrevistado 14: “Los conceptos teóricos y conceptuales son básicos para la praxis profesional y son requeridos en las diferentes intervenciones que se van realizando en el quehacer profesional.”</p> <p>Entrevistado 15: “En el ejercicio de la profesión, es indispensable la aplicación de esos referentes por cuanto ellos son los que dan sustento y credibilidad a las acciones que se llevan a cabo.”</p> <p>Entrevistado 16: “Yo puedo decir que en el tiempo que yo estuve sí. Sí porque a partir de lo que yo recibí, yo sustento todo mi trabajo desde lo teórico, lo metodológico, tanto que a mí me permitió que esa fuera una de las cosas que yo, cuando me miro digo: uno de los logros míos.”</p>	<p>Relación teoría-práctica</p>	<p>REL.- TEO.- PARA</p>

	<p>Entrevistado 18: “Insumos que me permiten visibilizar con anterioridad los referentes teóricos, conceptuales, técnicos y metodológicos para el éxito de un buen desarrollo de la práctica. Si he podido aplicar los referentes teóricos, conceptuales, técnicos y metodológicos debido a que mi campo laboral es la docencia en la universidad.”</p> <p>Entrevistado 19: “Claro que son los referentes teórico-conceptuales y metodológicos lo que determinan el hacer del trabajador social y lo que me orienta frente a manejar procesos.”</p>		
	<p>Entrevistado 1: “En mi ejercicio he estado como en las dos partes, como en la parte de intervención y también en la docencia; entonces digamos que en eso he sido privilegiada por eso.”</p> <p>Entrevistado 2: “Tuve la posibilidad de profundizar mucho en el campo comunitario y en el campo de los derechos humanos y la vinculación a la organización no gubernamental, pues me terminó de fortalecer las bases en ese campo de exigencia y reivindicación de derechos.”</p> <p>Entrevistado 3: “En la actualidad trabajo en un colegio de inclusión, con población en condición de discapacidad, lo cual me ha llevado a repensar el rol del Trabajo Social respecto al reto que implica trabajar con niños, jóvenes, adolescentes y familias completas que presentan un diagnóstico con diversas habilidades en particular”.</p> <p>Entrevistado 5: “Digamos que en la vida laboral uno tiene unas actividades, en la docencia permanentemente se requiere la revisión de teorías, metodologías; digamos que absolutamente todo. Pero en otros espacios, digamos que, aunque uno lo tiene claro, esa formación mediante estas teorías y metodologías las lleva uno inherentes en ese aprendizaje.”</p> <p>Entrevistado 18: “Claro que si... al iniciar mi labor profesional debo tenerlos con claridad; es una exigencia como docente. Cuando se me asigna un grupo de práctica, como también la institución, es importante establecer los espacios de trabajo, llegar a unos acuerdos.”</p>	Niveles de intervención	NIV. - INT
	<p>Entrevistado 10: “Eso ha evolucionado también mucho, y ha cambiado... Pero pues se sigue hablando de caso, grupo y comunidad, y creo que, en el fondo, la historia de la metodología, el estilo, pues es el mismo... Pero también sé que ha habido cosas que han evolucionado, porque he hablado con chicas que han hecho tesis. Al final, sí... yo creo que sí, que uno aplica muchas cosas, sin ser tan consciente que las está aplicando ahora, hoy en día”.</p> <p>Entrevistado 16: “De la teoría que había en el momento, yo siento que Trabajo Social se ha ido desarrollando mucho, a diferencia de cuando yo egresé, y se aplicaba perfectamente desde las metodologías del Trabajo Social de caso, grupo y comunidad.”</p>	Desarrollo histórico y evolutivo de la profesión	DES. - HIS. - EVO. PROF.
Lectura de la realidad social	<p>Entrevistado 9: “En el quehacer profesional del trabajador social, constantemente se realiza lectura de realidades; una de esas vivencias quedó materializada en la elaboración de los diagnósticos locales participativos en salud, análisis de situación de calidad de vida y salud para las localidades del Distrito Capital.”</p> <p>Entrevistado 18: “De acuerdo a mis vivencias en la realidad social, identifico a un estudiante que fragmenta procesos desde lo teórico y lo práctico. No articula ni diferencia su labor, no solo como estudiante sino como futuro profesional, por lo cual le resta poca importancia para el manejo de metodologías y referentes conceptuales.”</p> <p>Entrevistado 19: “Lo que pasa es que la realidad social no es única, varía. No es lo mismo la realidad social con la que yo tuve que trabajar hace 30 años, a la realidad social con la que tengo que trabajar hoy. Entonces me parece que las vivencias varían, no es lo mismo pensarse la formación o pensarse la intervención cuando estamos tratando de sacar adelante un proceso de paz (...) Si lo pienso más desde Trabajo Social, de los colectivos, son diferentes y van variando; y yo de lo que estoy convencida es que el trabajador social debe identificar la realidad social del colectivo.”</p>	Micro realidad	MIC. - REAL.
	<p>Entrevistado 1: “La realidad social es una incertidumbre, es cambiante pero también es dinámica; también nos muestra la desesperanza, pero también la posibilidad.”</p> <p>Entrevistado 5: “Pero cuando uno se da cuenta, en el día a día, las demandas son siempre mayores, mayores y mayores. Entonces los niños se siguen muriendo de hambre, los niños se siguen muriendo de enfermedades, las poblaciones siguen migrando</p>	Reconfiguración de la realidad	REC. - REAL.

	<p>porque la violencia, tanto interna como externa, obviamente sigue afectando. La situación económica del país también afecta. Entonces digamos que el impacto de esas experiencias es bastante fuerte; y pienso que a veces uno, como trabajador social, se siente desarmado.”</p> <p>Entrevistado 16: “Yo veo una realidad social que ha sido muy cambiante. Nosotros no podemos desconocer lo que la globalización ha generado socialmente en el mundo entero. Entonces la percepción de la sociedad que yo tuve cuando salí, a lo que yo veo ahora, es mejor dicho: uno a veces como que pierde la esperanza.”</p>		
Relevancia en la intervención	<p>Entrevistado 4: “Este espacio me permite a mi tener, digamos, lo que te decía, dos escenarios: por un lado, todo el tema de proyectos y, por el otro, todo el tema de la atención humanitaria. Entonces no hay una cosa más importante que la otra porque, al fin y al cabo, son los proyectos y toda la buena gestión de ellos lo que nos permite llevar la atención a un plano real. Sin proyectos, no hay cooperación, no hay dinero; y sin migrantes pues no hay proyectos. Entonces son cosas que jamás se van a desvincular en este plano.”</p> <p>Entrevistado 9: “Es la capacidad de desarrollar habilidades técnicas y metodológicas para formular, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos, programas, planes y políticas públicas y sociales que respondan a las demandas diferenciadas de distintos grupos poblacionales, encaminadas hacia la transformación social.”</p> <p>Entrevistado 17: “Poder empoderar a las personas para que exijan sus derechos y sean responsables de sus deberes, y que sean conscientes de la corresponsabilidad.”</p> <p>Entrevistado 18: “Para mí, lo más relevante en la intervención del Trabajo Social es la articulación a un plan de acción con una intención clara, que lleve a una buena planificación, que no deje de lado la observación y la escritura como elementos esenciales a los procesos de reflexión, análisis y evaluación de la labor que se pueda desprender de las acciones.”</p> <p>Entrevistado 19: “Lo otro, que la intervención debe estar marcada por unos procesos que, si bien no siempre nos van a llevar a transformaciones, sí nos debe llevar a cambios sostenibles en el tiempo; y eso lo logramos. Y, ¡ojo!, porque esto tiene que ver con unas preguntas que usted hacía antes. Eso lo logramos si usted los está leyendo y analizando desde lo teórico, desde lo metodológico, desde los marcos referenciales.”</p>	Habilidades técnicas y metodológicas	HAB.-TEC.-MET.
	<p>Entrevistado 1: “Lo más relevante es trabajar con el ser humano. Pienso que es la clave de nuestro trabajo: nunca perder de vista a la persona, al ser humano que hay detrás de un problema, de una situación, de una confrontación, de un contexto. Siempre detrás de esas problemáticas, necesidades y de todo. hay un ser humano que no debemos perder de vista jamás.”</p> <p>Entrevistado 2: “Pienso que lo más relevante es escuchar antes de empezar a intervenir y a pensar en veinte proyectos. Es escuchar para saber hacia dónde se puede fortalecer, como el proceso de acompañamiento, y no perder de vista a los sujetos.”</p> <p>Entrevistado 3: “Considero que lo más relevante es la oportunidad de trabajar con los sujetos, en pro de potencializar sus capacidades.”</p> <p>Entrevistado 5: “¿Qué es lo más relevante en la intervención del Trabajo Social? Pues yo creo que lo más relevante es el compromiso, porque nosotros directa o indirectamente siempre estamos trabajando en torno a unas personas.”</p> <p>Entrevistado 10: “La persona como parte de una sociedad, de la comunidad, un grupo, individual, lo que quieras...Pero para mí es eso...”</p> <p>Entrevistado 12: “La intervención a familias o a personas en situación de vulnerabilidad, y poder realizar seguimiento a su proceso.”</p> <p>Entrevistado 16: “Me parece que el trabajo con la persona, con el grupo, con la comunidad, no se debe dejar.”</p> <p>Entrevistado 19: “Yo pienso que hay muchas cosas relevantes en el momento de hacer la intervención en Trabajo Social; uno, no olvidar que siempre estamos trabajando con personas, ante todo, con personas.”</p>	Ser humano	S.-HUM
	<p>Entrevistado 11: “¿Qué es lo más relevante en la intervención en trabajo social? Yo creo que nosotros tenemos unos principios y de por sí la ética. O sea: eso que aprendimos de la ética del trabajador social.”</p>	Ética profesional	ETI.-PRO.

5.3 Matriz de la ética profesional del Trabajo Social

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Ética profesional	<p>Entrevistado 9: “Es la base axiológica sobre la cual se soporta toda la actuación profesional y debe estar dirigida hacia los modos de conducta en todo el proceso de intervención, hacia los conocimientos específicos en los que se fundamenta la acción profesional; los cuales deben estar basados en los derechos humanos y la justicia social.”</p> <p>Entrevistado 10: “La ética es con qué responsabilidad, honradez y honestidad se hace un trabajo, siguiendo los principios que se deben tener hacia los usuarios; definiéndose como las acciones que se deben hacer en el quehacer profesional.”</p> <p>Entrevistado 15: “Son los principios rectores de ejercicio de la profesión, que se fundamentan en el soporte filosófico de donde provienen.”</p>	Axiológico	AXIL.
	<p>Entrevistado 1: “La ética profesional es un estilo de vida, es una opción con la cual me comprometo en lo personal y en lo profesional, desde unos no negociables que asumimos en la vida. Para mí la ética es un estilo de vida desde la coherencia, desde el deber ser, desde lo correcto, desde lo legal, desde lo moral. Desde ahí yo concibo la ética: desde el deber ser.”</p> <p>Entrevistado 2: “La ética es como esa capacidad de responder críticamente a la incertidumbre.”</p>	Conducta	COND.
	<p>Entrevistado 19: “Es claro que la ética para mí es el referente que me permite o determina el actuar profesional, Es la que da principios, valores, el mismo concepto de Trabajo Social, el objeto del Trabajo Social. Para mí, definitivamente la ética debe ser el referente del ejercicio profesional; llámelo ejercicio, llámelo desempeño, llámelo actuación profesional. ¿Sí?”</p>	Transversal a la acción profesional	TRANS.- ACC.- PRO.
	<p>Entrevistado 3: “Como un conjunto de normas o principios por los cuales debe regirse el profesional en Trabajo Social en el ámbito laboral. Estas normas han de estar enfocadas en la responsabilidad que se adquiere a la hora de ejercer y, asimismo, enfocadas en los deberes que se consiguen en el momento que se asigna la profesión.”</p> <p>Entrevistado 5: “Unos lineamientos que se enmarcan en la forma cómo un trabajador social tiene que proceder de manera positiva en pro de una comunidad o de una institución.”</p> <p>Entrevistado 7: “Pues yo creo que la ética profesional, primero, es como las pautas, las normas, los valores que debemos cumplir como persona; y creo que esos son el cimiento de nuestra profesión.”</p> <p>Entrevistado 8: “Conjunto de normas que existen para el desempeño profesional.”</p> <p>Entrevistado 14: “Conjunto de normas que existen para el desempeño profesional.”</p>	Normas y valores	NOR.- VAL.
	<p>Entrevistado 2: “Yo siento que es un elemento primordial, casi que transversal a todo el proceso de acompañamiento o a todo el proceso educativo. O sea: ese plano. Yo vinculó la ética mucho con la política. Para mí la ética no puede estar sola. ¿Sí? La ética tendría que tener un vínculo cercano con la política, en la medida en que se entiende la política como esa construcción.”</p> <p>Entrevistado 7: “Bueno, pues yo creo que es mucha, y más ahora en el área de la educación. Creo que es súper importante, sobre todo el transmitirle y forjarle eso a los estudiantes. O sea: no podemos romper con esquemas porque: ¡ah, son antiguos! ¿No? Porque eso es lo que orienta nuestra carrera y en eso debemos enmarcarlos.”</p>	Educación en valores.	EDU. - VAL.
Importancia de la ética en la acción profesional	<p>Entrevistado 16: “Toda, toda, es el respeto del otro en su integridad, en su pensamiento, en su modo de ver la vida aportándole, pienso yo, desde una posición de diálogo que le pueda plantear cuestionamientos a la otra persona; pero sí tiene que ser con el absoluto respeto de la posición del otro. Y creo que hacerse uno a un lado cuando ve que eso... Eso no es.”</p>	Respeto a la integridad humana	RES.-INT. HUM.

	<p>Entrevistado 1: “Para mí es super importante. No quiero decir que sea perfecta, ni que no haya pasado por situaciones, pero sí es un deber ser.”</p> <p>Entrevistado 8: “Es muy importante, ya que es uno de los pilares fundamentales para el ejercicio de la profesión.”</p> <p>Entrevistado 19: “Me parece que en la misma definición de la ética está determinada la importancia; y desde luego que está diciendo, o está hablando del deber ser. Ahora, pienso que cuando se habla desde lo ético, no es que uno tenga que separar lo personal de lo profesional; porque yo no puedo pretender ser respetuoso como profesional y no como persona; están como muy unidos. Es importante que sepamos que los profesionales del Trabajo Social sí nos hemos dado a la tarea de desarrollar procesos que nos permiten construir ese marco del deber ser de la actuación profesional.”</p>	Deber ser de la profesión	DEB.SER. - PROF.
	<p>Entrevistado 3: “Los fundamentos de mi ética profesional me ha conllevado a desarrollar mi profesión de manera íntegra, apropiando en cada intervención unos estándares de confidencialidad, honestidad, empatía, solidaridad, transparencia, entre otros.”</p> <p>Entrevistado 5: “Pues la importancia es toda, ¿Por qué razón? Porque digamos que considero que esa ética profesional que ha estado adherida a mi compromiso profesional.”</p> <p>Entrevistado 15: “Responder con veracidad y aplicación de normas, principios, valores.”</p>	Principios éticos del Trabajo Social	PRIN. - ETIC.- TS
	<p>Entrevistado 9: “La importancia radica en desarrollar la capacidad de ir superando dilemas éticos complejos, así como de establecer estrategias de superación de los mismos, teniendo siempre presentes de manera transversal los principios éticos fundamentales del Trabajo Social.”</p>	Superación de dilemas éticos	SP DL ET
Dilema ético	<p>Entrevistado 2: “El dilema ético es a veces la necesidad de tomar decisiones en contextos complejos, lo diría yo. O sea: dilema es como el momento en el que te enfrentas tú para tomar una decisión en un momento complejo y que esa decisión realmente guarde coherencia con los principios que han marcado su quehacer profesional.”</p> <p>Entrevistado 6: “Es poner en una balanza dos cosas que pueden beneficiar o afectar, teniendo que tomar una decisión, donde se pueden ver afectados muchos o pocos, y donde se debe elegir lo más correcto.”</p> <p>Entrevistado 9: “Es un problema de toma de decisiones entre dos imperativos ético-morales posibles.”</p> <p>Entrevistado 12: “Es la posible contradicción entre el deber ser, de acuerdo a mis principios y valores, y el hacer que vaya en contradicción con mis principios y valores.”</p> <p>Entrevistado 14: “Es un problema de toma de decisiones en donde existe conflicto al elegir una opción.”</p> <p>Entrevistado 15: “Es cuando existen dos posibilidades y la toma de decisión implica definir entre éstas, que difieren entre sí.”</p> <p>Entrevistado 18: “El Dilema ético lo considero como la decisión que se debe tomar ante una situación que se evidencia o se presenta en el quehacer profesional, en el contexto donde interactúa el trabajador social o el profesional. Tener que decidir frente a decisiones difíciles.”</p> <p>Entrevistado 19: “Un dilema ético para mí es cuando se presenta una situación y usted, como profesional del Trabajo Social, tiene dos o más opciones para “resolverlo”; pero que además como que esas mismas opciones no van en la misma línea y como que le producen a usted ambivalencia.”</p>	Toma de decisiones	TOM. - DECI.
	<p>Entrevistado 13: “Lo que está bien y lo que está mal; extremos, disparidad, contradicciones. Se debe tender a que lo que se hace se lleve a cabo de buena manera, tranquilidad. Se deben tener claridades en el actuar propio.”</p> <p>Entrevistado 17: “Es cuando se hace presente un aparente conflicto entre dos valores, y el cumplimiento de uno de ellos implica la transgresión del otro.”</p>	Axiológico	AXI.
	<p>Entrevistado 1: “Es cuando me pongo en una situación de confrontación entre el deber ser y el querer ser. Es una confrontación y se da frecuente; y es el diario vivir; y digamos que es una lucha de todos los días por construir.”</p> <p>Entrevistado 4: “Creo que un dilema ético es la contraposición de dos cosas: por un lado, podemos tener la realidad social, y el deber ser de la actuación profesional. Entonces estas dos cosas son muy disímiles.”</p>	Actuación profesional	ACT.- PROF.

<p>Dilema ético frente a los agentes sociales</p>	<p>Entrevistado 9: “Pero también hay un modelo neoliberal que marca todas las actuaciones. Entonces por eso sabemos que la salud, así esté determinado en la ley estatutaria como un derecho fundamental, se rige por leyes del mercado y leyes del capital, y a veces uno queda en la mitad. ¿Trabajo para la institución? o ¿cómo hago si estoy frente a una persona? ¿Cierto? ¿Un ser humano que necesita que le sean restablecidos sus derechos? Y más el derecho a la vida, porque el derecho a la salud y la vida tienen esa interconexión, por eso es tan vital. Entonces es cuando uno queda ahí en la mitad, y decir: bueno, ¿qué hago?, porque la institución me pide unas cosas, ¿cierto? Pero yo sé que, como tal, esa persona necesita el restablecimiento de derechos. ¿Sí? Entonces, es cómo uno empieza a ser tanto mediador y conciliador. Entonces es decirle a la entidad: ojo, que usted es garante de los derechos. Entonces yo ahí le cambio y le digo: no es un favor que está pidiendo la persona, es un derecho constitucional. Porque eso me pasó mucho en la Secretaría de Salud. Entonces tenga en cuenta que estamos en un Estado social de derecho y el Estado debe ser garante de los derechos. No le está pidiendo limosna. Entonces cuando hay un argumento, digamos que se pueda mediar, entonces ya la organización intenta sobrellevar un poco y decir: vamos a hacer que esta gestión asistencialista por lo menos se enmarque dentro de la protección de los derechos humanos y ya.”</p> <p>Entrevistado 11: “Yo trabajo en políticas públicas y les digo a las personas: las políticas públicas no lo van a solucionar todo; o el que la formulemos, no es la solución- La solución está cuando todos nos apropiamos de la política, la exijamos y se empiece a cumplir, ¿sí? Yo creo que eso es. A veces la gente dice: “¡Ah, pero eso es una utopía!” Es una utopía, pero si no la hay es peor. Si no hacemos uso de esa herramienta, pues la cosa es peor. Yo creo eso. Solamente he tenido una experiencia directa trabajando con el gobierno. Trabajé en una institución porque me permitía hacer mi trabajo profesional en transformación, en derechos a las personas. Sólo fueron seis meses. Es decir: en 25 años de experiencia profesional, solamente he trabajado 6 meses con el gobierno, pero lo hice a sabiendas de eso. Yo creo, y lo tengo muy claro, que en un gobierno como este yo no trabajaría en una entidad nacional, porque tiene unos lineamientos que no son de goce de garantía de derechos, que están retrocediendo. Eso sí lo tengo muy claro. No trabajaría en una entidad nacional.”</p>	<p>Dilemas frente al sistema</p>	<p>DIL. SIS</p>
	<p>Entrevistado 1: “Yo trabajo en una fundación. Tenemos contratos con la alcaldía de Bogotá, con algunas entidades, y en un momento nos llamaron a decirnos: “<i>Ustedes son muy buenos, los queremos mucho pero ya cambió la administración, necesitamos que ahora nos pongan fotos, nos hagan reuniones, nos ubiquen gente y nos den una plata para pagarle al movimiento y al partido y a los que nos van a ubicar el contrato</i>”. Entonces en ese momento es un dilema ético muy grande porque teníamos 175 personas laborando con nosotros directamente y atendíamos como a cien mil personas. Entonces es una confrontación porque juegan con el estómago de la gente, y era una decisión que yo tenía que tomar porque era la directora. Entonces es un dilema porque todo el mundo empieza a presionar: “<i>Como nos vamos a quedar sin trabajo; yo estoy pagando mi casa; yo estoy pagando el estudio de mi hijo; yo vivo sola</i>”. Bueno, todas las tramas del ser humano. Entonces tomar decisiones es muy duro; pero finalmente, cuando uno está parado en esos principios éticos, entonces me vale más que mi almohada sea mi conciencia y poder dormir tranquila. Y finalmente, ¿cómo asumirlo? La gente evolucionó, nadie se murió, a muchos les fue hasta mejor, entonces a veces uno se pega de cosas.”</p> <p>Entrevistado 6: “Frente a la institución tuve el dilema cuando en el hospital donde trabajaba se tenían unas reglas: a nadie se le podía dar un subsidio, pero se evidenciaban realmente personas que necesitaban el subsidio o un descuento. El dilema estaba en seguir los lineamientos o romper las reglas y arriesgar el trabajo.”</p> <p>Entrevistado 13: “En Ecopetrol, donde se tenían que verificar unas inversiones para favorecer al alcalde, la solución fue destinar los recursos a obras públicas, a lo que realmente necesitaba la comunidad. Hay que investigar las situaciones, hacer un diagnóstico para poder intervenir en lo que realmente necesita la gente.”</p> <p>Entrevistado 12: “Institución: Informar o no informar sobre su conducta.”</p> <p>Entrevistado 14: “Con la institución, ya que en ocasiones no compartimos determinadas situaciones o políticas; con el sujeto, cuando no acepta una intervención que, desde</p>	<p>Dilemas frente a la institución</p>	<p>DIL. – INST.</p>

	nuestro conocimiento, requiere; y con la profesión, cuando nuestra intervención no puede pasar ciertos límites.”		
	<p>Entrevistado 6: “He conocido casos donde un paciente reclama medicamentos y los vende, pero estas personas tienen una familia que mantener, y no tienen qué comer, y con la venta de los medicamentos le da soporte a su familia. El dilema está en quedarse callada y que siga haciendo eso o quitarle los medicamentos y que su familia pase hambre. Inicialmente habló con él y le di una advertencia para que buscara otras opciones de ingreso.”</p> <p>Entrevistado 12: “Sujeto: Enterar o no a la funcionaria sobre mi conocimiento del hecho.”</p> <p>Entrevistado 16: “Tuve un caso en el último trabajo: me llegó una chica (secretaria), se me sentó al frente y me dijo: <i>¿Qué hago? Estoy embarazada y estoy en angustia porque yo ya tuve un aborto.</i> Este sería un segundo aborto. En ese momento le planteé con toda y le dije: <i>Mire, yo soy católica, practicante, yo no le voy a decir a usted, ni le voy a facilitar, ni le voy a coordinar abortos. Entonces, esto, al jefe, no se lo puedo decir porque es su vida personal. Pero si tú vienes aquí, yo trabajo por esto y no lo voy a hacer. Tienes que ir al seguro y habla allá; mirar a ver quién te puede ayudar, pero lo que yo si voy a hacer es a luchar para que tengas ese bebé. Entonces, bajo esa condición y éticamente, yo no puedo.</i> Ese fue el único caso que tuve. Lo dudé muchísimo. Yo decía: <i>¿Cómo hago?</i> Pero dije: <i>Lo tengo que plantear mi fe, y le di todo el soporte porque ella se quedó conmigo.</i>”</p> <p>Entrevistado 17: “Cuando el usuario tiene el derecho, y la institución no puede cumplir.”</p> <p>Entrevistado 18: “Al sujeto: con el estudiante. Algunas veces encuentro que no tienen el perfil para liderar nuestra profesión, pero al saber su historia de vida, quedé en una encrucijada porque no soy capaz de expresarle mi observación. También cuando me cuenta el estudiante una situación muy personal (aborto) y mis convicciones de fe no me lo permiten.”</p>	Dilemas frente al sujeto	DIL.-SUJ.
	<p>Entrevistado 4: “Aquí las relaciones, más que verticales, son muy horizontales. Entonces, cuando tú a veces tienes un jefe y no tienes un líder, terminas cumpliendo órdenes y no siendo un equipo; y eso nos ha pasado claramente.”</p> <p>Entrevistado 12: “Situación: Una funcionaria que utilizó el nombre de la entidad para adquirir un beneficio económico.”</p> <p>Entrevistado 18: “Con la profesión, claro que sí, continuamente. Por ejemplo; cuando se identifica que el profesional no está siendo responsable con sus funciones, compromisos etc., sabiendo que es su único empleo. Complejo cuando un compañero(a) pide una evaluación del proceso que viene llevando el compañero(a).”</p> <p>Entrevistado 19: “De todos los elementos del clima, en lo profesional, he tenido varios dilemas porque, por ejemplo, estamos todavía en unas políticas sociales que son muy paternalistas en unos grupos sociales que empujan mucho el paternalismo, que le apuntan mucho al paternalismo y que finalmente nos exigen a los trabajadores sociales que les consigamos el puesto, les consigamos el mercado. Eso se da, ¿sí? Pero también a veces uno ve que usted no puede avanzar una intervención, sino hay unos mínimos, en un país subdesarrollado donde hay pobreza, donde hay hambre.”</p>	Dilemas frente a la profesión	DIL.-PROF.
Criterios para resolver dilemas éticos	<p>Entrevistado 2: “Es una invitación a que uno se cuestione a qué intereses está sirviendo. Entonces todo el tiempo es como pensar: <i>¿Dónde estoy, ¿Qué estoy haciendo? ¿Para qué? ¿Cuál es la intencionalidad de lo que estoy haciendo?</i> Y si realmente eso está guardando coherencia con los principios básicos de los derechos humanos.”</p> <p>Entrevistado 11: “¿Qué criterios tengo? Por encima, mis valores, mis principios y los de mi carrera. De servir, de transparencia, de honestidad, de servicio. Creo que esos. Por encima, la verdad.”</p> <p>Entrevistado 13: “Tener claridades en el actuar profesional- Tener mi ética personal bien establecida por encima de los intereses mal habidos de terceros.”</p> <p>Entrevistado 15: “Mis criterios para valorar la situación.”</p>	Criterios personales	CRI.-PER
	<p>Entrevistado 3: “El bienestar colectivo por encima del bienestar individual; adicional, la primacía de asumir que los derechos de los niños prevalecen por encima de los derechos de los demás, y por tanto no permito que se vea vulnerada su integridad física o moral.”</p>	Ser humano	SR.-HUM

	<p>Entrevistado 10: “Se deben seguir las normas, pero hay que evaluar hasta qué punto se siguen y hasta qué punto se beneficia una persona frente al trabajo que se hace. Buscar términos medios que beneficia inicialmente a los afectados.”</p> <p>Entrevistado 9: “El respeto por la autonomía del sujeto, en lo referente a toma de decisiones.”</p> <p>Entrevistado 12: “Beneficio para el otro. Alto sentido de principios. La dignidad del ser humano.”</p> <p>Entrevistado 16: “Ante todo, para mí lo primordial y lo esencial en mi vida, no solo en el ejercicio profesional, es el respeto por el otro, por la integridad de la persona en general, y desde ahí parte el análisis para tomar una decisión, en la medida en que puede afectar o no a un ser humano o a un grupo de personas. Es básicamente el elemento que guía mi acción y lo guío muy desde mi espiritualidad también. Eso sí es el motor de mi vida.”</p> <p>Entrevistado 19: “Depende, pienso que ante todo hay que pensarse con las personas, con los grupos y con las comunidades las soluciones a las situaciones; y pienso que en ese momento siempre hay que pensar en las personas, en qué afectación tienen, en que prima por encima la vida.”</p>		
Ética que prevalece en la acción profesional	<p>Entrevistado 3: “En primer lugar: la ética de la profesión. En mi caso es la que rige mi actuación e intervención.”</p> <p>Entrevistado 9: “No es una decisión fácil, en tanto media una obligación contractual definida por un contrato laboral, o por la exigencia de entrega de productos. Sin embargo, la ética de la profesión prevalece siempre.”</p> <p>Entrevistado 13: “Prevalece la ética de la profesión, ya que la institución, a pesar de ser el proveedor económico, no es el que me educó. Muchas veces a las instituciones les gusta dedicarse a robar o a desempeñarse de mala manera para obtener beneficios.”</p> <p>Entrevistado 16: “Yo, si en un momento determinado, dentro de la institución se me somete a una situación de tener que hacer esto, y es algo que va contra mis principios, yo digo: <i>Muchas gracias, pero no. Yo ahí no me comprometo.</i>”</p> <p>Entrevistado 17: “La ética profesional.”</p> <p>Entrevistado 18: “En el momento de enfrentar un dilema ético, creería que no se puede separar, porque cuando el profesional inicia sus labores en la institución es porque se siente identificado con ella y está de acuerdo. Sin embargo, prevalece para mí la profesión, o tiene mayor peso.”</p>	Profesión	PROF.
	<p>Entrevistado 10: “Depende de las necesidades del trabajador social. Cuando no hay experiencia, se teme por perder el trabajo, y las normas de la institución prevalecen; mientras que, con experiencia, se tiene presente que hay más trabajos y no se le teme a perder el trabajo por el incumplimiento de las normas.”</p> <p>Entrevistado 11: “Pues mira, yo creo que cuando uno está en una institución, tiene que asumir el riesgo, y si tú te comprometes a trabajar, tienes que cumplir una misión; y por eso te digo: <i>Si con esa institución yo no estoy de acuerdo, yo no trabajo, ¿sí?</i> Y si tú asumes estar en la institución, defenderla, hacer lo que toque por la institución, pues ya asumes tu ética profesional.”</p>	Institución	INST.
	<p>Entrevistado 12: “Reflexionar, ya que no es un asunto fácil. No existen patrones para seguir porque cada situación es única y debe primar la dignidad humana en las decisiones finales.”</p> <p>Entrevistado 15: “Éstas no deben reñir. Si esa situación se presenta, optó por la que favorezca a las personas sobre las cuales recae la acción, en el marco de la realidad y la normatividad.”</p>	Sujeto	SUJ.

5.4 Matriz del Código de ética

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Representación del Código de ética	<p>Entrevistado 10: “Sé que están involucrados criterios muy claros para la profesión y de mi quehacer.”</p> <p>Entrevistado 12: “Principios de equidad y justicia.”</p> <p>Entrevistado 16: “En mi profesión es una luz que me guía y que fortalece mi pensamiento.”</p> <p>Entrevistado 9: “Representa el camino o carta de navegación que me presenta directrices para un buen desarrollo en mi labor como profesional.”</p>	<p>Criterios, principios, guía.</p>	<p>Cri, Prin, Gui</p>
	<p>Entrevistado 9: “Representa la ruta de navegación para el actuar profesional.”</p> <p>Entrevistado 11: “Pues el código de ética profesional para nosotros es como nuestros parámetros de actuar.”</p> <p>Entrevistado 15: “Son lineamientos a los cuales todo profesional de Trabajo Social se debe ceñir.”</p> <p>Entrevistado 1: “El código de ética está relacionado con nuestro quehacer profesional.”</p> <p>Entrevistado 3: “Fundamento básico que todos los profesionales deben asumir y comprometerse, con el fin de hacer un buen ejercicio de su quehacer.”</p> <p>Entrevistado 4: “Es algo que he tratado siempre de sobrellevar en las actuaciones profesionales.”</p>	<p>Lineamientos del actuar profesional</p>	<p>Lin-Act-Pro</p>
	<p>Entrevistado 17: “Es un documento de consulta.”</p> <p>Entrevistado 10: “Es un documento que da línea frente al deber ser del ejercicio profesional del trabajador social.”</p>	<p>Documento</p>	<p>Doc</p>
Aspectos relevantes	<p>Entrevistado 9: “Presenta normas de actuación de acuerdo a los diferentes contextos: presentación de normas generales, normas relacionadas con los usuarios, normas relacionadas con los colegas, normas relacionadas con el desempeño en las organizaciones, normas relacionadas con el desempeño en la docencia.”</p> <p>Entrevistado 10: “El estar siempre en función de la justicia, de lo que corresponde naturalmente a la persona, defender las situaciones de las personas; pero también veo que están las situaciones de las organizaciones.”</p> <p>Entrevistado 15: “La reglamentación de la ley abre la posibilidad de implementar unos principios que deben aplicarse en la práctica profesional.”</p> <p>Entrevistado 17: “Los deberes y prohibiciones.”</p>	<p>Normas, deberes, ley, sanción</p>	<p>Nor, Deb, Ly,</p>
	<p>Entrevistado 10: “Por supuesto, estar llevando todos los principios y todos los valores humanos, sin sobrepasar. O sea: no sobrepasar los derechos de las personas.”</p> <p>Entrevistado 11: “Está atravesado por todos esos principios sociales y valores que tenemos.”</p> <p>Entrevistado 12: “Idoneidad, integridad, coherencia, compromiso y responsabilidad.”</p> <p>Entrevistado 16: “Lo que guía mi acción es que tengo que tener un respeto por el otro, y a partir de un respeto por mí misma.”</p> <p>Entrevistado 19: “A mí me parece que son los que tiene nuestro código de ética. Unos que nos dé un marco de cuáles son los principios y valores que orientan la actuación.”</p> <p>Entrevistado 3: “Los principios y deberes que debe tener el profesional, en términos de la idoneidad y coherencia de la intervención que hace.”</p> <p>Entrevistado 10: “La responsabilidad, la honestidad, la persona como ser humano, el entorno y la familia con buen trato.”</p> <p>Entrevistado 13: “Actuar con verdad, justicia y transparencia, son pilares que todos deberían tener en su ser.”</p>	<p>Principios, valores</p>	<p>PRIN VAL</p>
Importancia del Código en	<p>Entrevistado 9: “El respeto por el bloque de constitucionalidad que se da en torno a la garantía y promoción en el ejercicio de los derechos humanos individuales y colectivos; el respeto a la diversidad etnocultural que se vive en los territorios con los diferentes grupos</p>	<p>Garantía de los derechos</p>	<p>GA DRC H</p>

<p>el actuar profesional</p>	<p>poblacionales; la construcción social del ambiente en el fortalecimiento del desarrollo sustentable; y la superación de las brechas de inequidad.”</p> <p>Entrevistado 12: “Encauzar los conocimientos y capacidades hacia el desarrollo de las posibilidades del individuo en la resolución del conflicto. Ejercer libremente la profesión dentro del marco de la constitución.”</p>	<p>de las personas</p>	
	<p>Entrevistado 3: “La importancia la rigen los principios que considero innatos en mi formación personal y profesional, pero que también están estipulados en el código. Asimismo, considero importante los deberes a los cuales se nos compromete como profesionales, en la medida en que se visualiza la gestión, la investigación, la creación de políticas públicas, la intervención, la promoción y la orientación como estándares necesarios para cumplir con el rol de la profesión en la sociedad.”</p> <p>Entrevistado 4: “Obviamente que a lo primero que tú le haces frente es al código. Oiga, venga, ¿esto realmente se puede? Digamos que uno no lo usa o lo tiene como una biblia, ahí sagrada, pero si en caso de que se requiera, está el código; y al fin y al cabo esto también nos permite enmarcar nuestras conductas como profesionales.”</p> <p>Entrevistado 11: “El código de ética para nosotros es tan importante, como lo es para un médico, porque el médico y nosotros trabajamos con personas. Si yo hago una silla mal, pues la silla se rompe, no pasará el proceso de calidad y ya. Pero si yo hago un proceso en el que vulnero, en el que vuelvo y revictimizo, en el que acabó con la otra persona, no de eliminarla físicamente, pero sí con sus sueños. Yo creo que eso es muy grave, ¿cierto? Entonces yo creo que por eso para nosotros decir: <i>chicos, futuros colegas, tenemos un código de ética y lo debemos cumplir.</i> Es así. ¿Y cómo lo hacemos? Por ejemplo, en los estudiantes es muy frecuentemente mentir: ¡Ay, no, profe! Pero si yo: <i>No, no, no, no, es que tú hoy dices esta mentirita y dentro de 3 años en tu profesión haces otra cosa que afecta un proceso, o vas a la comunidad a decir mentiras; y eso no se hace, ¿sí?</i> Yo creo que el código, la ética o la pérdida de la ética, es lo que tiene a este país en lo que lo tiene.”</p> <p>Entrevistado 15: “Los principios rectores.”</p> <p>Entrevistado 18: “La importancia que le doy al código de ética en la intervención que se adelante, es buena porque de acuerdo con los lineamientos establecidos por este documento, se pueden visualizar los valores, derechos, deberes y compromisos entre otros. Así mismo es mi actuar como profesional.”</p> <p>Entrevistado 19: “Cuando dicen qué representa y cuál es la importancia, creo que me lleva como a lo mismo: el marco de actuación.”</p>	<p>Guía de actuación profesional</p>	<p>GUI ACT PRO</p>
	<p>Entrevistado 10: “Yo actúo desde los valores, y no desde lo que se dice en el código de ética. Hace rato no me baso exactamente en el código de ética.”</p> <p>Entrevistado 13: “El ABC de la actuación profesional sólo es una guía. No hay que dejarse transgredir de la corrupción de las personas y territorios.”</p> <p>Entrevistado 16: “Me parece que en mi ejercicio profesional era algo que estaba de la mano con mi actuar profesional. Yo me desempeñé básicamente en un área laboral y tenía la claridad de que en el momento que se fueran a transgredir los derechos propios de los trabajadores, no iba a estar ahí. En mi acción hubo dos cosas: primero, estuve con empresas que asumieron darle calidad de vida al ser humano, desde la experiencia empresarial que ellos tenían; y hacer entender en la empresa que la presencia de un trabajador social permitía una calidad de vida; y que la persona en su entorno laboral se sintiera atendida y satisfecha.”</p> <p>Entrevistado 17: “Le doy importancia a mi ética y valor.”</p>	<p>Prevalencia de la ética personal</p>	<p>PRV ET PRS</p>
<p>Deberes, compromisos y obligaciones con los agentes sociales</p>	<p>Entrevistado 6: “Se debe seguir una lógica donde el actuar profesional prevalece, donde se beneficien las personas y no se vean afectadas, haciendo un balance entre lo que debe ser y lo que conviene que sea. Se deben mantener los valores y el respeto, por encima de todo, hacia las personas.”</p> <p>Entrevistado 10: “Yo creo que hay un compromiso importante: ser puente. Ese me gusta mucho. Otro compromiso es velar por los intereses mutuos. En ese sentido, diría que intermediario, y honrar las necesidades. Veo al trabajador social ahí como en un medio, ¿sí?, en donde honras y no vulneras a ninguna de las dos partes. Obviamente que no siempre están en ti las decisiones. Muchas veces, y normalmente, están del lado de las</p>	<p>Deberes, compromisos y obligaciones con el usuario</p>	<p>DEB-COM-OBL-USU</p>

	<p>organizaciones... Pero si hay algo que yo siempre hago es levantar la mano. O sea, si yo veo algo, es decir: <i>Mira no me parece.</i>"</p> <p>Entrevistado 11: "¿Cuáles serían? Es que creo que uno de nuestros deberes es el servicio, garantizar los derechos, promover la participación, promover la convivencia, la paz; todo esto. Yo creo que eso es nuestro compromiso social y nuestra obligación. Es eso. Yo creo que un trabajador social que no le apueste a eso, quédese sentado produciendo, investigando, y no haga daño en los procesos comunitarios."</p> <p>Entrevistado 16: "Bueno, por ejemplo, el contacto con la persona, la escucha, la posibilidad de dar elementos que le permitan encontrar claridad frente a las situaciones que puede afrontar de afuera y a nivel personal o familia."</p> <p>Entrevistado 18: "Mis deberes, por ejemplo, serían: orientarlo, motivarlo en su proceso de desarrollo, de acuerdo a su problemática, interés o necesidad. Compromisos: trabajar desde los lineamientos de los derechos humanos. Obligaciones: orientarlo de acuerdo a su problemática, necesidad o interés que tenga."</p> <p>Entrevistado 19: "Me parece que con el usuario. Ese ese es el marco que nos debería mover, y a partir de ahí empezar a manejar deberes y compromisos, que también dependen de donde usted lo plantea. Por ejemplo: escucharlos. La escucha es un deber, es un compromiso. (...) Es un deber tratarlo con respeto, pero también es una obligación."</p>		
	<p>Entrevistado 12: "Como institución, optimizar la calidad de los servicios y velar por el mantenimiento de las condiciones que permita a los profesionales actuar dentro de las normas contempladas en el código."</p> <p>Entrevistado 19: "Es un deber tratarlo con respeto, pero también es una obligación, pues claro; y es un compromiso que tengo, claro. Y eso también aplica a la institución. Es un deber ser leal con la institución donde usted está y actuar con principios, también con la institución; pero es un deber construir institución."</p> <p>Entrevistado 18: "Institución: promover la participación de los ciudadanos en los programas y proyectos delineados por la institución. Compromisos: con las políticas, programas y Proyectos que lidera la institución. Obligaciones: ejercer su labor de la forma más idónea."</p> <p>Entrevistado 16: "Frente a la institución, yo pienso que pueden llegar momentos en que uno, y no solo con la institución como entidad, sino inclusive frente a las personas que dirigen la institución, uno tiene que tener una claridad muy grande de lo que la ética le significa a uno en el manejo de procesos, así sean individuales o grupales, porque fácilmente se puede ver abocada. Y finalmente, yo sé de casos en que la institución pretende que la persona tome decisiones que no están dentro de..."</p>	<p>Deberes, compromisos y obligaciones con la institución</p>	<p>DEB-COM-OBL-INS</p>
	<p>Entrevistado 18: "Deberes: participar en los lineamientos políticos del Estado, participar e implementar las investigaciones. Compromisos: promover la participación de la comunidad en los diferentes procesos. Obligaciones: ser un ser humano con empatía, don de escucha y que sea un excelente investigador."</p> <p>Entrevistado 16: "Yo pienso que el compromiso como profesional es estar en una permanente actualización."</p> <p>Entrevistado 11: "¿Cuáles serían? Es que creo que uno de nuestros deberes es el servicio: garantizar los derechos, promover la participación, promover la convivencia, la paz; todo esto. Yo creo que ese nuestro compromiso social y nuestra obligación. Es eso."</p> <p>Entrevistado 13: "Los deberes son: lealtad, transparencia, conciencia, compromiso con la transformación social. Tenemos la obligación de ser éticos en un país donde se tiene la corrupción como el pan de cada día."</p>	<p>Deberes, compromisos y obligaciones con la profesión</p>	<p>DEB-COM-OBL-PR</p>

5.5 Matriz de los principios y valores

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Principios y valores	<p>Entrevistado 1: “Yo creo que la verdad, para mí, es súper importante, la rectitud también. O sea: el que es recto aquí, allá, donde sea, voy a estar confiada de que es recto; y por supuesto todo lo que sea lo no agresivo, para mí es un valor también. La no violencia en lo actitudinal, en lo verbal, en la postura en todo. El cuidado del otro me parece un valor súper importante.”</p> <p>Entrevistado 3: “Justicia, respeto, responsabilidad, empatía, solidaridad, honestidad, transparencia, corresponsabilidad, integralidad, entre otros.”</p> <p>Entrevistado 9: “La defensa de la dignidad y la integridad humana, la libertad, la honradez, la solidaridad, la transparencia.”</p> <p>Entrevistado 10: “Integridad, respeto, honestidad.”</p> <p>Entrevistado 11: “Para mí: la verdad, la transparencia, la honestidad, ¿cierto? Yo creo que es eso, porque es que ser honesto es ser honesto en todo: <i>desde que fui puntual, desde que cumplí con mis funciones; si no puedo, pues no puedo, tengo dificultad, ayúdeme.</i> Pido ayuda, pero no me invento, no me copio. Para mí eso es crucial.”</p> <p>Entrevistado 12: “Los valores se centran en el respeto al ser humano, entre ellos: bondad, libertad, dignidad, buen trato; los cuales permiten intervenir integralmente y de manera objetiva una situación determinada.”</p> <p>Entrevistado 15: “La justicia y la dignidad.”</p> <p>Entrevistado 16: “Bueno, por un lado, el principal pienso que es el respeto por el otro, ¿no? La coherencia para mí es importantísima: que mi discurso no esté por un lado y mi actuar por el otro.”</p> <p>Entrevistado 17: “Respeto, honestidad, responsabilidad, equidad y solidaridad.”</p>	Valores humanos	VAL-HUM
	<p>Entrevistado 2: “Actuamos críticamente teniendo como primer plano el que nuestra actuación guarde coherencia con los principios de libertad, justicia, respeto.”</p> <p>Entrevistado 4: “El respeto, la buena orientación para cada caso, ya que todos nos son iguales; empatía, ya que todas las personas llegan en una situación muy precaria y no por eso se les va a dejar de prestar una atención, o atender de mala manera.”</p> <p>Entrevistado 10: “El trabajo honesto, aceptar a las personas como son, la empatía y buscar la mejor opción para todas las partes, sin comprometer las creencia y valores, actuando de una manera recta.”</p> <p>Entrevistado 9: “La libre determinación, aceptación por la diferencia, secreto profesional en información confidencial de usuarios, evitar actos de corrupción basados en el clientelismo y la compra de conciencias.”</p> <p>Entrevistado 19: “Yo pienso que todos los principios y valores que puedan existir los debemos manejar en Trabajo Social. Pero hay muchos que, digamos, vale la pena como puntualizar que, me parece a mí, los profesionales deberíamos como fortalecerlos, como dialogar sobre ellos, el que tiene que ver con corresponsabilidad (...) Entonces no sé, sólo quería como decirle que si bien se habla de una manera macro sobre principios, hay valores muy específicos que ojalá nosotros los tuviéramos en cuenta.”</p>	Principios de la profesión	PRIN-PRO

5.6 Matriz de la concepción de las faltas en la profesión

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Faltas en la profesión	<p>Entrevistado 2: “Yo creo una falta grave es no guardar coherencia con respeto a los derechos humanos. O sea: todo lo que te ponga en contra del respeto a los derechos de la población- Creo que eso es una de las faltas más complejas.”</p> <p>Entrevistado 11: “Una falta en la acción profesional es, por ejemplo, mentir en un proceso, ¿cierto?, o llevar a la comunidad a un proceso errado. Creo que esas son faltas. ¿O qué otras cosas serían faltas? El no ser honrado, por ejemplo, ayudar a desfalcocar la institución, esas son faltas terribles. Al llegar a la corrupción, eso para mí es terrible. Y la corrupción es; desde que te llevaste un tajalápiz, hasta que te llevaste, te robaste, no sé cuántos millones de pesos de una cuenta. Mal proceder, no, no conozco, y pues yo tengo mucha relación con muchos trabajadores sociales, pero no tengo un caso visible en que se haya cometido una falta ética y que le hayan aplicado el código; no tengo.”</p> <p>Entrevistado 16: “Desde la parte inmediata con el trabajo, con la persona, si es la aplicación de los principios y de los valores que yo le mencionaba en la parte de arriba, porque en la medida que,, eso tiene que ir de la mano, yo no puedo pensar que voy a ser la respetuosa si no estoy cumpliendo con mis funciones administrativas y legales que debo cumplir, ¿sí?”</p>	Contravención de principios y valores	CNTCN-PRIN-VAL
	<p>Entrevistado 9: “Como lo establece Silva Camarena: <i>Dentro de cualquier forma de praxis, la ética del trabajo es un compromiso ineludible con nosotros mismos de hacer bien las cosas, un compromiso que no se puede dejar de cumplir.</i>”</p> <p>Entrevistado 10: “A ver, una falta sería, por ejemplo, de responsabilidad, o de no cumplir con lo que se comprometió. Eso sería una forma de falta. Pero la otra es ya actuar de una forma incoherente o contraria a esa ética profesional, ¿sí?”</p> <p>Entrevistado 12: “Una conducta inapropiada de acuerdo a la ética profesional, al realizar una intervención profesional.”</p> <p>Entrevistado 16: “Digamos que las hay de carácter administrativo cuando el trabajo que realizó no tiene la profundidad y no tiene el manejo responsable que exige.”</p> <p>Entrevistado 19: “Pues una falta es cuando se actúa fuera del marco referencial establecido por la ética del profesional del Trabajo Social. Las instituciones también establecen en ese marco de actuación, las leyes y las normas. Hay falta cuando usted se sale de eso que está establecido en esos diferentes niveles.”</p>	Conducta inapropiada contra la ética profesional	COND-IN-CONT-ET-PRO
	<p>Entrevistado 1 “Pues hay muchísimas, desde el plagio, desde la no confidencialidad, la omisión, hasta actos de corrupción. Todo esto a mí me parece que ya es una falta de ética desde nuestra profesión.”</p> <p>Entrevistado 3: “Omitir información o exagerar en la determinación de los hechos.”</p> <p>Entrevistado 10 “Actuar de forma indebida por interés personal o beneficiando a terceros.”</p> <p>Entrevistado 9: “Es transgredir el honor de la profesión.”</p> <p>Entrevistado 15: “Incurrir en exceso o defectos en el desempeño de funciones como profesional en Trabajo Social.”</p>	Mala praxis	ML-PRAX

5.7 Matriz de la concepción de las faltas leves

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Faltas leves frente a la institución	<p>Entrevistado 11: “Yo creo que, por el tamaño de la afectación, debe ser (...) por ejemplo, llegó tarde y digo: <i>Es que mi mamá se enfermó y vengo tarde</i>. Cuando fue que me cogió el sueño. Eso puede ser leve.”</p> <p>Entrevistado 17: “La falta de compromiso.”</p> <p>Entrevistado 1: “Una falta leve, de pronto, una mala palabra. De pronto, hablar mal de la profesión o de la institución.”</p> <p>Entrevistado 2: “No hacer buen nombre de la institución. Sí, bueno, siempre y cuando la institución acate la defensa de los derechos humanos.”</p> <p>Entrevistado 13: “Hacer un acta con fechas que no existieron.”</p> <p>Entrevistado 5: “Hablar mal de la persona que le dirige a uno el trabajo.”</p>	Incumplimiento de los principios y valores	INCMP-PRIN. - VAL.
	<p>Entrevistado 4: “A nivel de institución, una falta leve: no cumplir alguna tarea que esté en mi contrato laboral.”</p> <p>Entrevistado 6: “Cómo se afecta a la institución; siendo un ejemplo: el llegar tarde a la institución.”</p> <p>Entrevistado 12: “Aplazamiento de un compromiso en una tarea encomendada.”</p> <p>Entrevistado 18: “Hurto de la información privada de la institución, falsedad en documento privado, destrucción de documentos.”</p> <p>Entrevistado 19: “Lo leve puede ser (...) actuar fuera de un marco referencial dado; bien sea por la profesión, bien sea por la institución, bien sea la relación con el sujeto, pero que no causó el daño.”</p>	Incumplimiento de normas	INC. NORM.
	<p>Entrevistado 15: “Las que se cometen por error involuntario, sin causar daños en la persona ni en la situación objeto de atención.”</p> <p>Entrevistado 16: “Mire, yo pienso que las faltas leves pueden ir alrededor de las que no son responsabilidades directas con las personas.”</p>	Error involuntario	ER-INV.
Faltas leves frente al sujeto	<p>Entrevistado 10: “No lo atendió oportunamente, o no le resuelve cuando le correspondía resolverle.”</p> <p>Entrevistado 1: “Frente a mis usuarios: es que le llegue tarde, es que no le gestione lo que se debe gestionarle, que no le haga el seguimiento. Sí, eso me parece leve; pues lo de forma, la puntualidad, que llegue a atender no con muy buena presentación o no con muy buena actitud.”</p> <p>Entrevistado 4: “Una falta leve: no darle información precisa; porque para ellos es vital que tú le digas todo con precisión.”</p>	Falta al debido proceso	FTA-DEB-PROC.
	<p>Entrevistado 12: “Atraso en el cumplimiento de su horario de trabajo.”</p> <p>Entrevistado 15: “incumplir con el horario por causa ajena a su voluntad.”</p>	Contravención a las normas	CONTR-NORM.
	<p>Entrevistado 2: “Principios como la confidencialidad, como la confianza que se construye con esos sujetos.”</p> <p>Entrevistado 3: “Podría ser: mentir un poco, en términos de la gravedad de un asunto, para no empeorar el manejo de la situación y de esta forma llevarlo a la calma.”</p> <p>Entrevistado 5: “Aprovecharme de mi posición. Debo de ser neutral. Yo puedo tener discusiones, pero esa no era la palabra. Debates, o entrar en un proceso de discusión con el estudiante.”</p> <p>Entrevistado 6: “Pues algo visto como leve por el trabajador social, puede afectar en gran medida al sujeto, donde, por ejemplo: el incumplirle al sujeto con una cita o encuentro, esto puede afectar oportunidades del sujeto.”</p> <p>Entrevistado 13: “Dar información falsa, mentiras blancas o medianas.”</p> <p>Entrevistado 14: “No actuar de forma cortés ante una persona, bien sea por descuido o por distracción.”</p>	Irrespeto a los principios y valores	IRRSP-PRIN. - VAL.

	<p>Entrevistado 17 “Comprometerse, hacer algo y cumplir.”</p> <p>Entrevistado 18: “Violar el secreto profesional, tener algún tipo de relación sentimental con población que accede a nuestro servicio profesional. Mentir o establecer información sin ningún tipo de objetividad en documentos.”</p>		
Faltas leves frente a la profesión	<p>Entrevistado 12: “Aplazamiento de un compromiso en una tarea encomendada.”</p> <p>Entrevistado 15: “Darle prioridad a un asunto personal y dejar de lado momentáneamente la labor profesional.”</p> <p>Entrevistado 18: “Tergiversar información de otro(a) compañera de trabajo. Ejercer sin la tarjeta profesional.”</p> <p>Entrevistado 1: “Cuando no me documento, no me actualizo me parece que empiezo a divagar, a decir cosas, a inventarme cosas, me parece que eso es una falta.”</p> <p>Entrevistado 2: “Una falta leve, pues atentar contra el Trabajo Social, contra la profesión en sí. O sea: no solamente por hablar mal del Trabajo Social, sino por, digamos, generar acciones que vayan en contra de los principios básicos de la profesión.”</p> <p>Entrevistado 3: “No tener claro el enfoque de intervención con respecto al rol del profesional en psicología.”</p> <p>Entrevistado 4: “Una falta leve para mí sería que mi rol como profesional es brindar apoyo psicosocial a las personas y no lo estoy haciendo... que me convertí en llenador de formatos.”</p> <p>Entrevistado 6: “No separo la profesión de los demás ámbitos.”</p> <p>Entrevistado 13: “Negar la profesión o la pertenencia a la misma.”</p> <p>Entrevistado 5: “Una falta leve en mi profesión podría estar relacionada con el quehacer docente, por ejemplo; pues yo no sé. Yo creo que el acostumbrarse a llegar tarde.”</p> <p>Entrevistado 14: “Incumplir las normas establecidas en el código profesional.”</p>	Irrespeto frente a los principios de la profesión	IRR-PRINC-PROF

5.8 Matriz de la concepción de las faltas moderadas

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Faltas moderadas frente a la institución	<p>Entrevistado 1: “Moderada frente a la institución, por ejemplo: no cumplir con las funciones que me han asignado, que no dé el profesionalismo que se espera de mí. Entonces yo dije que manejaba no sé cuántos métodos de intervención y solamente, escasamente uno, ¿sí? O sea, ahí me parece que son faltas éticas, ahí.”</p> <p>Entrevistado 3: “Incumplir con alguno de los deberes de la institución, estipulados en un respectivo contrato de trabajo.”</p> <p>Entrevistado 4: “A nivel institucional, que te digo. Una falta moderada sería como: faltas de respeto a funcionarios o a las mismas directivas de la fundación; sería una falta moderada para mí.”</p> <p>Entrevistado 5: “A nivel institución, una falta moderada podría ser, no sé, no se me ocurre. De pronto, en esos mismos procesos de discusión, de manejo de emociones con otros docentes. De pronto, el alterar un documento de un computador, el robarme una información para tomarla como propia. Pues digamos que, de pronto, podría estar entre lo moderado y lo grave. Lo que pasa es que yo creo que cualquier falta debe ser sancionada. O sea: leve, moderada o grave. Para mí, cualquier falta debe ser sancionada, por más leve que sea. Eso me mandaría, por ejemplo: en el evento en el que mi compañera me cae gorda, voy y le borro la información y ya, y nadie se dio cuenta, absolutamente nadie se dio cuenta. Yo lo hice sencillamente, pero eso es una falta, desde la profesión.”</p> <p>Entrevistado 13: “Quedar de asistir a una reunión, y no asistir por voluntad propia.”</p> <p>Entrevistado 12: “Atraso en el cumplimiento de su horario de trabajo.”</p> <p>Entrevistado 14: “Incumplir con las actividades asignadas.”</p> <p>Entrevistado 17: “Apropiarse de dineros.”</p>	Incumplimiento de obligaciones contractuales	INC-OBLI-CNTRCT

Faltas moderadas frente al sujeto	Entrevistado 1: “Generar expectativas que no voy a cumplir o que no se van a dar, me parece una falta de ética.”	Subjetividad	SUBJ
	Entrevistado 3: “Mentir en términos de ayudas económicas o gestiones que no se vayan a realizar; pero por dar solución inmediata se manifiestan.”	Incumplimiento	INCTO
	Entrevistado 5: “Con el estudiante, en este caso una falta, digamos que me falte al respeto y digamos que me entregue todo un trabajo válido y yo le diga tiene uno, y por más justificaciones, se lo pongo; se lo pongo y ya. Pero tiene uno porque para mí no es una respuesta “si o no”. Es una respuesta que necesita justificación. Y yo me apropio de eso para, de alguna manera, perjudicar.”	Irrespeto a la dignidad humana	IRRE-DIG-HUM
	Entrevistado 10: “Ah, puede ser: le levantó la voz, y le afectó su oportunidad. Por ejemplo, en un tema de salud, eso hizo que le afectara la salud de la persona. Es que ahí es muy difícil los límites. Pero pienso que la medida que vaya teniendo un mayor impacto en la vida, en la seguridad, la dignidad de las personas, pues debe ser más grave, ¿no?”	Afectación	AFEC.
Entrevistado 12: “Aplazamiento de un compromiso en una tarea encomendada.”			
Entrevistado 13: “Mentir sobre un proceso, inclinar a un usuario para que tome una decisión, sin respetar su autodeterminación.”			
Entrevistado 14: “Agresión o maltrato.”			
Faltas moderadas frente a la profesión	Entrevistado 15: “Que el impacto de la acción no comprometa la vida o situación del sujeto.”	Reconocimiento de la profesión	RECO-PRO
	Entrevistado 17: “Imponer su punto de vista sobre el del sujeto.”		
	Entrevistado 1: “Estar haciendo una muy mala imagen del quehacer profesional.”		
	Entrevistado 3: “Intervenir de forma abrupta en las instancias de otras disciplinas.”		
	Entrevistado 4: “A nivel profesional, una falta moderada sería la negación de servicios. Para mí, por ejemplo: tengo aquí papá y dos niños... <i>Ay, no, es que la institución sólo acoge mujeres y no le puedo dar el alojamiento.</i> La negación de servicios para cubrir mínimos vitales de perfiles vulnerables; eso es una falta moderada.”		
	Entrevistado 11: “Moderada puede ser que no voy a trabajar y digo: entonces ya la cosa está más grave porque no vengo. No llego tarde, sino: no vengo.”		
Entrevistado 12: “Atraso en el cumplimiento de su horario de trabajo.”			
Entrevistado 14: “Incumplimiento de sus deberes.”			
Entrevistado 15: “Son las que se pueden remediar o enmendar, sin poner en juego el buen nombre de la profesión.”			

5.9 Matriz de la concepción de las faltas graves

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Faltas graves frente a la institución	Entrevistado 14. “Violar la reserva profesional, proselitismo político, realizar conductas que afecten a la institución.”	Contravenir valores y principios	CONTR-VAL-PRIN
	Entrevistado 5: “Uno también tiene cargos de confidencialidad. Entonces, de pronto, vender esa información o utilizarla para perjudicar a una persona.”		
Faltas graves frente a la institución	Entrevistado 10: “Ya va directamente contra un valor como la honestidad, como la confidencialidad.”	Abuso de poder	ABU-POD
	Entrevistado 9: “Para mí, el abuso de poder es grave.”		
	Entrevistado 14. “Proselitismo político.”		
	Entrevistado 13: “Decir que se invirtió un dinero en algo, y no hacerlo (...) jugar o lucrarse con los recursos.”		
	Entrevistado 4. “A nivel institucional, te lo hablo muy desde la experiencia, en mi caso yo manejo personalmente unos recursos de la fundación, de un proyecto; entonces digamos que una falta grave sería como la apropiación inadecuada de esos recursos. Sería lo más grave, porque, al fin y al cabo, si algo queda muy claro y uno critica mucho con estas posturas, es el tema de la corrupción. Entonces sería gravísimo que uno empezara a		

	<p>replicar modelos en los microcontextos que opera.</p> <p>Entrevistado 17: “Apropiarse de dineros.”</p> <p>Entrevistado 19: “Pero las graves, por ejemplo, no me cabe la menor duda de que la colega que no estaba haciendo los procedimientos adecuados para otorgar a los menores en adopción, del ICBF hace unos años. Eso fue una actuación grave para la institución porque quedó el buen nombre del ICBF marcado; para Trabajo Social porque quedó como si estuviéramos cobrando por algo que es simplemente parte de un procedimiento que está establecido.”</p> <p>Entrevistado 1: “Que yo robe a la institución.”</p>		
	<p>Entrevistado 12: “Apropiación de dineros.”</p> <p>Entrevistado 15: “Las que causen deterioro o estén en detrimento de los bienes o servicios que se ofrecen.”</p> <p>Entrevistado 1: “Me parece muy grave que cometamos, eso que tenga enfrentamientos físicos o agreda, ya que pase como a otro nivel como profesión.”</p> <p>Entrevistado 6: “Indebido proceso a la hora de evaluar a los sujetos, donde por culpa de la negligencia se le generan problemas a la institución.”</p> <p>Entrevistado 16: “Mire, una de las cosas que a mí me parece un reto para el profesional, al momento de ir a trabajar, es tener las claridades de cuáles son los intereses y las metas y los objetivos que la empresa tiene en el trabajo que desarrolla, y desde ahí conocer las limitantes que la empresa tiene y que le pone al profesional que trabaja (...).”</p> <p>Entrevistado 1: “Ante la institución, por ejemplo: que yo falsifique documentos.”</p>	Conductas que afecten la Institución	COND-AFEC-INS
Faltas graves frente al sujeto	<p>Entrevistado 14: “Causar daño a su integridad personal.”</p> <p>Entrevistado 16: “Me parece que cualquier actitud que no sea de respeto y de valorar al otro en su integridad como ser humano. Me parece que es.”</p> <p>Entrevistado 3: “Vulnerar la integridad del sujeto con el fin de conseguir algún tipo de atribución o ascenso.”</p> <p>Entrevistado 1: “Que me aproveche para usurpar dinero (...) Esto me parece que son faltas graves.”</p>	Acción con daño en su integridad	ACC-DAÑ-INTD
	<p>Entrevistado 13: “Condicionar a un sujeto para que tome una decisión y lleve a cabo un proceso, sin información clara y sin importar la especificidad.”</p> <p>Entrevistado 15: “Las que generan un impacto que compromete la situación que presenta la persona, con consecuencias irreversibles.”</p> <p>Entrevistado 9: “Pero ya una falta grave es cuando... atropella la dignidad de la persona o la dignidad de una organización.”</p> <p>Entrevistado 5: “Los estudiantes también requieren de mucha atención porque digamos que, aparte de descalificar solamente por una nota académica, también como persona al llevarlo a que se sienta supremamente minimizado; digámoslo así: Usted no produce, usted no piensa, debería estar haciendo botellas en otra parte.”</p>	Contravenir los valores y principios	CONTR-VAL-PRIN
	<p>Entrevistado 4: “La manipulación de las personas. Muchas veces cuando tú tienes perfiles de personas con necesidades tan amplias, tú ves entre el actor humanitario y la persona un tema de manipulación. Ah, listo, yo le ayudo a conseguir el trabajo, pero usted... ¿Sí? Eso es grave, gravísimo.” (conceptualizar manipulación).”</p> <p>Entrevistado 17: “Utilizarlos para beneficios propios.”</p> <p>Entrevistado 13: “Condicionar a un sujeto para que tome una decisión y lleve a cabo un proceso, sin información clara y sin importar la especificidad.”</p>	Manipulación	MANIP
Faltas graves frente a la profesión	<p>Entrevistado 14: “Realizar una conducta que pueda ser ocasionada como delito.”</p> <p>Entrevistado 3: “Valerse de su registro profesional para hacer fraude o perjudicar a terceros, por dar testimonio o generar diagnósticos mal hechos con el fin de obtener alguna ganancia monetaria o de otra especie.”</p>	Delito	DEL
	<p>Entrevistado 16: “Ir en contra de los principios propios. Si yo soy trabajador social y sé que hay unos principios que orientan y guían la acción del trabajador social y no los respeto, y en mi acción estoy contra ellos; me parece que es con respecto a la profesión.”</p> <p>Entrevistado 13: “Ser deshonesto, llevar a cabo malos procesos y dejar mal parado al Trabajo Social, gracias a la mala intervención; hablar mal.”</p>	Contravenir principios y valores	CONTR-PRIN-VAL

5.10 Matriz de la mala praxis

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Mala praxis	<p>Entrevistado 4: “Entonces en malas praxis creo que es eso, dar unos procesos muy cortos en el tiempo, que ni siquiera son procesos.”</p> <p>Entrevistado 6: “Todas las faltas cometidas son por mala práctica.”</p> <p>Entrevistado 13: “No aplicar un procedimiento, protocolo para llevar a cabo un proceso, o no tener conocimientos o la seguridad necesaria para tal proceso.”</p> <p>Entrevistado 11: “Yo creo que, por malas prácticas (...) Puede ser una mala negociación de un proyecto, que uno se equivoque técnicamente ¿Qué más puede ser? Una mala orientación familiar y personal; puede ser juzgar al otro, puede ser excluir en un grupo, en un trabajo grupal excluir al otro, sin tener en cuenta las diferencias o sin tener en cuenta el porqué de esa diferencia que uno tenga. Yo creo que eso puede ser.”</p> <p>Entrevistado 14: “Intervenciones equivocadas, diagnósticos errados propiciando mala imagen a la profesión.”</p> <p>Entrevistado 15: “Desconocer al sujeto en sus dimensiones humanas e intervenir en una situación sin conocimiento de ella.”</p> <p>Entrevistado 19: “Me parece que mucho de las faltas que comete el trabajador social en su mala praxis, está porque nunca evaluamos la praxis, nos acomodamos y la praxis se vuelve rutina. Es imposible que yo pueda, o que esté en una institución 10 años haciendo lo mismo; ahí creo que las faltas de la mala praxis, se da porque no está analizada o interpretada desde marcos teóricos, metodológicos y desde realidades específicas.”</p>	Faltas al debido proceso	FTS-DEB-PROC
	<p>Entrevistado 10. “Una persona que quiera hacer el daño... que esté buscando sólo sus intereses y pase por encima de las demás personas. Y pueden pasar las cosas que tú quieras, ¿sí? Cuando tú me decías como con usuario, yo siempre me imagino que el tema de salud, entonces de las EPS y todas esas cosas, tan conocido para uno. Pero sí realmente una persona, por descuido, por incompetencia, por falta de responsabilidad, puede hacer cosas que de verdad le generen consecuencias a una persona.”</p> <p>Entrevistado 3: “Fraude, corrupción, inadecuados métodos de trabajo, falta de identidad profesional, falta de lealtad a la profesión y a los colegas, entre otras.”</p>	Causa acción con daño	CSA-ACC-DAÑ
	<p>Entrevistado 4: “Más allá de la razón propia o razón del profesional, es por la dinámica del contexto. Es decir: tú no le puedes pedir a cinco profesionales de atención psicosocial que te atiendan a 27.000 personas de manera adecuada. O sea: eso no pasa, ni aquí, ni en la China, ni en ningún lado.”</p> <p>Entrevistado 19: “¿Usted qué hace en la institución? Intervención individual y familiar. ¿Hace realmente seguimiento individual y familiar, o atiende 80 personas al día?, por ejemplo. Me parece que en ese sentido estoy hablando de las consecuencias de la mala praxis. Por lo menos pienso que hay que tener claridades: si en una institución, por la razón de ser de la institución, por cómo está estructurado con el equipo, como lo que tengo es que atender, por lo menos sea consciente que atiende, y atienda bien.”</p>	Faltas en el contexto institucional	FTS-CONT-INS

5.11 Matriz de la tipificación de sanciones según las faltas

RESULTADOS			
Categorías deductivas	Expresiones de los trabajadores sociales entrevistados	Categorías inductivas	Código
Sanción para las faltas leves	<p>Información 4: “Digamos que, para mí, las faltas leves deben ir con sanciones pedagógicas.”</p> <p>Entrevistado 10: “Sería una labor muy bonita en el Consejo, tener asesoría, tener mentoría, tener <i>couching</i>, y con base en eso, darse la oportunidad de irse desarrollando profesionalmente. Entonces me parece que ese camino pedagógico y de <i>couching</i> es muy valioso. Pero ya llega un punto en que es: lo tengo, lo sé, pero no quiero o realmente no puedo, o pues no estoy dispuesto. Entonces ahí sí ya tomemos decisiones; y si no la toma usted, la tomamos nosotros”.</p>	Sanción pedagógica	SAN.- PED.
	<p>Entrevistado 2: “Un poco las que están ahí no me parece que están mal –O sea: como esa amonestación individual y pública me parece importante. Digamos que la pública ya tendría uno que recurrir a esa en caso de que ya la falta sea muy extrema.”</p> <p>Entrevistado 12: “Llamado de atención con copia a la hoja de vida.”</p> <p>Entrevistado 14: “Amonestación escrita.”</p> <p>Entrevistado 15: “Con llamados de atención, que pueden ser verbales o escritos.”</p> <p>Entrevistado 17: “Amonestación privada.”</p> <p>Entrevistado 6: “Estas faltas son más complicadas de verificarlas, e incluso pueden pasar desapercibidas. Pueden ser sancionadas con un llamado de atención.”</p> <p>Entrevistado 13: “Con un llamado de atención escrito.”</p>	Amonestación y llamados de atención	AMON. - LLAM ATN.
Sanción para las faltas moderadas	<p>Entrevistado 1: “Digamos que depende de la falta. Ya uno o dos años de suspensión de la tarjeta profesional.”</p> <p>Entrevistado 3: “Quizá, desde un escenario de diálogo y conciliación con el profesional, en pro de prevenir más faltas y conllevar a la reflexión de las consecuencias o, en últimas instancias, una amonestación privada.”</p> <p>Entrevistado 4: “Creería que deberían ser sanciones como de inhabilitación por tiempos cortos, ¿sí? Por ejemplo, imagínate que la trabajadora social termine teniendo una familia con el migrante y luego el migrante lo abandone, o algo así ¿sí? Entonces sí: inhabilitaciones por tiempos cortos, acompañados siempre de un tema pedagógico. Creo que sería lo oportuno. Sí, hasta ahí. No sé... tres meses, por ejemplo, inhabilitado por tres meses. Vaya usted y dígame que no puede trabajar por tres meses, tiene implicaciones familiares, implicaciones complejas. Entonces, digamos, por tiempos cortos, pues porque en el ejemplo que te doy, uno entiende que somos seres humanos, entonces puede suceder, pero la idea es que no suceda porque obviamente ya uno no lo trata de manera profesional, sino empiezan a jugar, digamos que, toda la matriz personal y eso es grave.”</p> <p>Entrevistado 6: “Con un llamado de atención y una sanción determinada según la falta.”</p> <p>Entrevistado 11: “Uy, eso sí yo no sé cómo están tipificadas las sanciones, ¿sabes? No conozco, no las tengo muy claras cómo sería eso.”</p> <p>Entrevistado 12: “Llamado de atención con copia a la hoja de vida.”</p> <p>Entrevistado 13: “Con un llamado de atención y conversatorio, indagando el porqué de la actuación y el porqué de la falta. Algo educativo.”</p> <p>Entrevistado 14: “Sanciones disciplinarias.”</p> <p>Entrevistado 15: “Suspensión temporal de la tarjeta profesional.”</p> <p>Entrevistado 17: “Amonestación pública.”</p>	Suspensión del registro profesional	SUSP-REGI-PRO.
Sanción para las faltas graves	<p>Entrevistado 12: “Suspensión de la tarjeta profesional.”</p> <p>Entrevistado 15: “Con la suspensión definitiva de la tarjeta profesional.”</p> <p>Entrevistado 16: “Yo le quitaría el derecho al ejercicio. Bueno, porque es un ser humano (...) Pero sí lo quitaría por un tiempo y le fijaría unas metas, ¿no?, desde el punto de vista de mayor formación. Mejor dicho: acreditar una mayor formación.”</p> <p>Entrevistado 17: “Cancelación del registro profesional.”</p>	Retiro del registro profesional	RTO-RG-PRO

	<p>Entrevistado 1: “Suspensión de por vida.”</p> <p>Entrevistado 2: “El retiro temporal o definitivo del registro profesional.”</p> <p>Entrevistado 3: “En últimas instancias, a un retiro temporal del registro profesional.”</p> <p>Entrevistado 6: “De acuerdo, la intención: generar una sanción larga o quitar el derecho a ejercer la profesión, retirando el registro profesional.”</p> <p>Entrevistado 5: “Debería ya quitarse la tarjeta profesional de esa persona, para que no pudiera seguir ejerciendo la profesión, porque obviamente hay unas faltas tan graves, tan graves, tan graves.”</p> <p>Entrevistado 13: “Con una sanción: suspensión de la tarjeta profesional por dos años o un año, indagando la causa del error.”</p> <p>Entrevistado 14: “Sanciones disciplinarias.”</p>		
	<p>Entrevistado 2: “La amonestación pública o privada.”</p> <p>Entrevistado 3: “En este caso, y dependiendo de la gravedad del asunto, se podría recurrir a la amonestación pública.”</p> <p>Entrevistado 3: “Además del escarnio público por medios, generando con esto último un ejercicio de concientización.”</p>	<p>Amonestación pública o privada</p>	<p>AMT-PB-PRV</p>

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Categoría 1: El Trabajo Social en la actualidad

El Trabajo Social fue concebido de manera distinta, según la vivencia de cada profesional. No obstante, se presentaron rasgos esenciales y distintivos en lo expresado por los entrevistados, obteniéndose una mirada amplia de las características fundamentales del ejercicio profesional. En la figura 4 se muestra una taxonomía de análisis, y en la figura 5 una taxonomía conclusiva sobre las concepciones de los trabajadores sociales frente a su profesión.

Para muchos entrevistados el Trabajo Social era una profesión-disciplina de las ciencias sociales. El Entrevistado 9 respondió: “...*disciplina de las ciencias sociales aplicada, la cual tiene como uno de sus objetivos comprender y analizar los diferentes contextos, reconocer las condiciones estructurales y coyunturales de las realidades sociales, y aunar esfuerzos para generar transformaciones sociales.*”

Esta concepción se encontró muy de la mano con la definición de Trabajo Social brindada por la FITS (s.f.), que señala: “...*el trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas.*”

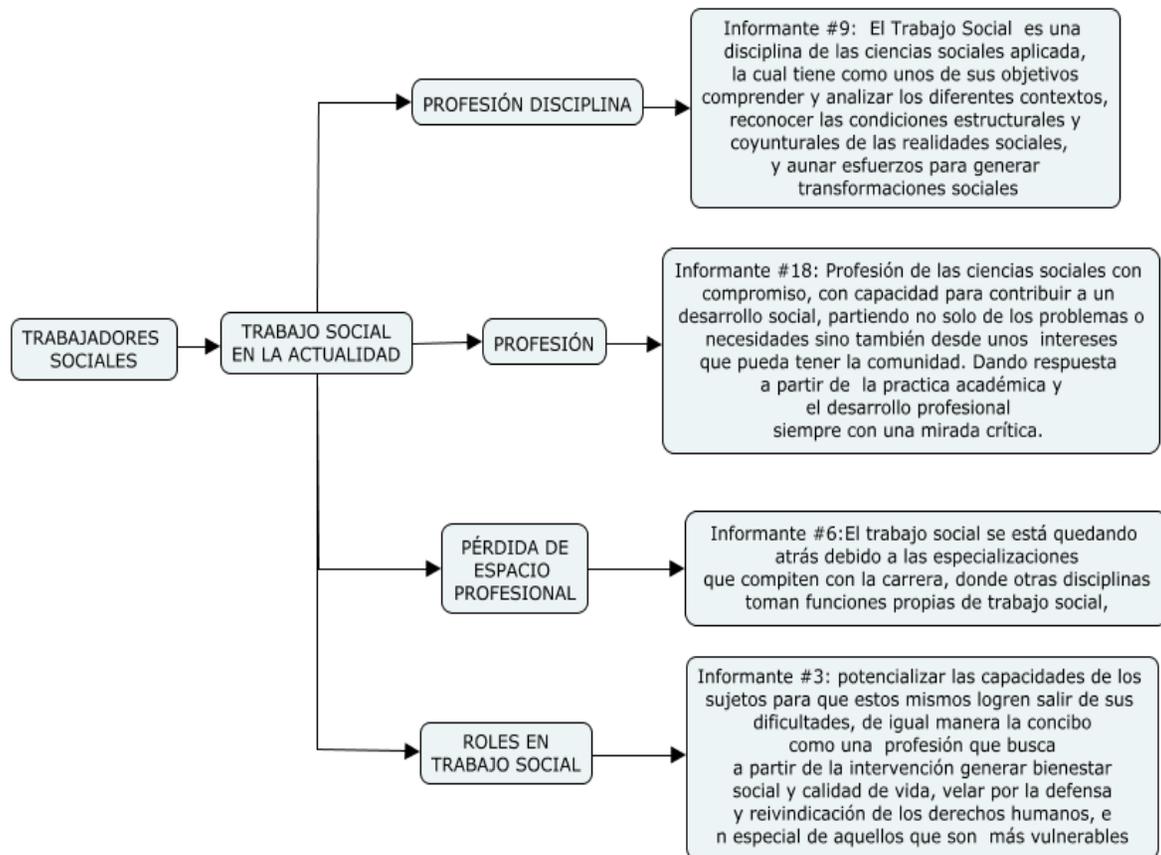


Figura 4. Taxonomía analítica del Trabajo Social en la actualidad

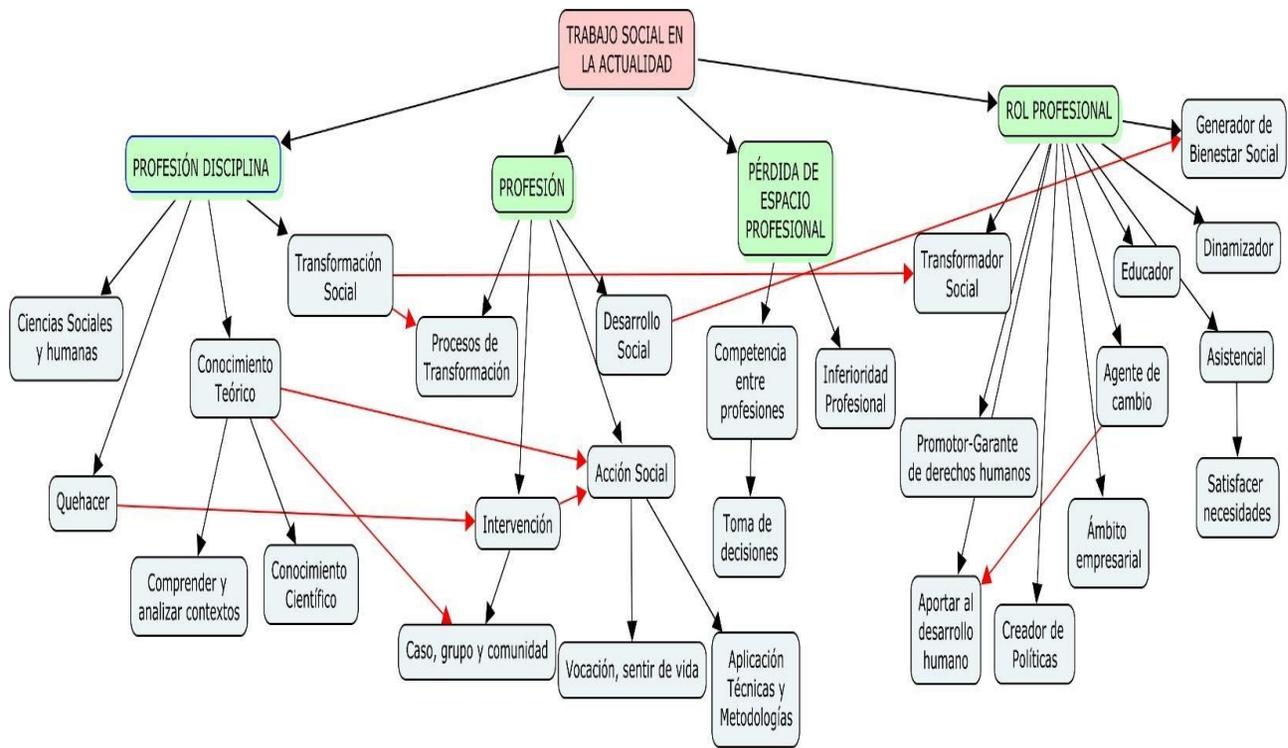


Figura 5. Taxonomía conclusiva del Trabajo Social en la actualidad

Desde esta mirada, el Trabajo Social hace parte de las ciencias sociales, lo cual ha sido sustentado por varios autores, entre ellos Guissi, (s.f.), afirmando que:

...el objeto material del “Trabajo Social”, como su nombre lo indica, es la sociedad misma y los individuos y grupos que la constituyen, o “el hombre en sociedad”. Si ahora nos preguntamos cuáles ciencias sociales son necesarias para iluminar la relación hombre sociedad, sin vacilar debemos contestar: todas. (p. 1).

Al ser disciplina, el Trabajo Social se basa en unos conocimientos teóricos particulares, que son destacados por la FITS (s.f.) en su definición, al aseverar que la profesión está respaldada por las teorías del Trabajo Social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas. Así, lo dicho por el entrevistado 9, enmarcando los objetivos de Trabajo Social en diferentes contextos, se asocia al conocimiento teórico de la profesión-disciplina, como lo expresaron varios entrevistados.

Estos mismos conocimientos científicos también han sido destacados por Fernández y otros (2007), al definir al Trabajo Social como “...una disciplina científica, metódicamente formada y ordenada, que constituye una rama del saber de las ciencias sociales.”

Por otra parte, estuvo la definición del Entrevistado 15: “...una profesión y disciplina; la primera hace referencia al quehacer, y la segunda al conocimiento científico en que se apoya la acción”. Mencionó el quehacer, mucho más relacionado con la categoría profesional, que se abordará a continuación.

Pero antes es conveniente señalar, en la definición del Trabajo Social, el hallazgo de la *transformación social*, que se halla de manera transversal en la categoría de profesión y en la de roles, sustentada también en la afirmación de Kisnerman (1998): “...la práctica social tiene lugar en la práctica de las luchas sociales. En éstas se estructura la sociedad y surge la ciencia no simplemente para conocer sino básicamente al servicio de la transformación de esa sociedad.” (p. 67).

Otra concepción reiterada en los trabajadores sociales fue la de concebir al Trabajo Social como una profesión. No obstante, la definición se mantuvo en el marco de la transformación social, como se evidenció en lo dicho por el Entrevistado 11: *“...el Trabajo Social lo concibo como una profesión que está orientada a generar procesos de transformación y de cambios.”*

La mirada desde el plano profesional estuvo íntimamente relacionada con la intervención que, según Barranco (2004), es:

“...la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales con las personas, grupos y comunidades. Sus objetivos están orientados a superar los obstáculos que impiden avanzar en el desarrollo humano y en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.” (p. 1).

Esta definición muestra la relación existente entre *intervención* y *acción*, y a su vez cómo ese vínculo se vivencia a partir del manejo de los niveles de intervención (caso, grupo y comunidad), y de la presencia de ciertos términos en las definiciones, con el significado de *acción*; así, el Entrevistado 4 dijo: *“...yo pondría al Trabajo Social como un actor.”*

Con relación a la intervención en el marco de los niveles, el Entrevistado 12 respondió: *“Considero que en la actualidad es una profesión que permite intervenir a la familia o al individuo de una manera integral”*; ratificando afinidad con la postura de Barranco y de otros autores como Ander-Egg (1981), que concibe la intervención como una *“...acción específica del Trabajador(a) Social con relación a los sistemas o procesos humanos para producir cambios que desarrollen la capacidad de reacción e iniciativa del usuario...”* (p. 48). Esta mirada de la acción social condujo a este autor a conceptualizar la profesión como una *“...vocación, ocupación que requiere preparación académica; una profesión es una práctica social.”* Ver a la profesión como vocación, también se evidenció en lo dicho por el Entrevistado 3: *“...es una vocación y un sentir de vida.”*

Otro elemento transversal que se dio en varias respuestas fue el desarrollo social, de manera directa o indirecta, como se aprecia en el concepto del Entrevistado 18: *“Una profesión de las ciencias sociales con compromiso, con capacidad para contribuir a un desarrollo social, partiendo no solo de los problemas o necesidades, sino también desde unos intereses que pueda tener la comunidad.”*

Al momento de referirse al Trabajo Social, las expresiones confluyeron en torno a situaciones complejas de la profesión, como la pérdida de su espacio profesional; así lo hizo notar el Entrevistado 6: *“El Trabajo Social se está quedando atrás debido a las especializaciones que compiten con la carrera, donde otras disciplinas toman funciones propias del Trabajo Social.”* Ese sentir se hace también presente en lo expresado por Gamardo y otros (s.f.):

Los estudiantes que se insertan en distintos espacios institucionales, que pueden describirse como sentimientos de omnipotencia-impotencia frente a los problemas que se presentan y, en muchas ocasiones, una sensación de encontrarse frente a la “invasión” por parte de otros actores (profesionales de otros campos disciplinares, dirigentes políticos y de organizaciones de base) que cuestionan los lineamientos técnicos de sus intervenciones.

Lo anterior crea significados de inferioridad frente a la profesión en la conciencia de los trabajadores sociales, como lo evidenció el Entrevistado 10: *“...creo que el Trabajo Social sigue siendo visto como una profesión un poco menor, cuando tiene todo el potencial para ser una profesión que incide en muchos niveles de la sociedad.”*

En el mismo contexto, los trabajadores sociales reclamaron los espacios en los que anteriormente se desempeñaban con mayor consistencia, especialmente en el ámbito gerencial. El Entrevistado 16 dijo: *“A mí me parece que el trabajo con la persona, con el grupo, con la comunidad no se debe dejar, pero también hay que proyectar un Trabajo Social gerencial, que gerencia en el sector salud, que*

gerencia en el sector educativo, que gerencia. Que es el Trabajo Social el que aporta la humanidad al trabajo de nosotros...” Esta visión se acercó a la posición de Contreras-Santos (2018): *“...el trabajo social incluye a un reducido número de colegas con tal perfil gerencial por múltiples razones. Para ilustrar, porque: en los campos de las ciencias sociales no ha existido un perfil gerencial y el trabajo social no es la excepción; la gerencia se atribuye a expertos ignorantes de las dinámicas sociales.”* (p. 225).

Para dar la definición del Trabajo Social los entrevistados se basaron en los roles desempeñados por la profesión en los diferentes contextos donde desarrollaban su acción, buscando: *“Aunar esfuerzos para generar transformaciones sociales en respuesta a las inequidades.”* (Entrevistado 9).

Pero también, entre otras funciones definitorias de la intervención, se tuvieron:

- *Generador de políticas* (Entrevistados 10 y 16)
- *Agente de cambio* (Entrevistado 17)
- *Garante de derechos humanos* (Entrevistado 19)
- *Generador de desarrollo humano* (Entrevistado 1)
- *Bienestar social* (Entrevistado 3)
- *Dinamizador* (Entrevistado 4)
- *Educador* (Entrevistado 17)
- *Un rol más asistencial* (Entrevistado 4)

Algunos de los roles mencionados concordaron con lo expresado por Beltrán (2014) en lo referente a las funciones del Trabajo Social y las:

Acciones preventivas (sobre las causas inmediatas de los problemas específicos que atienden los trabajadores/as sociales); las acciones de promoción social, que es conexas con la gestión de recursos y la movilización de la participación; las acciones de asistencia social, que está relacionada con la satisfacción de necesidades básicas y la atención de los servicios sociales. Por último, encontramos las acciones de rehabilitación que procura la reinserción social, la adaptación a la familia y a la comunidad. (p. 88).

Las dos categorías emergentes (pérdida del espacio profesional y roles profesionales) dieron un matiz novedoso a la concepción del Trabajo Social en la actualidad, generando cuestionamientos al mismo, sobre todo por relacionarse de forma casi directa con las categorías más comunes (profesión-disciplina y profesión), en las cuales radica el carácter constitutivo de la profesión. Es importante destacar la afirmación *“transformación social”* en casi todas las categorías, aportándose un discurso innovador en el ámbito tradicional del Trabajo Social. No obstante, permanecieron las miradas tradicionales, incluso asistenciales, mayoritariamente en el espacio de los roles. Esto significa que, aunque no se conceptualice habitualmente, algunos elementos de esta índole persistían en la práctica. En las respuestas se hizo énfasis en la acción profesional, pero no se relegaron los conocimientos teóricos y científicos, que fueron relacionados directamente con la práctica y la intervención (caso, grupo y comunidad), fundamentales en el ámbito teórico y en la acción.

6.2 Categoría 2: Intervención profesional del Trabajo Social

Para analizar e interpretar las respuestas de los trabajadores sociales en esta categoría (ver figuras 6 y 7), se hizo necesario retomar lo expuesto por Barranco (2004):

La intervención en Trabajo Social es entendida como la acción organizada y desarrollada por los Trabajadores Sociales con las personas, grupos y comunidades. Sus objetivos están orientados a superar los obstáculos que impiden avanzar en el desarrollo humano y en la mejora

de la calidad de vida de la ciudadanía. *Intervención profesional que se basa en los fundamentos éticos, epistemológicos y metodológicos del Trabajo Social...* (p. 1).

En este sentido, se evidenció la articulación entre la información y lo expuesto por los trabajadores sociales en cada una de las categorías. Así, en lo referente a la importancia de la aplicación de los referentes teóricos, conceptuales, técnicos y metodológicos en su práctica profesional, se concluyó que éstos eran componentes elementales y esenciales en el momento de intervenir, tal y como lo refirió el Entrevistado 14: *“Los conceptos teóricos y conceptuales son básicos para la praxis profesional y son requeridos en las diferentes intervenciones que se van realizando en el quehacer profesional”*; y el Entrevistado 15: *“En el ejercicio de la profesión, es indispensable la aplicación de esos referentes por cuanto ellos son los que dan sustento y credibilidad a las acciones que se llevan a cabo.”*

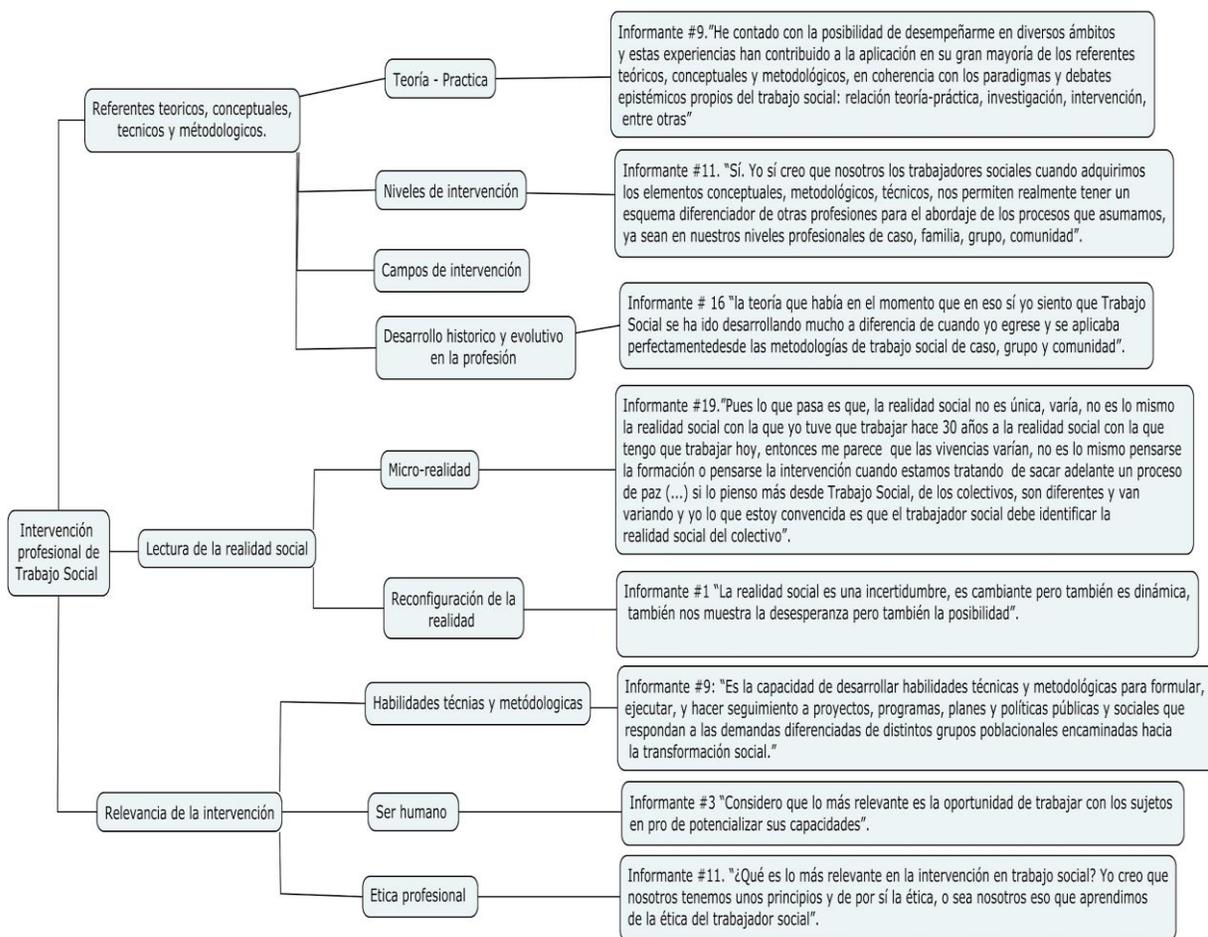


Figura 6. Taxonomía analítica de la intervención profesional

Conceptos que sustentaron la articulación entre la teoría y la práctica en la intervención de la profesión (caso, familia, grupo y comunidad), específicamente en cada una de las micro realidades en las que se sumergían los profesionales, dependiendo de los campos en donde ejercían su rol, lo que conllevó a que cada uno tuviera una visión distinta frente a la lectura de la realidad social, que según Ander-Egg (1981) es *“...la cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes de la propia voluntad y puede ser observada en personas, grupos, sociedades e instituciones.”* Una realidad a partir de las experiencias y vivencias particulares. Sin embargo, un aspecto en el que coincidieron los profesionales, independientemente de su especificidad, fue la constante transformación de la realidad en el desarrollo de la profesión, como lo refirió el Entrevistado 19:

Pues lo que pasa es que la realidad social no es única, varía. No es lo mismo la realidad social con la que yo tuve que trabajar hace 30 años, a la realidad social con la que tengo que trabajar hoy. Entonces me parece que las vivencias varían. No es lo mismo pensarse la formación o pensarse la intervención cuando estamos tratando de sacar adelante un proceso de paz (...) Si lo pienso más desde Trabajo Social, de los colectivos, son diferentes y van variando; y de lo que estoy convencida es que el trabajador social debe identificar la realidad social del colectivo.”

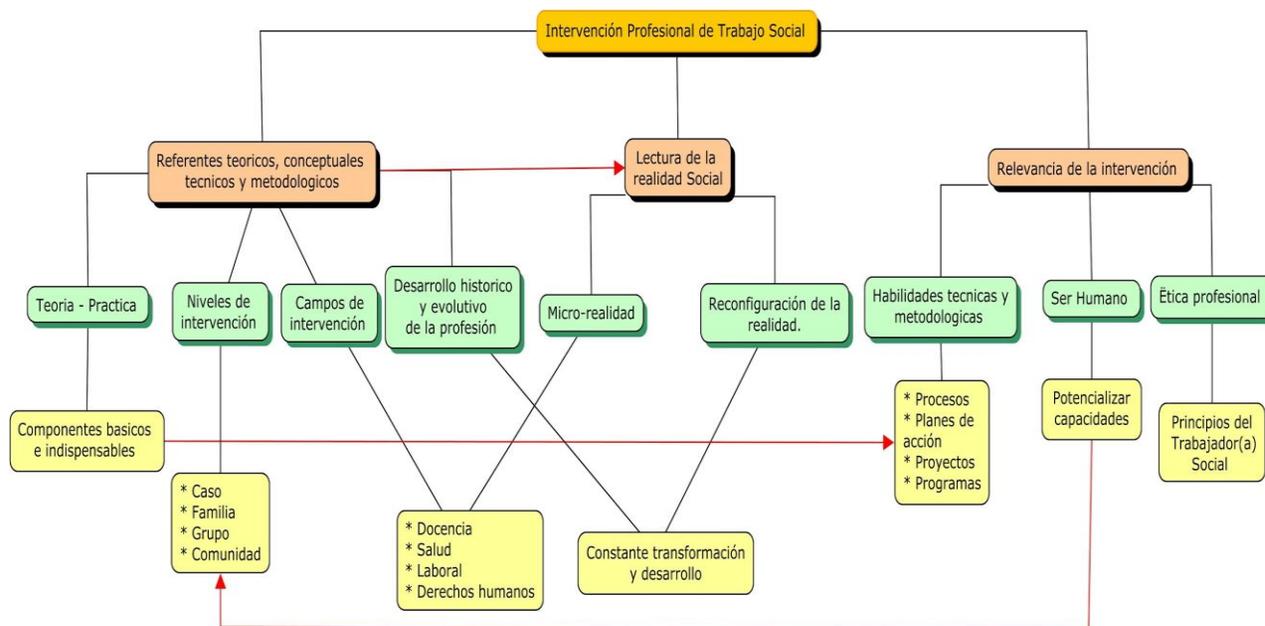


Figura 7. Taxonomía conclusiva de la intervención profesional

Así mismo, se hace necesario el análisis de los aspectos más relevantes para los trabajadores sociales en lo referente a su intervención profesional, y según las respuestas emitidas, se categorizaron en tres subcategorías:

- Una, basada en la importancia que le dieron a las habilidades técnicas y metodológicas como elementos fundamentales para efectuar un proceso óptimo, con el fin de llevar a cabo todos los procesos, planes de acción, proyectos planeados y establecidos para los sujetos sociales (usuarios, pacientes, personas), en pro del bienestar de cada uno de ellos; como lo expuso el Entrevistado 9:

Es la capacidad de desarrollar habilidades técnicas y metodológicas para formular, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos, programas, planes y políticas públicas y sociales que respondan a las demandas diferenciadas de distintos grupos poblacionales, encaminadas hacia la transformación social.

- Otra subcategoría, basada en la relevancia de los seres humanos, entendiéndolos como aquel objeto de la profesión que, según Valverde (s.f.), son "...los individuos y grupos con necesidades y problemas sociales, particularmente los grupos sociales populares que son los más necesitados de la colaboración profesional." (p. 182).
- Y la tercera subcategoría, basada en el objetivo de potencializar las capacidades y generar la transformación de dichos sujetos. Esto se evidenció en lo expuesto por el Entrevistado 1:

Lo más relevante es trabajar con el ser humano. Pienso que es la clave de nuestro trabajo. Apuesta nunca perder de vista a la persona, al ser humano que hay detrás de un problema, de una situación, de una confrontación, de un contexto. Siempre detrás de esas problemáticas, necesidades y de todo, hay un ser humano que no debemos perder de vista jamás.”

Lo anterior, teniendo en cuenta, y de manera transversal, la ética profesional y los principios de los trabajadores sociales, como lo mencionó el Entrevistado 11:

¿Qué es lo más relevante en la intervención en Trabajo Social? Yo creo que nosotros tenemos unos principios y, de por sí, la ética. O sea: eso que aprendimos de la ética del trabajador social.

Al interpretar lo anteriormente mencionado, se evidenció la interrelación entre los diferentes aspectos necesarios para una buena intervención, según las concepciones de los trabajadores sociales. En ese sentido, se partió de los referentes conceptuales, técnicos y metodológicos adquiridos en la formación, del quehacer en los distintos contextos de la realidad social y del marco de los diversos campos de intervención; es decir: diferentes micro realidades que demandan unas habilidades técnicas y metodológicas que deben llevarse a cabo para potencializar al sujeto social, en pro de transformar sus condiciones específicas, con el acompañamiento transversal de la ética profesional.

6.3 Categoría 3: Ética profesional del Trabajo Social

La ética profesional fue definida por Yurén (2013) como “...parte de una cultura profesional, es un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional.” (p. 1). En este orden de ideas se desarrolló la categoría de *la ética profesional del Trabajo Social*, que, a su vez, tiene seis categorías deductivas. En la figura 8 se muestran las tres primeras: *la ética profesional, la importancia de la ética en el actuar profesional y los dilemas éticos*.

- **Primera categoría deductiva: la ética profesional.** de la que se derivaron cuatro categorías inductivas, basadas en las respuestas de los entrevistados:
 - *Axiológica:* en esta categoría se compilaron las percepciones de los trabajadores sociales que abordaron el tema de la ética, resaltando valores como la honradez, la honestidad, la lealtad, la responsabilidad, el conocimiento de la realidad social y el actuar de manera específica ante la realidad social, los derechos humanos, la justicia social y el soporte filosófico necesario para el actuar y la interpretación de la realidad.
 - *Conductual:* categoría en la que se mencionó la ética profesional en las respuestas, en cuanto al deber, lo legal, la moral, lo correcto; y como aquella capacidad de responder a la incertidumbre de manera crítica.
 - *Transversal a la acción profesional:* en esta categoría se tuvieron en cuenta aspectos relevantes en el actuar: principios, valores, conceptos del Trabajo Social y su objeto, reconociéndose a la ética como el referente del ejercicio profesional.
 - *De normas y valores:* en ésta, los trabajadores sociales entrevistados percibieron la ética profesional como el conjunto de normas y principios que rigen su acción, o que deberían serlo ante cualquier circunstancia, con responsabilidad en el actuar y procurando el beneficio de las comunidades o de las instituciones.
- **Segunda categoría deductiva: importancia de la ética en el actuar profesional.** En la que se evidenciaron cinco categorías inductivas:
 - *Educación de valores:* aquí los trabajadores sociales resaltaron la importancia de la educación en valores en el proceso de formación escolar, como un elemento elemental para la conformación de relaciones sociales sanas; y resaltaron la importancia de la ética para la formación política y para la carrera de Trabajo Social.
 - *Respeto a la integridad humana:* categoría en la que se manifestó el respeto por el otro como eje fundamental de las relaciones humanas, expresando sus ideas, haciendo aportes y planteando, a su vez, cuestionamientos teniendo en cuenta la posición del otro.

- **Deber ser de la profesión:** en las respuestas se dio énfasis a la ética como pilar fundamental de la profesión, que debería estar presente en todo momento, en cada decisión que se tome en lo profesional y en lo personal.
- **Principios éticos del Trabajo Social:** se evidenciaron estándares de confidencialidad, honestidad, empatía, solidaridad, transparencia, compromiso profesional, veracidad y aplicación de normas.
- **Superación de dilemas éticos:** los entrevistados destacaron el desarrollo de capacidades y estrategias de superación para abordar dilemas éticos complejos, basándose en los principios éticos fundamentales del Trabajo Social.

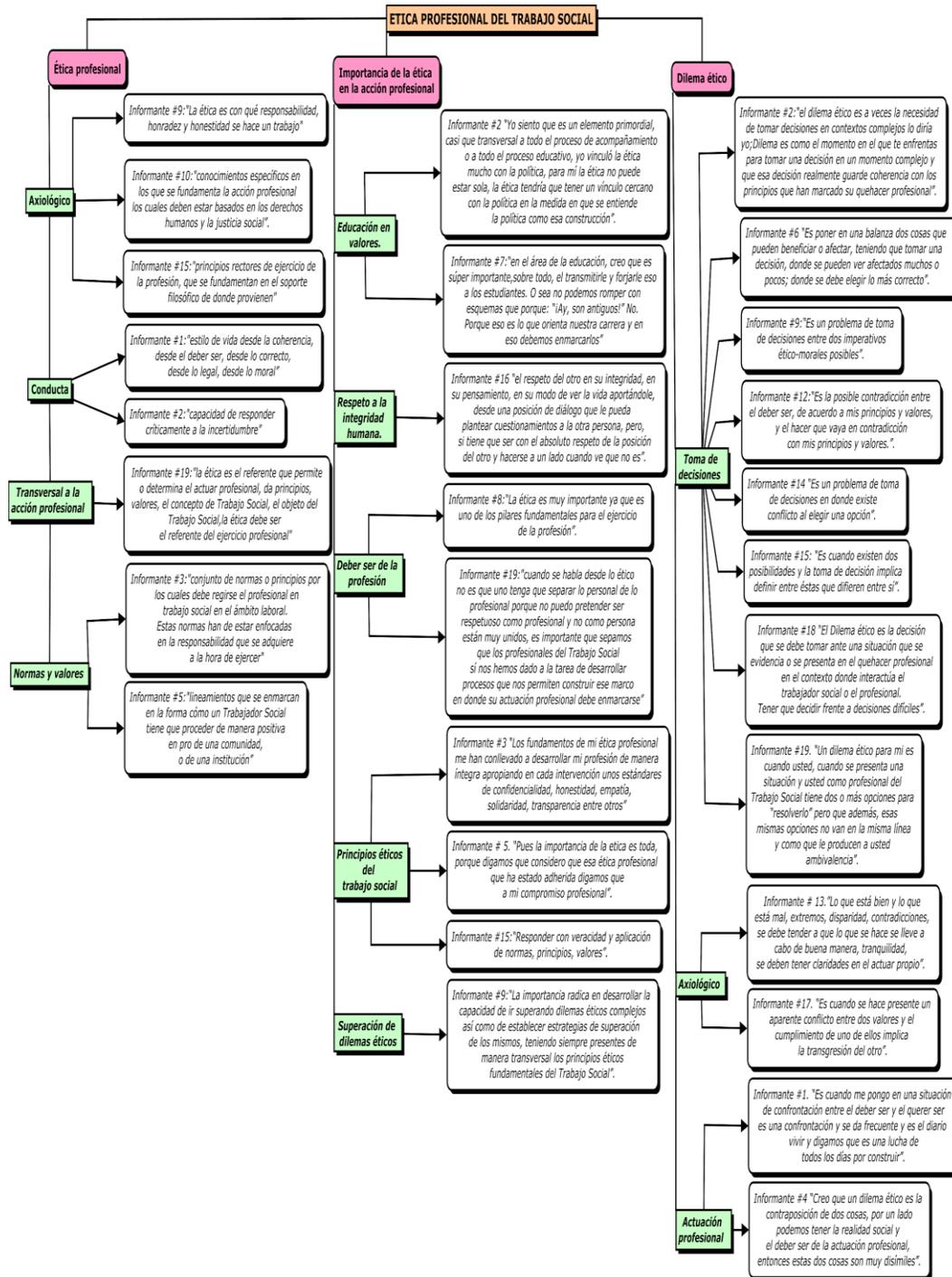


Figura 8. Taxonomía analítica de la ética profesional del Trabajo Social (primera parte)

- **Cuarta categoría deductiva: dilemas éticos frente a los agentes sociales.** Estuvieron presentes los distintos conflictos en el actuar profesional, que aparecen como contradicciones en el proceder de la intervención. Esta categoría contiene *cuatro categorías inductivas*:
 - *Dilemas frente al sistema*: en la que se mostraron las disyuntivas entre las leyes del capital y del mercado y el criterio propio frente a la realidad social; las pautas institucionales para el actuar, que no se adecuan a las necesidades de los usuarios, y el choque de valores que esa situación produce. Pero también se presentó la disyuntiva frente a las políticas públicas que no suelen brindar cobertura para atender las necesidades.
 - *Dilemas frente a la institución*: categoría en la que los trabajadores sociales describieron situaciones presentes en diversas instituciones, que ocasionaban contradicciones entre el actuar y la ética propia de los intereses institucionales del momento, o de recibir beneficios por negocios irregulares. Otro dilema fue el de la destinación de recursos, con la disyuntiva de hacer lo correcto y arriesgar el puesto de trabajo, o conservarlo dependiendo de la colaboración que se diera a intereses no correctos de terceros. Y otro dilema: lo que se debe informar y lo que no.
 - *Dilemas frente al sujeto*: aquí los trabajadores sociales respondieron que se presentaban variados dilemas: no poder brindar lo que se necesitaba, reconocer un derecho porque la institución no lo permitía, tener que reportar un dato que podía ser perjudicial para el sujeto, hacer observaciones negativas a estudiantes con historias de vida difícil, hablar del aborto por convicciones personales y ejercer el liderazgo cuando la autoridad estaba ausente.
 - *Dilemas frente a la profesión*: en esta categoría inductiva, de los entrevistados se tuvieron variadas respuestas: cuando un funcionario público utilizaba el nombre de la institución para obtener un beneficio económico, cuando un profesional no era responsable en sus funciones, y las políticas paternalistas y asistenciales que no permitían a los sujetos ser autosuficientes.
- **Quinta categoría deductiva: criterios para resolver dilemas éticos.** Se dieron dos *categorías inductivas*:
 - *Criterios personales*: los trabajadores sociales cuestionaron los intereses a los que servía la labor que llevaban a cabo, pensando en qué era lo que se hacía y cómo se hacía, con las posibles afectaciones y beneficios. También mencionaron criterios específicos de valores y principios que no permitían errar en las decisiones, el criterio propio para evaluar las situaciones y el bienestar colectivo.
 - *El ser humano*: los entrevistados opinaron que se debían seguir las normas institucionales hasta el momento en que se comenzara a afectar a los seres humanos; y además: respetar la autonomía de los usuarios, pensar en el otro antes de cualquier actuación, buscando el beneficio común, la dignidad, el respeto por el ser humano y su integridad, teniendo la vida como factor primordial a la hora de tomar decisiones.
- **Sexta categoría deductiva: la ética que prevalece en la acción profesional.** contiene tres categorías inductivas que abordan:
 - La *Profesión*: los trabajadores sociales manifestaron: que en este aspecto prevalecía, como criterio para valorar las situaciones, la ética en la intervención, según los tiempos y requerimientos institucionales, pero sin dejar de lado la ética profesional; que a pesar de ser la institución la que contrataba y proveía económicamente al trabajador social, no era el ente educador; por tanto, la ética no debía ser sacrificada, ni se debía ir en contra de los principios propios.
 - La *Institución*: los entrevistados respondieron que al laborar en una institución se suponía que se estaba de acuerdo con los procedimientos y la normativa de la misma, pero no se debía permanecer en ella si iba en contra de los principios personales, y que además se debería procurar ganar la mayor experiencia posible para no tener que estar en una institución o lugar que no se ajustaba a las necesidades y principios del profesional.

- El *Sujeto*: en esta categoría inductiva los trabajadores sociales expresaron que al estar en una institución se debía defender y asumir lo que se presentara, pero la dignidad debería primar en las decisiones más fuertes, sobre todo pensando en favorecer a las personas.

6.4 Categoría 4: Código de ética

Un código de ética fundamenta el actuar de los trabajadores sociales, ya que fija, como guía, los lineamientos y orientaciones para el ejercicio profesional en el marco de los derechos humanos y la Constitución política, y estipula los principios y valores del Trabajo Social; criterios que determinan la identidad del profesional. En esta categoría deductiva se dieron variadas respuestas, por ejemplo:

“...es un documento que da línea frente al deber ser del ejercicio profesional del trabajador social.” (Entrevistado 10).

“Representa la ruta de navegación para el actuar profesional.” (Entrevistado 9)

“Pues el código de ética profesional para nosotros es como nuestros parámetros de actuar.” (Entrevistado 11).

“...lineamientos a los cuales todo profesional de Trabajo Social se debe ceñir.” (Entrevistado 15).

“...fundamento básico que todos los profesionales deben asumir y comprometerse con el fin de hacer un buen ejercicio de su quehacer.” (Entrevistado 3).

“...representa el camino o carta de navegación que me presenta directrices para un buen desarrollo en mi labor como profesional.” (Entrevistado 9).

“Principios de equidad y justicia.” (Entrevistado 12).

La figura 10 presenta las categorías derivadas de las respuestas sobre el Código de ética.

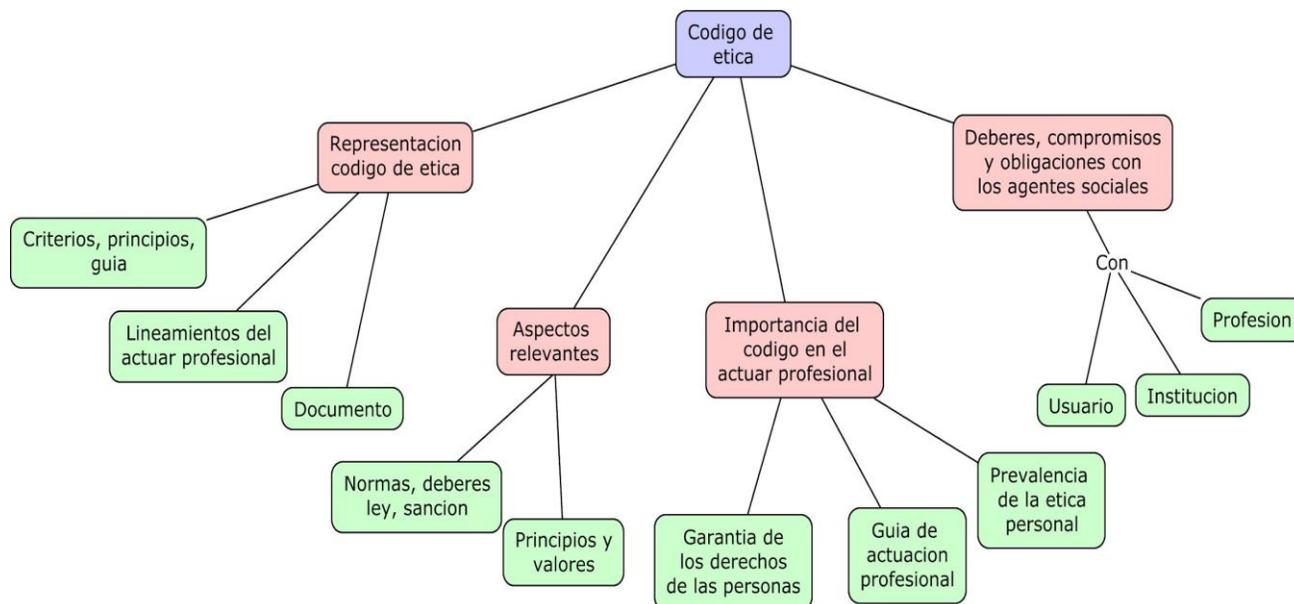


Figura 10. Taxonomía conclusiva del Código de ética

Frente a los aspectos más relevantes del Código de ética, los trabajadores sociales destacaron las normas, los deberes, la ley, las sanciones y los principios y valores como elementos claves para ser tenidos en cuenta en su actuar profesional. Así, el Entrevistado 9 dijo: “Presenta normas de actuación de acuerdo a los diferentes contextos.”

Muchos se refirieron a las de normas generales relacionadas con: los usuarios, los colegas, el desempeño en las organizaciones y el desempeño en la docencia. En este aspecto, se dieron algunas respuestas:

“...la reglamentación de la ley abre la posibilidad de implementar unos principios que deben aplicarse en la práctica profesional.” (Entrevistado 15).

“Los deberes y prohibiciones.” (Entrevistado 17).

“...por supuesto, estar llevando todos los principios y todos los valores humanos, sin sobrepasar. O sea: no sobrepasar los derechos de las personas.” (Entrevistado 10).

“...está atravesado por todos esos principios sociales y valores que tenemos.” (Entrevistado 11).

“Idoneidad, integridad, coherencia, compromiso y responsabilidad.” (Entrevistado 12).

Para los trabajadores sociales el Código de ética mantenía una determinada importancia a la hora del ejercicio profesional, resaltando las garantías de los derechos de las personas y el ofrecimiento de una guía para la actuación profesional.

Y, al contrario, algunos no le dieron mucha importancia, pues resaltaban que en su actuar profesional optaban por seguir su ética personal, en vez de acudir al Código y seguir al pie de la letra lo plasmado en él:

“El respeto por el bloque de constitucionalidad que se da en torno a la garantía y promoción en el ejercicio de los derechos humanos individuales y colectivos, el respeto a la diversidad etnocultural que se vive en los territorios con los diferentes grupos poblacionales, la construcción social del ambiente en el fortalecimiento del desarrollo sustentable y la superación de las brechas de inequidad.” (Entrevistado 9).

“Los principios rectores.” (Entrevistado 15).

“La importancia que le doy al código de ética en la intervención que se adelante, es buena porque, de acuerdo a los lineamientos establecidos por este documento, se pueden visualizar los valores, derechos, deberes, compromisos, entre otros. Así mismo, es mi actuar como profesional.” (Entrevistado 18).

“...yo actúo desde los valores y no desde lo que se dice en el código de ética. Hace rato no me baso exactamente en el código de ética.” (Entrevistado 10).

“Le doy importancia a mi ética y valor.” (Entrevistado 17).

Los profesionales destacaron sus deberes, compromisos y obligaciones en el actuar profesional con respecto a los agentes sociales, respetando al usuario como persona, garantizándole sus derechos e incentivando su participación, para lo cual se debería mantener una disposición a la atenta escucha. En lo relacionado con la institución, expresaron que buscaban optimizar la calidad de los servicios, impulsando con lealtad los proyectos. Y con respecto al profesional, resumieron sus deberes en el mantener un incentivo de actualización, participar en investigaciones e incentivar la participación comunitaria, siempre con actitudes de empatía y escucha, además de ser promotores de paz:

“...me parece que, con el usuario, como que ese es el marco que nos debería mover y, a partir de ahí, empezar a manejar deberes y compromisos, que también dependen de dónde usted lo plantea, por ejemplo: escucharlos. La escucha es un deber, es un compromiso (...) Es un deber tratarlo con respeto, pero también es una obligación.” (Entrevistado 19).

“¿Cuáles serían? Creo que nuestros deberes son: servicio, garantizar los derechos, promover la participación, promover la convivencia, la paz, todo esto. Yo creo que ese es nuestro

compromiso social y nuestra obligación. Creo que un trabajador social que no le apueste a eso, ¡quédese sentado produciendo, investigando!, y no haga daño en los procesos comunitarios.” (Entrevistado 11).

“Se debe seguir una lógica donde en el actuar profesional prevalece el actuar, donde se beneficien las personas y no se vean afectadas, haciendo un balance entre lo que debe ser y lo que conviene que sea. Se deben mantener los valores y el respeto, por encima de todo, hacia las personas.” (Entrevistado 6).

“Como institución, optimizar la calidad de los servicios y velar por el mantenimiento de las condiciones que permitan a los profesionales actuar dentro de las normas contempladas en el código.” (Entrevistado 12).

“Es un deber tratarlo con respeto, pero también es una obligación, pues claro, y es un compromiso que tengo claro; y eso también aplica a la institución. Es un deber ser leal con la institución donde usted está y actuar con principios también (...) Es un deber construir institución.” (Entrevistado 19).

“Deberes de la institución: promover la participación de los ciudadanos en los programas y proyectos delineados por la institución.

- Compromisos con la institución: comprometerse con las políticas, programas y proyectos que lidera la institución.

- Obligaciones con la institución: ejercer su labor de la forma más idónea.

- Deberes de la profesión: participar en los lineamientos políticos del Estado; participar e implementar las investigaciones.

- Compromisos de la profesión: promover la participación de la comunidad en los diferentes procesos.

- Obligaciones con la profesión: ser un ser humano con empatía, don de escucha y que sea un excelente investigador.” (Entrevistado 18).

“Yo pienso que el compromiso como profesional es estar en una permanente actualización.” (Entrevistado 16).

6.5 Categoría 5: Principios y valores

En sus relatos los trabajadores sociales expresaron la importancia de tener en cuenta los principios y valores adquiridos en la formación personal, como bases para el ejercicio ético, enfatizando en los valores humanos: honestidad, respeto y la solidaridad. De igual forma, en la intervención profesional, destacaron: la confidencialidad, la justicia, la aceptación y la libertad, en consonancia con lo expresado en el Código de ética y los principios reconocidos históricamente en el desarrollo del Trabajo Social como profesión-disciplina (ver figura 11).

Estas dos categorías inductivas, los *valores humanos* y los *principios de la profesión*, surgieron frecuentemente en los discursos de los entrevistados, y no siempre de forma separada, como se ve en los siguientes ejemplos:

“Actuamos críticamente teniendo en primer plano que nuestra actuación guarde coherencia con los principios de libertad, justicia, respeto.” (Entrevistado 2).

“Mira: todo lo que son metodologías, teorías, eso se aprende; lo que no se aprende a hacer es a ser humano. Tú eres un ser humano construido en valores, en ética, desde pequeño. Tú eres un ser humano que desde pequeño tienes todas esas cosas: Eso va, digamos, pegado a la carne de uno (...) No se aprende con la teoría de Natalio Kisnerman.” (Entrevistado 13).

“La libre determinación, aceptación por la diferencia, secreto profesional en información confidencial de usuarios. Evitar actos de corrupción basados en el clientelismo y la compra de conciencias.” (Entrevistado 18).

“Para mí: la verdad, la transparencia, la honestidad, ¿cierto? Yo creo que es eso, porque es que ser honesto es ser honesto en todo; desde que fui puntual, desde que cumplí con mis funciones, desde que no puedo, pues no puedo; tengo dificultad, ayúdeme. Pido ayuda, pero no me invento, no me copio. Para mí, eso es crucial.” (Entrevistado 20).

“Los valores se centran en el respeto al ser humano, entre ellos: bondad, libertad, dignidad, buen trato, los cuales permiten intervenir integralmente y de manera objetiva una situación determinada.” (Entrevistado 21).

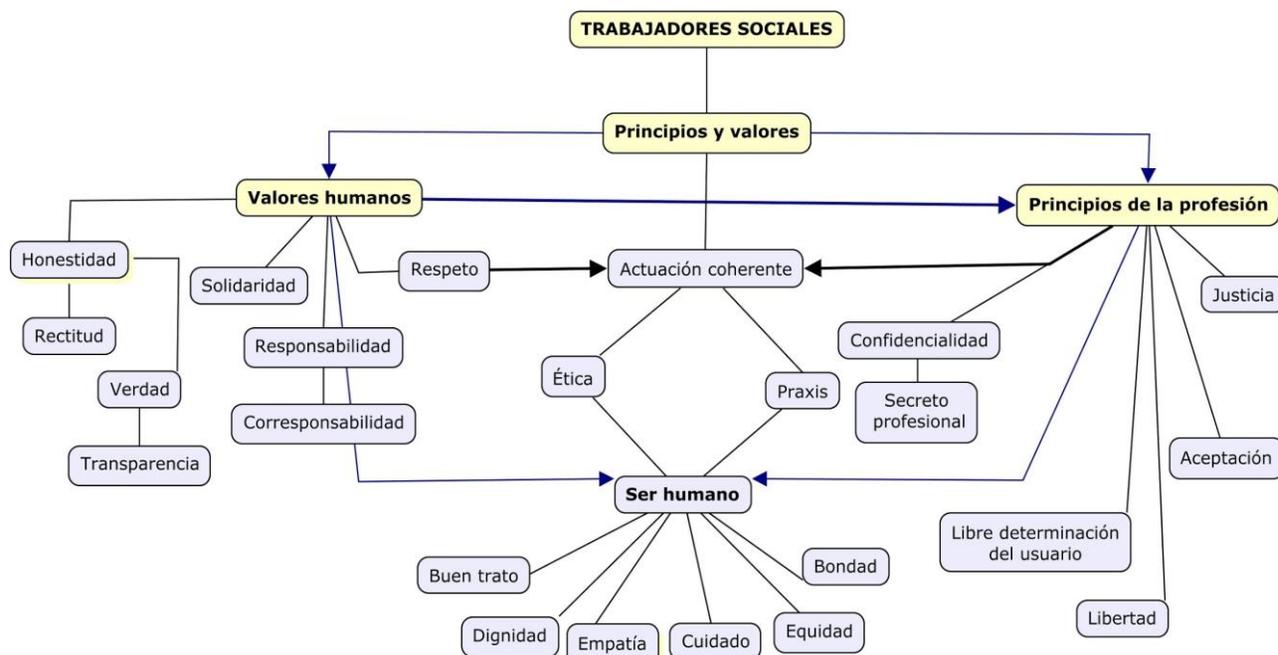


Figura 11. Taxonomía conclusiva de los principios y valores

El Código por su parte, delimita la definición de unos principios basados en la *Constitución Política de Colombia* y la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Al respecto, en las respuestas casi no se aludió directamente al bloque constitucional o a la Declaración de la ONU, con la excepción del Entrevistado 9:

El respeto por el bloque de constitucionalidad que se da en torno a la garantía y promoción en el ejercicio de los derechos humanos individuales y colectivos, el respeto a la diversidad etno-cultural que se vive en los territorios con los diferentes grupos poblacionales, la construcción social del ambiente en el fortalecimiento del desarrollo sustentable y la superación de las brechas de inequidad.

No obstante, sin referirse a normas específicas, existió un reconocimiento implícito al señalar los principios como la principal guía de orientación en la acción profesional, especialmente el respeto a los derechos de los sujetos durante la intervención, y afirmaron que cuando se transgredían se ocasionaba las faltas profesionales.

La verdad, que resaltaría actuar con la verdad, con justicia, con transparencia; creo que son los pilares. Es algo que he incorporado a mi ética personal... esos son los que llevo tan dentro de mí, dentro de mi ser, muchos más que también están en el centro como la justicia, verdad... ¿Por qué nombré esos? En términos generales, digamos, porque no sé cómo están escritos ahí (...) A mí me gusta trabajar con estos pilares, con los pilares de la comunicación, de hablemos más tranquilamente. Llegamos a acuerdos entre todos, y eso no me lo enseña el ABC, no me

lo dijo el ABC (...) Si tú eres un ser humano ético, eres un profesional ético, porque lo contrario es solamente un papel. (Entrevistado 13).

Por otra parte, cuando se referían a los valores, se encontró que también existía correspondencia con lo descrito en el artículo 11 de Código de ética:

...las características regionales, culturales e institucionales influyen en el reconocimiento que los trabajadores sociales tienen de los valores asociados a su ejercicio; entre otros: honradez, responsabilidad, lealtad, compromiso, tolerancia, espíritu de servicio, sentido de pertenencia, prudencia, humildad. Por tanto, los trabajadores sociales para llegar a definir y acordar los valores, y hasta las virtudes, según el contexto, deben orientarse por los siete principios descritos en el artículo anterior y tener presente que la comprensión de la diferencia es pilar fundamental para establecer relaciones de diálogo y equidad. (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2017, p. 31).

En las respuestas los trabajadores sociales expresaron que el desarrollo de valores se asociaba a su experiencia profesional y, en esa medida, ponderaron algunos valores de manera subjetiva:

Los valores y principios, digamos que podrían tener una articulación... como ya había manifestado: compromiso, responsabilidad, honestidad. Con la labor es entrega absoluta; por ejemplo, desde la misma docencia. Yo creo que en el quehacer es supremamente importante la relación del docente con sus estudiantes, la forma cómo dialoga con sus estudiantes, cómo se dirige. Porque a veces hay docentes que por tener esa curul, digámoslo así, se sienten con el poder de pasar por encima, y viceversa... entonces se da un marco de irrespeto. Pero creo que básicamente sí está muy articulado a los valores sociales. La comunicación también es supremamente importante. Yo no puedo interpretar un gesto en clase, sino que entro en diálogo con el estudiante y mirar qué fue lo que pasó, o con el tipo de población con el que uno está trabajando uno; por ejemplo, ve trabajadores sociales del ICBF, donde, como cuando vas al médico en una EPS, el médico ni siquiera te mira... (Entrevistado 1).

Al respecto, Ortega y Gasset, citado en Diego (2015, p 193), haciendo referencia a Scheler, sugiere que cada individuo desarrolla su propia escala de valores; siendo el valor el cariz o aspecto que sobre el objeto proyectan los sentimientos de agrado y desagrado del sujeto; aclarando que las cosas no son por sí valiosas, sino que todo valor se origina en una valoración previa, y ésta consiste en una concesión de dignidad y rango que hace el sujeto a las cosas según el placer o enojo que le causan.

6.6 Categoría 6: Faltas contra la ética en el Trabajo Social

En las respuestas los trabajadores sociales identificaron frecuentemente las faltas como una contravención a los principios y valores, ponderando de manera diferenciada y de acuerdo con sus experiencias profesionales (ver figura 12), así:

“Yo creo que... una falta grave, para mí, no es guardar coherencia con el respeto de los derechos humanos; o sea: todo lo que te ponga en contra del respeto a los derechos de la población. Creo que eso es una de las faltas más complejas.” (Entrevistado 2).

“La defensa de la dignidad y la integridad humana, la libertad, la honradez, la solidaridad, la transparencia, la libre determinación, aceptación por la diferencia, secreto profesional en información confidencial de usuarios, evitar actos de corrupción basados en el clientelismo y la compra de conciencias.” (Entrevistado 9).

“Desde la parte, digamos, ya inmediata con el trabajo, con la persona, sí es la aplicación de los principios y de los valores que yo le mencionaba (...) porque en la medida que eso tiene que ir de la mano, yo no puedo pensar que voy a ser la respetuosa, sino que estoy cumpliendo con mis funciones administrativas y legales...” (Entrevistado 16).

Se notó que hicieron especial énfasis en que las faltas se ocasionaban por la contravención de los valores humanos, como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. Por tanto, para no cometer faltas, se debería tener el compromiso de actuar coherentemente dentro del marco establecido por la ética profesional, las normativas institucionales y los valores personales. Esto evidenció que los códigos y normativas son construcciones que, marcadas por la historia, resultan de acuerdos en los que se tienen en cuenta las voces de los actores implicados.

Así, por ejemplo, la metodología para la modificación del Código de ética aprobado en 2002 y la construcción del aprobado en 2015, se llevó a cabo mediante la convocatoria y participación de trabajadores sociales de distintas regiones, de organismos como la Fects y el Conets, distintas unidades académicas y grupos de expertos que en el proceso identificaron y definieron diversidad de valores, que son relativos y corresponden a contextos culturales específicos que podrán establecerse mediante acuerdos entre grupos o las instituciones. (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2017).

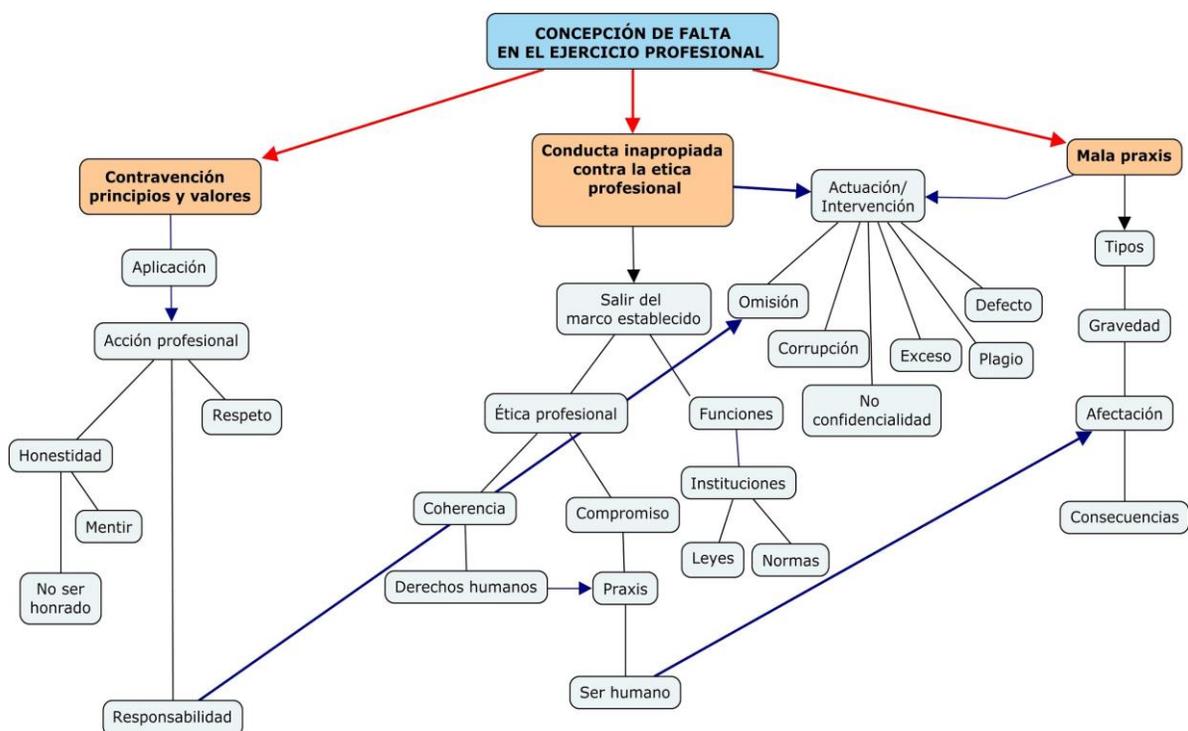


Figura 12. Taxonomía de las faltas en el ejercicio profesional

Tomando en cuenta la ponderación en los valores que mencionaron, se encontró gran afinidad con lo expuesto en el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, con respecto a los siete principios orientadores de la acción profesional, ya mencionados en la página 34.

Por otra parte, se destacó la recurrencia a realizar descripciones de conductas inapropiadas del trabajador social en el cumplimiento de compromisos y responsabilidades con el sujeto, la institución y la profesión. Las conductas inapropiadas las definieron como la idea de salirse del marco referencial dado por la ética profesional y la normativa institucional. Los entrevistados consideraron que una conducta errónea se generaba por: una técnica mal aplicada en la intervención, un tratamiento inadecuado para la problemática presentada, producto de la inadecuada lectura de la realidad, en la que se precisaría la aplicación de otra metodología. Ejemplo de lo dicho, son las siguientes respuestas:

“Una conducta inapropiada de acuerdo a la ética profesional al realizar una intervención profesional. Pues una falta es cuando se actúa fuera del marco referencial establecido y que establece la ética del profesional del Trabajo Social. Las instituciones también establecen en

ese marco de actuación las leyes y las normas. Hay falta cuando usted se sale de eso que está establecido en esos diferentes niveles.” (Entrevistado 19).

“Incurrir en exceso o defectos en el desempeño de funciones como profesional en Trabajo Social.” (Entrevistado 15).

“Actuar de forma indebida por interés personal o beneficiando a terceros.” (Entrevistado 10).

“Es transgredir el honor de la profesión.” (Entrevistado 18).

En la definición de las faltas es importante tomar como referente el *Código de ética*, que en su capítulo 6, dedicado al *régimen disciplinario*, estipula en el Artículo 18 lo que se constituye como faltas:

- a) *La contravención de las disposiciones legales que regulan la profesión, contempladas en la Ley 53 de 1977 y el Decreto 2833 de 1981.*
- b) *La violación de lo expresado en el Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia.*
- c) *Las disciplinarias de los trabajadores sociales que se desempeñen como servidores públicos,*
- d) *Y todos aquellos actos que la ley eleve a la categoría de contravención o delito.* (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2017, p. 37 y 38).

Para una correcta definición de las faltas, se tomarán en cuenta las normas que regulan al Trabajo Social: la *Ley 53 de 1977*, el *Decreto 2833 de 1981*, el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, la tipificación de las faltas según su gravedad y el *Código disciplinario* para los funcionarios del ámbito público, en el que se mencionan faltas que van desde las contravenciones hasta los delitos, donde ya se necesitan acciones legales por parte de los organismos encargados de investigar e impartir justicia.

La revisión de los casos fue señalada por el Entrevistado 9:

Es necesario reconsiderar qué es una falta leve, qué es una falta moderada y qué es una falta grave. Es una temática que requiere un análisis pormenorizado de cada caso, leído y entendido desde su contexto, por las implicaciones jurídicas y legales que puede tener. La ética no permite infidelidades o violaciones. Una falla profesional es algo muy grave. El que las comete no es un profesional. Es falta... y definitivamente ya no lo es más. El comportamiento moral o ético es libre, consciente y responsable de sus consecuencias, independientemente de sus intenciones.

Lo anterior da paso para abordar la última categoría: *la concepción de las faltas en el ejercicio profesional*. Los diferentes tipos de faltas ocurridas en la intervención profesional se definen como mala praxis. Al respecto, tomando como referente principal a Valverde (1996), se entiende que las faltas son concebidas como una infracción (culposa o involuntaria). De acuerdo con el autor, la falta se ocasiona por el mal actuar profesional, pero cada caso se debe verificar y definir si la acción se puede clasificar como un acto de descuido o de malicia intencionada que lleve a afectar el adecuado servicio profesional porque el trabajador social asumió una actitud no acorde con los postulados éticos profesionales, denigrando o degradando al ser humano. Por lo que todo esto conlleva para el profesional, es importante revisar y analizar el contexto en el cual se presentó la falta.

El Entrevistado 9 además hizo un listado de posibles casos de mala praxis, según los postulados de Galarce, Elmy Rosario (1996), quien ha afirmado que la reflexión y la conciencia de la ética pueden contribuir significativamente a evitar que en el ejercicio profesional se presenten los siguientes problemas o faltas:

- a) *Abuso de poder: es decir, ejercerlo para favorecer a otros.*
- b) *Conflicto de intereses: crear normas en el trabajo que beneficien en lo personal a personas identificables.*
- c) *Nepotismo: hacer participar a miembros de la familia de los beneficios de pertenecer a una organización.*
- d) *Incompetencia: el conocido Principio de Peter estipula que: toda jerarquía, todo empleado, tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia... para todo puesto de trabajo que existe en el mundo, hay alguien en algún lugar que no puede desempeñarlo. Dado un periodo de tiempo y suficientes ascensos, llegará finalmente a ese puesto de trabajo y permanecerá en él, desempeñándose chapuceramente, frustrando a sus compañeros y erosionando la eficiencia de la organización.*
- e) *Soborno: aceptar obsequios o regalos a cambio de dar una atención especial a favor de alguien en pago de actos inherentes a sus funciones.*
- f) *Lealtad excesiva: mentir para cubrir a un superior o realizar todas las actividades que le sean encomendadas, aún en contra de principios morales.*
- g) *Falta de dedicación y compromiso: no realizar el máximo esfuerzo en su trabajo, perder el tiempo deliberadamente.*
- h) *Abuso de confianza: utilizar los recursos de una organización para su uso personal o para hacer uso indebido de los mismos.*
- i) *Egoísmo: preferir el beneficio propio en detrimento de otro.*
- j) *Encubrimiento: guardar silencio y no denunciar a un traidor. Movidio por su amistad, temor o conveniencia. (Galarce, 1996, p. 2 y3).*

En lo relacionado con las faltas, es necesario acudir a un autor que también se mencionó en el marco teórico: Valverde (1996), que en su análisis considera la existencia de diferentes tipos de malas praxis relacionadas con la atención, el respecto, la bondad y la mala fe en los actos profesionales. Los tipos de faltas en las que puede incurrir el trabajador social por las malas praxis, según este autor, son:

- *Primero. Están aquellas situaciones que se presentan como el resultado de un error tecnológico de la acción social profesional.*
- *Segundo. Falta de reconocimiento ante alguna incapacidad o limitación y falta de humildad para acudir a otros profesionales expertos en el tema.*
- *Tercero. Se pueden citar los actos profesionales que engendran el error en la negligencia, más que en la falta de conocimiento o equívoco en la aplicación metodológica.*
- *Cuarto. El trabajador social antepone valores y principios personales a los de la profesión con el fin de sacar provecho o ventaja en la situación que él maneja.*

Por su parte, los entrevistados opinaron:

“Omitir información o exagerar en la determinación de los hechos.” (Entrevistado 3).

“Actuar de forma indebida por interés personal o beneficiando a terceros.” (Entrevistado 10).

“Es transgredir el honor de la profesión.” (Entrevistado 18).

“Incurrir en exceso o defectos en el desempeño de funciones como profesional en Trabajo Social.” (Entrevistado 15).

6.6.1 Tipificación de las faltas

• Faltas leves

Interpretando la información recolectada de las distintas entrevistas se evidenció que los trabajadores sociales tenían claridad sobre las faltas leves que se podían presentar en la intervención profesional, de acuerdo con las diversas vivencias en su ejercicio. Estas faltas se abordaron teniendo en cuenta los tres agentes sociales: *la institución, el sujeto y la profesión* (ver figuras 13 y 14).

Frente a la institución. Con respecto a este primer agente social, se derivaron tres subcategorías:

- *Principios y valores:* en las respuestas se insistió en un compromiso ético con respecto al buen nombre de las instituciones, convirtiéndose en falta leve el actuar de forma indebida contra el buen nombre de la organización. Dos de los entrevistados respondieron:

“No hacer buen nombre de la institución, ¿sí? Bueno, siempre y cuando la institución acate la defensa de los derechos humanos.” (Entrevistado 2).

“Una falta leve, de pronto: una mala palabra; de pronto: hablar mal de la profesión o de la institución.” (Entrevistado 1).

- *Incumplimiento de las normas:* refiriéndose a las reglas impuestas por una organización para el buen funcionamiento de la misma. El incumplimiento de las funciones estipuladas en su contrato laboral, o el ir en contra de las políticas de cada institución, para los trabajadores sociales eran faltas leves que no sólo repercutían en lo institucional, también en los sujetos sociales. Posición que se apreció en estas respuestas:

“A nivel de institución, una falta leve: no cumplir alguna tarea que esté en mi contrato laboral.” (Entrevistado 4).

“Cómo se afecta a la institución, siendo un ejemplo el llegar tarde...” (Entrevistado 6).

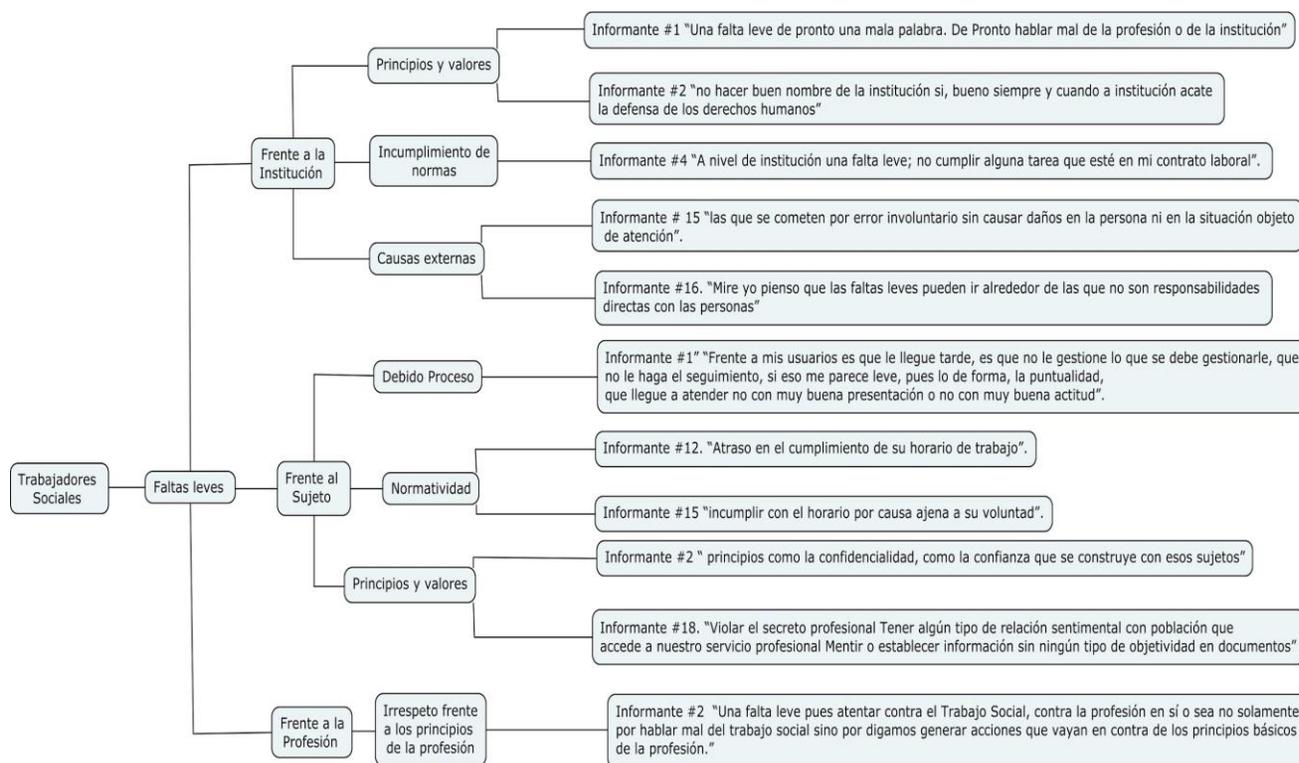


Figura 13. Taxonomía analítica de las faltas leves

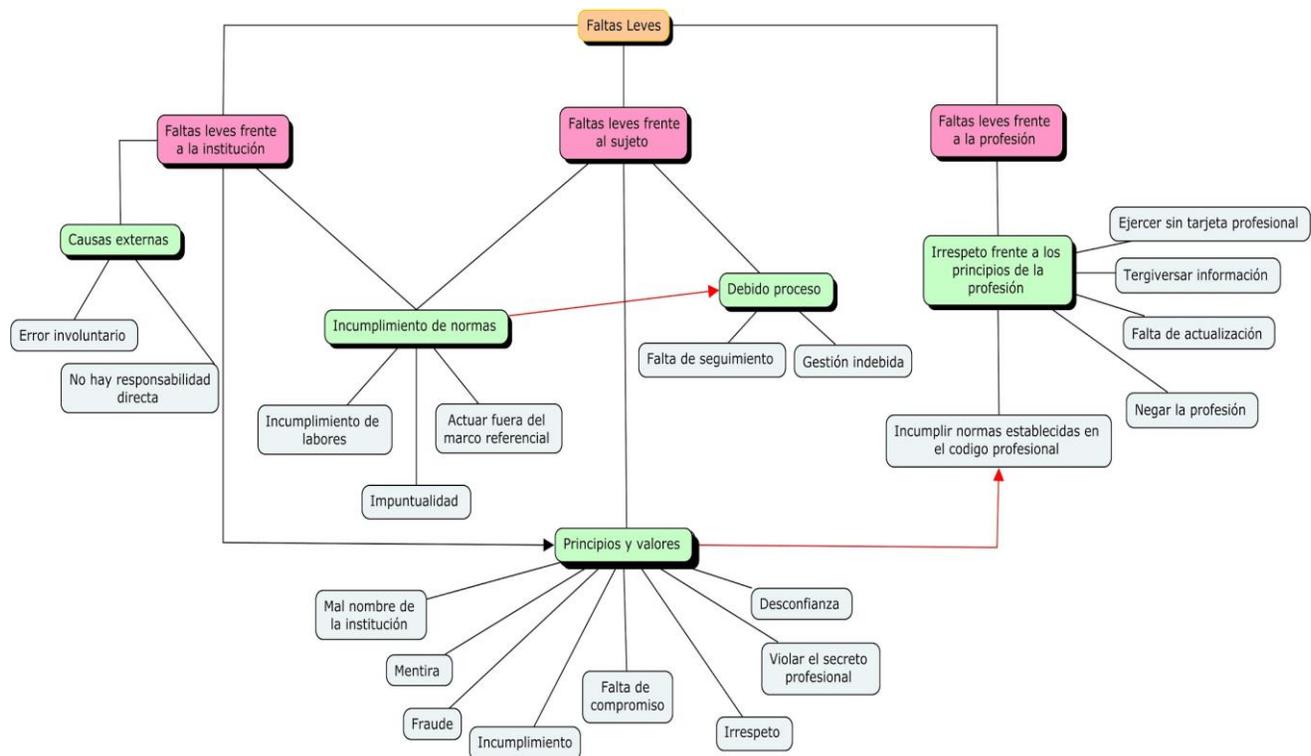


Figura 14. Taxonomía conclusiva de las faltas leves

- *Causas externas*: entendidas como aquellos factores que podían afectar el quehacer profesional, pero que no estaban asociados a éste o no generaban afectación al sujeto social; como lo expresieron dos entrevistados:

“Mire, yo pienso que las faltas leves pueden ir alrededor de las que no son responsabilidades directas con las personas.” (Entrevistado 16).

“Las que se cometen por error involuntario sin causar daños en la persona ni en la situación objeto de atención.” (Entrevistado 15).

Frente al sujeto. En este segundo agente social, también se dieron tres subcategorías:

- *Debido proceso*: los profesionales consideraron falta leve los aspectos que de alguna manera impedían el debido proceso del actuar profesional con las personas y los marcos éticos establecidos para llevar a cabo una buena intervención; por ejemplo:

“Frente a mis usuarios, es que le llegue tarde, es que no le gestione lo que se debe gestionarle, que no le haga el seguimiento. Sí, eso me parece leve... Lo de la forma, la puntualidad, que llegue a atender no con muy buena presentación o no con muy buena actitud.” (Entrevistado 1).

- *Normatividad*: las faltas contra la normatividad ocurridas de manera transversal con respecto a la institución y al sujeto.

- *Principios y valores*: faltas contra las personas por contravenir los principios y valores que rigen al profesional:

“Principios como la confidencialidad, como la confianza que se construye con esos sujetos.” (Entrevistado 2).

Frente a la profesión. Se encontró una fuerte inclinación hacia el irrespeto a los principios de la profesión establecidos en el Código de ética: justicia, dignidad, libertad, igualdad, respeto, solidaridad y confidencialidad; como se ve en estas respuestas:

“Una falta leve, pues atentar contra el Trabajo Social, contra la profesión en sí. O sea: no solamente por hablar mal del Trabajo Social, sino por, digamos, generar acciones que vayan en contra de los principios básicos de la profesión.” (Entrevistado 2).

“Incumplir las normas establecidas en el código profesional.” (Entrevistado 14).

En lo expresado por los entrevistados es fundamental reconocer la articulación e importancia que le daban al Código de ética en su intervención profesional. Se destacó que cuando se dejaba de lado la interrelación entre los agentes sociales y los principios y valores que rigen la profesión, se ocasionaban las faltas, y una falta cometida frente a un agente social afectaba también al siguiente. Así, el profesional, independientemente de su campo de intervención y de la población con la que llevaba a cabo sus procesos, debería tener presente los principios y valores de la profesión, siendo cuidadoso en la forma de encarar los procesos y acatar la normatividad.

• Faltas moderadas

Ante las preguntas sobre estas faltas, los trabajadores sociales manifestaron frecuentemente dudas o dificultades para definir qué se debía considerar como falta moderada en el ejercicio profesional. No todos respondieron, y quienes lo hicieron trataron de alejarse de los extremos de lo leve o lo grave, considerando las consecuencias para la institución, el sujeto o la profesión (ver figura 15).

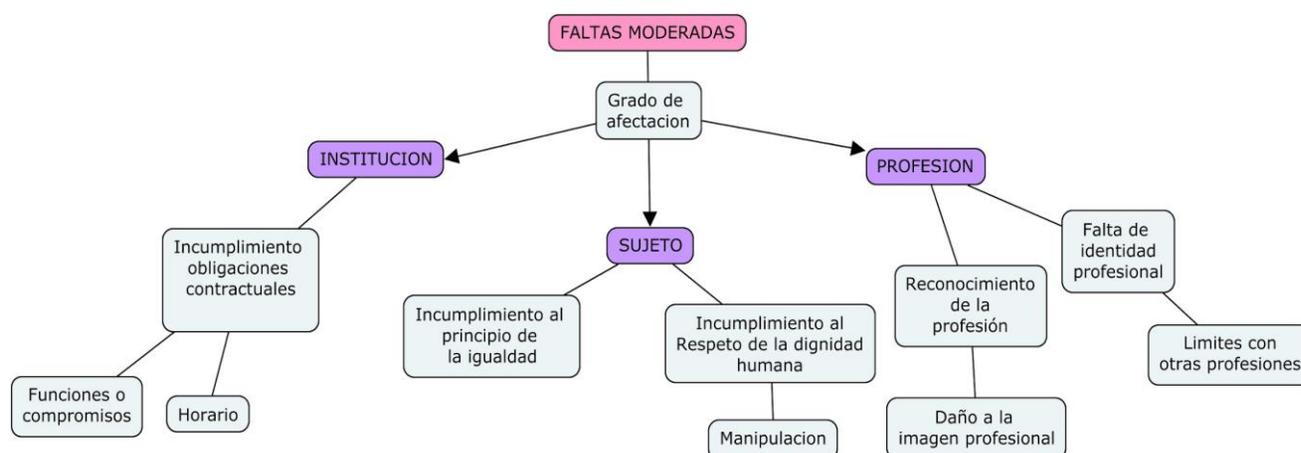


Figura 15. Taxonomía conclusiva de las faltas moderadas

Frente a la institución. Los entrevistados señalaron como falta moderada el incumplimiento de las obligaciones contractuales:

“Moderada frente a la institución, por ejemplo: no cumplir con las funciones que me han asignado, que no dé el profesionalismo que se espera de mí.” (Entrevistado 1).

“Incumplir con alguno de los deberes de la institución, estipulados en un respectivo contrato de trabajo”. (Entrevistado 3).

“Quedar de asistir a una reunión y no asistir por voluntad propia”. (Entrevistado 13).

“Atraso en el cumplimiento de su horario de trabajo.” (Entrevistado 12).

“Incumplir con las actividades asignadas.” (Entrevistado 14).

Frente al sujeto. Las respuestas se enfocaron hacia el mal actuar profesional que afecta la dignidad y la integridad humana, como causa de las faltas moderadas que se manifiestan por el incumplimiento

de acuerdos con el usuario, sin que se atente de manera significativa su situación, y por el hecho de manipularlo para que sus decisiones se adapten a las preferencias del trabajador social:

“Mentir sobre un proceso, inclinar a un usuario para que tome una decisión sin respetar su auto-determinación.” (Entrevistado 13).

“Agresión o maltrato.” (Infamante 14).

“El impacto de la acción que comprometa la vida o situación del sujeto.” (Entrevistado 15).

Frente a la profesión. Las faltas moderadas cometidas en el ejercicio profesional se interpretaron como infracciones que afectan el reconocimiento de la profesión en la sociedad:

“Igual, estoy haciendo una muy mala imagen del quehacer profesional.” (Entrevistado 1).

“Intervenir de forma abrupta en las instancias de otras disciplinas.” (Entrevistado 3).

“Incumplimiento de sus deberes.” (Entrevistado 14).

Hay que resaltar que el Código de ética contiene un capítulo completo dedicado a los compromisos de los trabajadores sociales en su ejercicio profesional con respecto a los sujetos, la profesión, los colegas, otros profesionales y las organizaciones; siendo el primer compromiso frente a la profesión: *“Defenderla, identificarse con ella y ser leales a la misma.”* (literal **a** del artículo 14). Al respecto, el Entrevistado 13 expresó:

Es una falta grave... decir mentiras, ser deshonesto, porque hace quedar mal a las otras trabajadoras sociales que vienen. En cambio, si usted es buena trabajadora social, la gente va a pedir mucho Trabajo Social, o a otro trabajador social que sea igual que usted...

• Faltas graves

En las diversas respuestas, la concepción de las faltas graves fue muy subjetiva, haciendo énfasis en las características de estas faltas, evidenciándose distintas posturas frente a *“lo grave”*. Destacaron el papel fundamental de los valores y las convicciones personales al momento de caracterizar y determinar el grado de gravedad (ver figuras 16 y 17).

Frente a la institución.

- *Contravenir valores y principios:* por ejemplo, lo mencionado por el Entrevistado 10: *“...va directamente contra un valor como la honestidad, como la confidencialidad.”*

- *Abuso de poder:* En las respuestas se destacó como falta grave el abuso de poder, que según Mihaileanu (2009):

Es ejercido por individuos y grupos en diferentes ámbitos de la vida cotidiana (político, económico, social...) expresaría una forma de dominación presente en la sociedad que persigue el mantenimiento de determinados privilegios y ventajas (de una minoría sobre una mayoría), recurriendo para ello a diferentes formas (explícitas o implícitas) de marginación, humillación y represión. (p. 5).

Dicho abuso se menciona, por ejemplo, en el discurso del Entrevistado 4:

A nivel institucional, te lo hablo muy desde la experiencia, en mi caso yo manejo personalmente unos recursos de la fundación, de un proyecto. Entonces digamos que una falta grave sería como la apropiación inadecuada de esos recursos.

El abuso de poder se encuentra directamente relacionado con la corrupción, como lo refirió el Entrevistado 19:

Pero las graves, graves, por ejemplo, no me cabe la menor duda: la colega que no estaba haciendo los procedimientos adecuados para otorgar a los menores en adopción, del ICBF,

hace unos años. Esa fue una actuación grave para la institución porque quedó el buen nombre del ICBF marcado; para Trabajo Social, porque quedó como si estuviéramos cobrando por algo que simplemente es parte de un procedimiento... establecido.

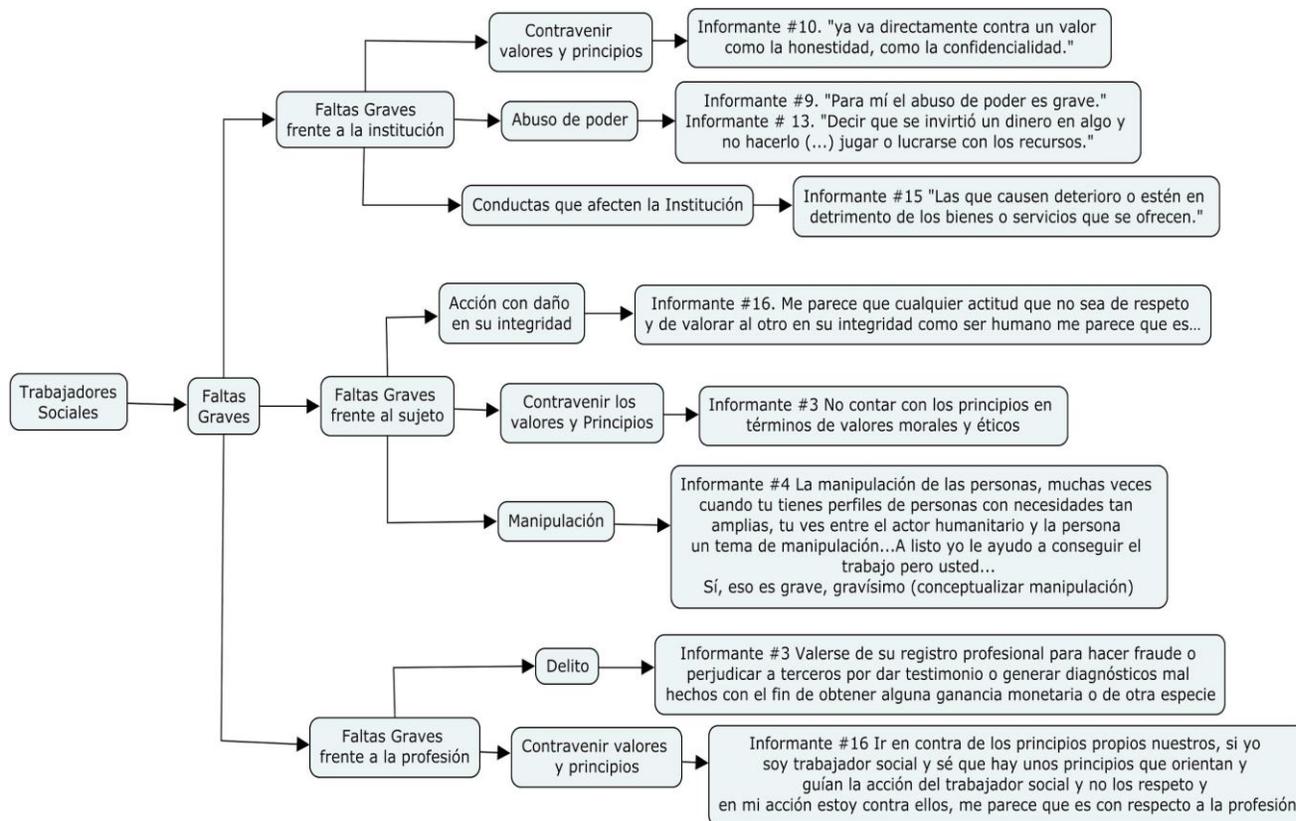


Figura 16. Matriz analítica de las faltas graves

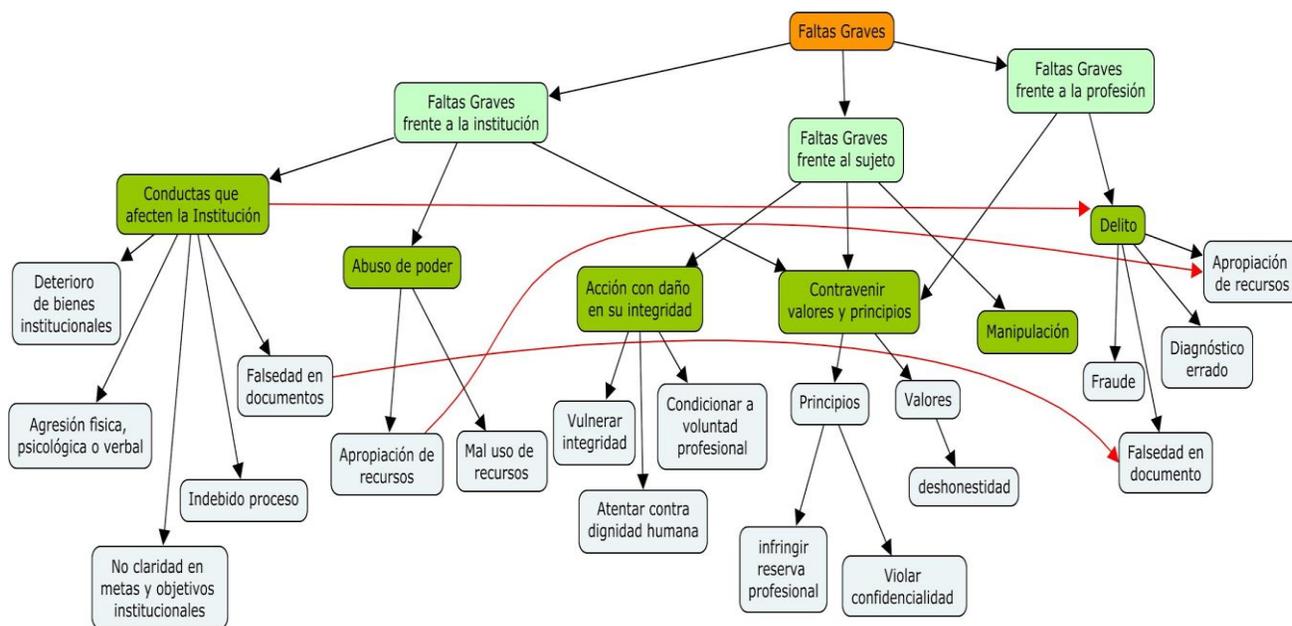


Figura 17. Matriz conclusiva de las faltas graves

Lo descrito en esta respuesta, como ejemplo de falta grave, se puede complementar mencionando un elemento clave en el procedimiento del abuso de poder; aportado por Zúñiga y Salas (2006): *“...se afirma que su característica fundamental es el ejercicio furtivo del poder, pero en todos los casos ese beneficio se concede con apariencia de legalidad.”* (p. 18).

- *Conductas que afectan a la institución:* tales como:

“Las que causen deterioro o estén en detrimento de los bienes o servicios que se ofrecen.” (Entrevistado 15).

“...que tenga enfrentamientos físicos o agreda.” (Entrevistado 1).

“...me parece que un reto para el profesional al momento de ir a trabajar, es tener las claridades de cuáles son los intereses y las metas y los objetivos de la empresa.” (Entrevistado 16).

“Ante la institución, por ejemplo, que yo falsifique documentos.” (Entrevistado 1).

“Indebido proceso a la hora de evaluar a los sujetos.” (Entrevistado 6).

Frente a sujeto. Los entrevistados mencionaron tres clases de faltas:

- *Acción con daño en su integridad:* faltas que afectan la dignidad e integridad del sujeto, un derecho fundamental, como lo enuncia la Carta de las Naciones Unidas: *“...la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”* Al respecto, se presentan dos respuestas de los entrevistados:

“...pero ya una falta grave es cuando va contra...o sea, cuando ya atropella la dignidad de la persona o la dignidad de una organización.” (Entrevistado 9).

“Las que generan un impacto que compromete la situación que presenta la persona con consecuencias irreversibles.” (Entrevistado 15).

- *Contravenir los valores y principios:* el Entrevistado 13 respondió: *“No contar con los principios en términos de valores morales y éticos.”*

- *Manipulación:* relacionada con el ejercicio de poder del trabajador social, que le permite “utilizar” al usuario; como lo expresó el Entrevistado 17: *“Utilizarlos para beneficios propios.”* Situación en la que el trabajador social se desempeñaría como un agente de control que se excede en su rol profesional, tal como lo señala Falla (2016):

Es así como la intervención, asumida como una forma de poder, puede generar mecanismos de control, normalización y disciplinamiento, provocando subjetividades y ámbitos de saberes que se apoyan en el examen, en el juicio o concepto, ejerciendo una vigilancia permanente sobre los sujetos en quienes define un saber que le permite establecer qué es correcto y qué no lo es, qué se debe hacer. (p. 360).

Frente a la profesión.

- *Delitos:* referentes a faltas sancionables civilmente y que tienen implicaciones claras en el ejercicio profesional y repercusión grave para la institución; por ejemplo, la agresión física. Sin embargo, dicha falta debe mirarse en el contexto, ya que pueden presentarse atenuantes, como la legítima defensa. La gravedad de este tipo de faltas depende del grado de punibilidad, de acuerdo con lo estipulado en el Código civil colombiano:

Artículo 9. Conducta punible. Para que la conducta sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y culpable. La causalidad por sí sola no basta para la imputación jurídica del

resultado. Para que la conducta del inimputable sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y se constate la inexistencia de causales de ausencia de responsabilidad.

También se mencionaron otras acciones sancionables civilmente: la falsificación de documentos y la apropiación de recursos; ésta última enmarcada en la corrupción. No obstante, también se mencionaron el fraude y los diagnósticos equivocados:

“Valerse de su registro profesional para hacer fraude o perjudicar a terceros por dar testimonio o generar diagnósticos mal hechos con el fin de obtener alguna ganancia monetaria o de otra especie.” (Entrevistado 3).

Acerca de estas dos faltas, cabe anotar que el fraude, según el *Black’s Law Dictionary*, citado por la *Association of Certified Fraud Examiners*, ACFE (s.f.), es “...una declaración falsa a sabiendas de la verdad o la ocultación de un hecho material para inducir a otro a actuar en su detrimento.”; mientras que el diagnóstico errado, evidentemente implica realizar una valoración equivocada de la realidad del sujeto.

- *Contravenir valores y principios*: en muchas respuestas se notó la preocupación de los trabajadores sociales por la aplicación de los mismos como ejes al momento de evaluar una falta:

“No contar con los principios, en términos de valores morales y éticos.” (Entrevistado 3).

“...uno también tiene cargos de confidencialidad, entonces de pronto vender esa información o utilizarla para perjudicar a una persona.” (Entrevistado 5).

“Ir en contra de los principios propios...” (Entrevistado 16).

Según estas respuestas, los principios mayormente quebrantados eran la confidencialidad y la reserva profesional; mientras que en los valores fue la honestidad. Aquí es importante citar una afirmación de Huertas (2006):

Analizar y sistematizar las creencias y comprensiones teóricas que operan cuando se proponen valoraciones morales, contribuye a que se clarifiquen conceptos e interpretaciones y que de manera más autónoma las personas y grupos vayan jalonando prácticas que resistan juicios valorativos frente a la justicia, al respeto por los derechos de los demás y la solidaridad social. (p. 141).

6.6.2 Mala praxis

Una mala praxis es entendida por Valverde (1996) como “...un acto de negligencia, mala fe, o equivocación técnico científica o personal que se da en el contexto de una relación dirigida a la prestación de un servicio.” (p. 703). Con esta perspectiva, los trabajadores sociales hicieron sus afirmaciones en las respuestas (ver figuras 18 y 19): *“Intervenciones equivocadas, diagnósticos errados, propiciando mala imagen a la profesión.” (Entrevistado 14).*

Aunque todas las características de la mala praxis se enmarcaron principalmente en la de negligencia y el mal actuar, también se mencionaron otras faltas, que se presentan a continuación, relacionadas con:

• **Indebido proceso.** Una de las faltas más recurrentes en las respuestas, que también estuvo presente en la categoría de faltas leves. Dos trabajadores opinaron:

“No aplicar un procedimiento, el protocolo para llevar a cabo un proceso, o no tener conocimientos o la seguridad necesaria para tal proceso.” (Entrevistado 13).

“Entonces, en malas praxis creo que es eso: dar unos procesos muy cortos en el tiempo; ni siquiera son procesos.” (Entrevistado 4).

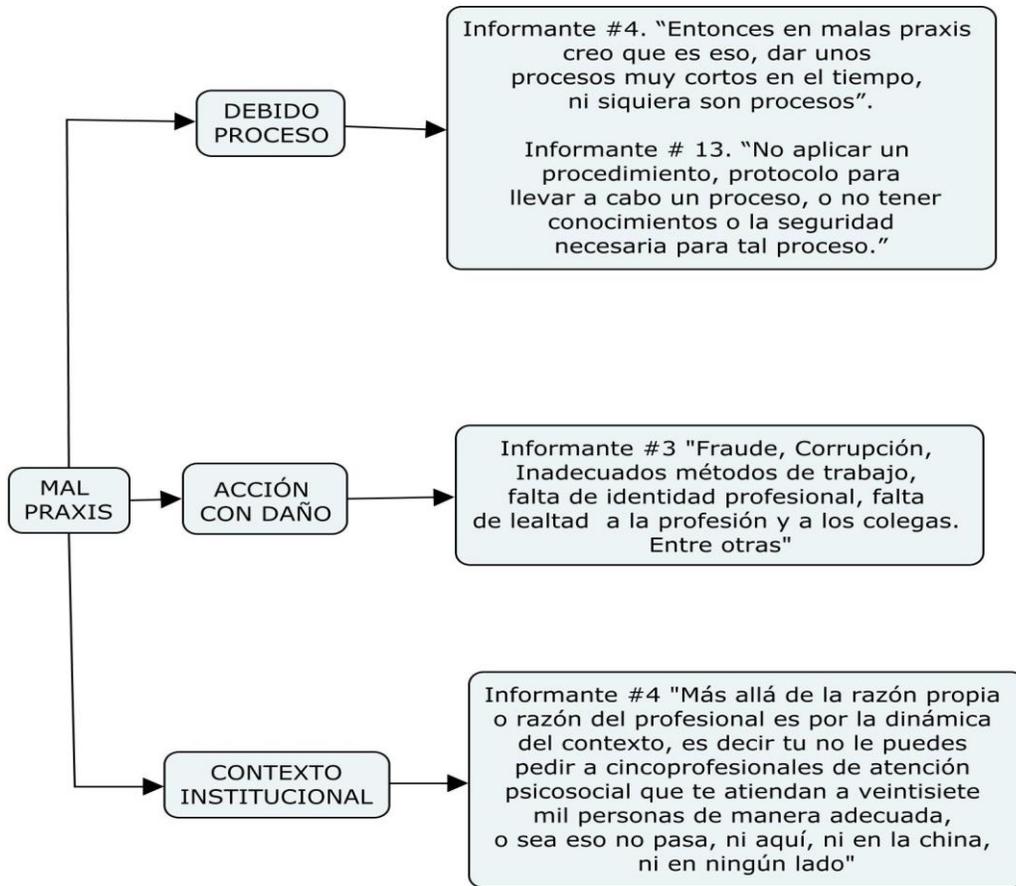


Figura 18. Matriz analítica de la mala praxis

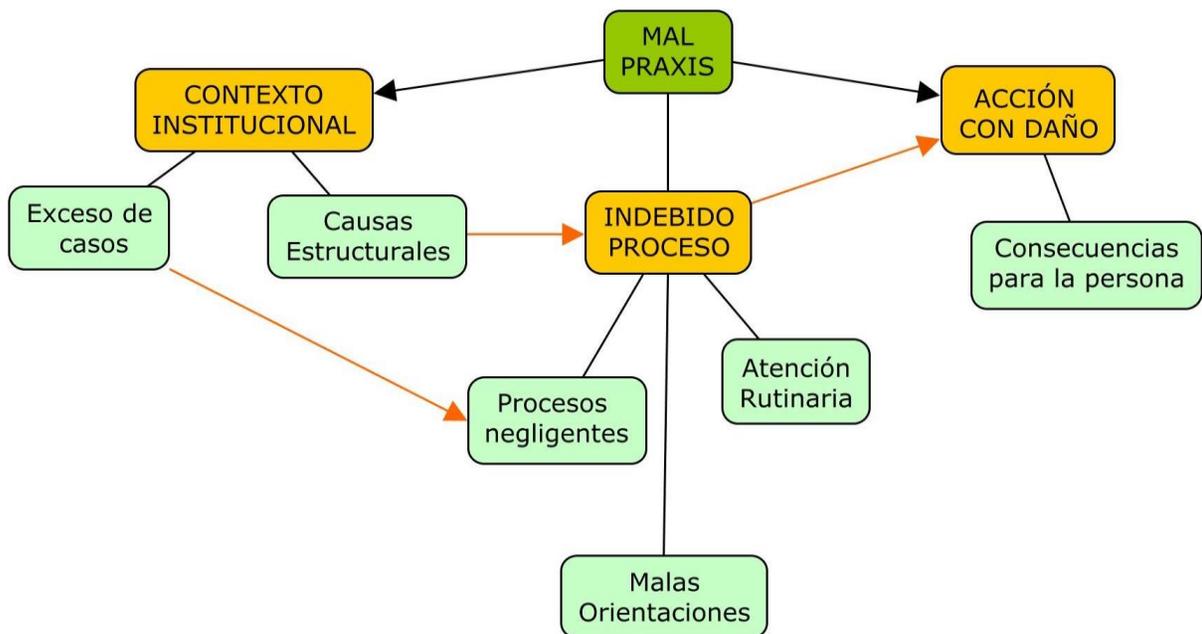


Figura 19. Matriz conclusiva de la mala praxis

El indebido proceso se ha asociado a la negligencia. Al respecto, Valverde (1996) plantea: “...los actos profesionales engendran el error en la negligencia, más que en la falta de conocimiento o equívoco en la aplicación metodológica.” (p. 708).

Sin embargo, las faltas generan consecuencias que ocasionalmente pueden categorizarse como acción con daño cuando afectan la integridad del sujeto. Esto concuerda con una de las respuestas: “Pero sí, realmente una persona por descuido, por incompetencia, por falta de responsabilidad, puede hacer cosas que de verdad le generen consecuencias a una persona.” (Entrevistado 10).

Estas acciones que inciden negativamente en la vida de los sujetos, se consideran como faltas graves que, a la vez, violentan la esencialidad de la profesión, ya que:

El trabajo social se basa en el respeto al valor y dignidad inherentes a toda persona, y a los derechos que de ello se desprenden. Los trabajadores sociales deben apoyar y defender la integridad y bienestar físico, psicológico, emocional y espiritual de cada persona. (García, 2007, p. 178).

- **Contexto institucional.** Un factor que pone al trabajador social en condiciones de dificultad, conduciéndolo a la mala praxis, tal como lo refiere el Entrevistado 19:

¿Usted qué hace en la institución? Intervención individual y familiar. ¿Hace realmente seguimiento individual y familiar, o atiende 80 personas al día, por ejemplo? Me parece que en ese sentido estoy hablando de las consecuencias de la mala praxis.”

Según Balestena (2001) “Las instituciones nos plantean una ideología y una práctica de control.” (p. 54). Así, las dificultades del Trabajo Social en la vida institucional se enmarcan en dos ejes principales, según Molleda, en Bermejo y Gómez (2010):

- *La tensión entre los y las trabajadores/as sociales y la institución. Los y las profesionales tienen su propia concepción sobre su tarea, cada uno/a tiene un estilo personal definido y sus determinantes subjetivos particulares; de la otra parte, la institución cuenta con unas exigencias ideológicas, legales, presupuestarias, de organización, burocráticas, etc.*
- *La tensión que se produce por tener que trabajar con otras personas sea cual sea su posición jerárquica, su puesto o función.* (p. 22).

Estas tensiones muchas veces coartan la acción profesional generando dilemas éticos.

- **Acción con daño.** Como causas, en una respuesta se dijo: “Fraude, corrupción inadecuados métodos de trabajo, falta de identidad profesional, falta de lealtad a la profesión y a los colegas, entre otras.” (Entrevistado 3),

Es interesante ver cómo las características del *indebido proceso*, el *contexto institucional* y la *acción con daño* producen un ciclo de realimentación por la incidencia mutua entre ellas. De esta forma, lo que permite un indebido proceso generalmente es un contexto institucional limitado y restrictivo para el Trabajo Social. ¿Y qué acarrea un mal proceso?: el daño, o destrucción, a la dignidad de la persona.

6.7 Categoría 7: Sanciones

Las faltas en el Trabajo Social son una preocupación fundamental en el ámbito disciplinar, por lo que es importante confrontar las concepciones de los profesionales con respecto a las diferentes consideraciones teóricas que abordan el carácter sancionatorio de las faltas (ver figura 20). En este orden de ideas, una sanción, según Jorge Guerra (1998), es “...la respuesta de un orden normativo frente al cumplimiento o incumplimiento de una norma; es la consecuencia de la verificación en la realidad de la prescripción de la norma.” (p. 121).

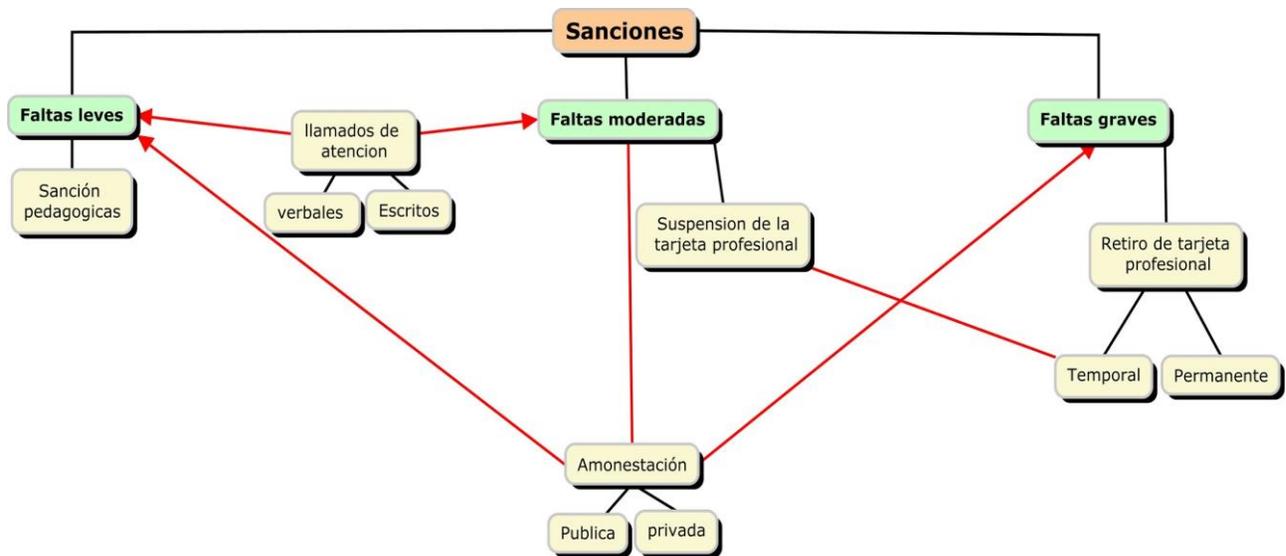


Figura 20. Taxonomía conclusiva de la tipificación de sanciones según las faltas

Al concebirse de forma distinta las faltas, los entrevistados propusieron también tipos de sanciones diferentes.

• **Sanciones para las faltas leves.** La primera pregunta que se les formuló a los entrevistados fue acerca de cómo sancionar las faltas leves. En sus respuestas mencionaron tres sanciones:

- *Pedagógicas*: tal como lo propuso el Entrevistado 10:

La primera es que sería una labor muy bonita en el Consejo tener asesoría, tener mentoría, tener 'coaching' y, con base en eso, darse la oportunidad de irse desarrollando profesionalmente... Me parece que ese camino pedagógico y de 'coaching' es muy valioso.

Esta opción sancionatoria es también conocida como *acompañamiento pedagógico*, que se distingue por las siguientes características:

Formativa y motivadora, deja de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar, para convertirse en una acción de ayuda y formativa, de ideas y acciones que impulsen y hagan efectiva la superación realimentando y proporcionando información confiable para la toma de decisiones y ofreciendo orientación y asesoría para fortalecer su práctica pedagógica, superando limitaciones, dificultades y distorsiones del proceso pedagógico. Brinda apoyo y estimula el trabajo docente (de la institución) generando espacios de reflexión y construcción sobre su desempeño (de cada uno de los involucrados). (Ortiz y Soza, 2014, p. 97).

- *Amonestación*: entendida como una sanción disciplinaria leve que se impone a un trabajador. El Entrevistado 2 dijo: "...las que están ahí no me parece que están mal; o sea: como esa amonestación individual.",

La amonestación verbal, por su naturaleza, no afecta la hoja de vida, al contrario de la amonestación por escrito, que sí lo hace.

La amonestación, especialmente cuando se hace por escrito, debe contener de forma clara y puntual la falta que se le imputa al trabajador, lo mismo que las consecuencias de incurrir en tales faltas, de modo que el trabajador tenga conciencia y claridad de las consecuencias de sus

actos y decisiones, y de esa forma convertir la amonestación no sólo en un elemento sancionador sino educador-formador. (Gerencie, 2017).

Un aspecto llamativo de esta sanción es que estuvo presente en las respuestas de los trabajadores sociales, con respecto a todas las faltas.

- *Llamados de atención*: que se asemejan a la amonestación. Es importante aclarar que la amonestación y el llamado de atención se hicieron presentes, no sólo como sanción para las faltas leves, sino también para las moderadas y las graves.

• **Sanciones para las faltas moderadas:**

- *Amonestación*: el Entrevistado 17 expuso: "...rotundamente la necesidad de amonestación pública."

- *Llamados de atención*

- *Suspensión del registro profesional*

• **Sanciones para las faltas graves:**

- *Retiro del registro profesional*: la mayoría de los trabajadores sociales coincidieron en que esta sanción era la adecuada para estas faltas; aunque unos dijeron que el retiro fuera temporal, y otros que fuera definitivo.

- *Amonestación pública*: así lo expresó el Entrevistado 3: "En este caso, y dependiendo de la gravedad del asunto, se podría recurrir a la amonestación pública."

Las respuestas estuvieron dentro del marco de lo establecido en el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, que estipula cuatro tipos de sanciones y la manera de aplicarlas, así:

Artículo 27. Sanciones. *Para sancionar se necesita la decisión unánime del Comité de ética, teniendo en cuenta el artículo 7 del Decreto 2833 de 1981, en concordancia con el literal "a" del artículo octavo de la Ley 53 de 1977, el previo estudio y valoración de la queja formulada, la naturaleza y gravedad de la falta, los antecedentes personales y profesionales y la trascendencia social del perjuicio causado. Las sanciones pueden ser:*

a) Amonestación verbal. *La presidencia del Consejo Nacional de Trabajo Social dará a conocer privadamente a la persona sancionada la amonestación, basándose en el escrito de la Decisión emitida por el Comité de ética.*

b) Amonestación pública. *La presidencia del Consejo Nacional de Trabajo Social dará a conocer la Decisión del Comité de ética a la persona sancionada. Además se expondrá en un lugar visible de la sede del Consejo y se hará llegar al Conets, a la Fects, a los directivos de las unidades académicas y a las asociaciones de trabajadores sociales del país.*

c) Suspensión temporal del registro profesional. *El período de suspensión estará entre uno y cinco años. El Consejo Nacional de Trabajo Social emitirá una resolución, motivada por la Decisión del Comité de ética, y la presidencia notificará al profesional sancionado. También se expondrá la resolución en un lugar visible de la sede del Consejo y se hará llegar al Conets, la Fects, a los directivos de las unidades académicas y a las asociaciones de trabajadores sociales del país.*

d) Cancelación del registro profesional. *El Consejo Nacional de Trabajo Social, mediante una resolución, motivada por la Decisión del Comité de ética, cancelará el registro profesional de la persona sancionada. La presidencia hará la notificación. La resolución se expondrá en un lugar visible de la sede del Consejo y se hará llegar al Conets, la Fects, a los directivos de las unidades académicas y a las asociaciones de trabajadores sociales del país. Además, con un aviso en la prensa nacional, se informará a las entidades públicas y privadas. (p. 41-43).*

Los entrevistados reconocieron la labor sancionatoria del Consejo frente a las infracciones o transgresiones de un trabajador social. Sin embargo, también se debe señalar que no existió consenso sobre los tipos de faltas, fluctuando las respuestas entre lo leve y lo moderado:

“Con un llamado de atención... pero con un conversatorio del qué, por qué lo hizo, no sé... Venga, ¿usted para qué se puso a decir mentiras? Y fuera de eso, escrito, como diciendo: mire, el Comité de ética le está recordando que usted faltó a la normatividad...” (Entrevistado 13).

Mientras que sí existió una voz unánime frente a las sanciones merecidas por faltas contra los derechos humanos y la dignidad de los sujetos, señalándolas como graves y por tanto merecedoras del retiro del registro profesional:

“Me parece que cualquier actitud que no sea de respeto y de valorar al otro en su integridad como ser humano...” (Entrevistado 16).

“Una falta grave es cuando... ya atropella la dignidad de la persona o la dignidad de una organización.” (Entrevistado 9).

Fueron recurrentes las respuestas que mencionaron como faltas lo deshonesto y la aceptación de dádivas o recursos monetarios, asociándolas al fenómeno de la corrupción y calificándolas entre lo moderado y lo grave, considerando que las sanciones, según el grado de afectación, fueran la suspensión temporal del registro o la cancelación del mismo. Pero también se hizo referencia al aporte de otras disciplinas e instancias:

“Todo este proceso de tipificación de faltas debe llevar un trabajo articulado e interdisciplinario con la profesión de Derecho. Revisar el manejo de los autos de la Corte Constitucional en estos aspectos.” (Entrevistado 9).

Finalmente, hay que anotar que el Consejo Nacional de Trabajo Social emitió el Acuerdo No. 018, el 24 de mayo de 2018, por el cual se modificaron siete artículos del *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*; entre ellos, el artículo 27, al que se le adicionó un párrafo que estipula:

“El Comité de ética impondrá las sanciones mencionadas en el presente artículo teniendo en cuenta que las conductas graves son:

- a) las que afecten de manera permanente, de acuerdo con la magnitud del daño y las reiteradas en contra de la integridad física o psicológica de los sujetos individuales o colectivos.*
- b) las relacionadas con la comisión de un delito a título de dolo o culpa grave.*
- c) las que en el proceder vulneren los derechos humanos.*
- d) y las que vayan en detrimento de la profesión y las instituciones.*

6.8 Tipificación de las faltas y las sanciones

Para mayor comprensión de lo expresado en las respuestas de los trabajadores sociales entrevistados, en cuanto a las faltas y las sanciones para las mismas, se elaboró el cuadro 5 que se muestra en la página siguiente.

Cuadro 5. Tipificación de las faltas y las sanciones

FALTAS				SANCIONES
Contra	Definición	Nominación	Tipo	
La Institución	Estas se refieren a las infracciones, omisiones, incumplimiento de objetivos institucionales, daño al buen nombre de la institución, deslealtad a la misma por acciones que la perjudiquen o por la información confidencial entregada a terceros.	Leves	<ul style="list-style-type: none"> - Error involuntario - Incumplimiento de labores - Irresponsabilidad directa - Impuntualidad - Actuar fuera del marco referencial - Contravenir principios y valores de la institución 	<p align="center">Sanción pedagógica</p> <p align="center">Amonestación privada</p>
		Moderadas	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de obligaciones contractuales 	<p align="center">Amonestación pública o privada</p>
		Graves	<ul style="list-style-type: none"> - Deterioro de bienes institucionales - Agresión física verbal o psicológica - Indebido proceso - Desconocimiento de las políticas y objetivos - Falsedad en documentos - Apropiación de recursos - Mal uso de los recursos - Contravención de valores y principios 	<p align="center">Suspensión temporal o cancelación del registro profesional</p>
El Sujeto	Toda acción que perjudique directa o indirectamente al usuario (en lo personal, legal o emocional), de manera intencionada o involuntaria, en momentos de vulnerabilidad, confusión, dolor u otro sentimiento ajeno al deber ser del actuar profesional.	Leves	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de normas - Indebido proceso - Contravenir de principios y valores 	<p align="center">Sanción pedagógica</p> <p align="center">Amonestación privada</p>
		Moderadas	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento al principio de la igualdad - Incumplimiento al respeto de la dignidad humana 	<p align="center">Amonestación pública o privada</p>
		Graves	<ul style="list-style-type: none"> - Vulnerar integridad - Atentar contra la dignidad humana - Condicionar el sujeto a voluntad profesional - Contravenir valores y principios - Manipulación 	<p align="center">Suspensión temporal o cancelación del registro profesional</p>
La Profesión	Aquellas acciones que afectan o demeritan diferentes aspectos de la profesión (disciplinar, intervención, principios y valores), y los comportamientos que no se ajustan a la profesión, contradiciendo al Código de ética.	Leves	<ul style="list-style-type: none"> - Irrespeto frente a los principios de la profesión 	<p align="center">Sanción pedagógica</p> <p align="center">Amonestación privada</p>
		Moderadas	<ul style="list-style-type: none"> - Afectar el reconocimiento de la profesión - Falta de identidad profesional 	<p align="center">Amonestación pública o privada</p>
		Graves	<ul style="list-style-type: none"> - Apropiación de recursos - Diagnóstico errado - Falsedad en documento - Fraude - Contravenir principios y valores 	<p align="center">Suspensión temporal o cancelación del registro profesional</p>

CONCLUSIONES

- El momento histórico que atraviesa la ética en la actualidad mueve al Trabajo Social a realizar un acercamiento a diferentes temas relacionados con ella: principios, valores, dilemas y, por supuesto, a las faltas y su tipificación: leves, moderadas y graves, respondiendo a la necesidad social e institucional de cómo identificar en el ejercicio profesional las infracciones y los tipos de sanciones para las mismas.
- Actualmente en la definición del Trabajo Social se hace necesaria la inclusión de dos características: profesión y disciplina, y los roles de la profesión, siempre presentes y especialmente notorios, a pesar de algunas pérdidas de espacios en diversos campos e instancias.
- Se evidenció la importancia de la articulación e interrelación entre la intervención de los trabajadores sociales y su formación académica (conceptos teóricos, conceptuales y metodológicos), con el fin de poder responder adecuadamente a las distintas lecturas de la realidad social en la que desarrollaban su labor.
- Fue recurrente la mención de un conjunto de valores que histórica y filosóficamente han sido asociados al quehacer del Trabajo Social, y de los siete principios que identifican a la profesión, siendo los más nombrados: honestidad, dignidad, justicia, respeto y confidencialidad. De estos valores y principios, los trabajadores sociales expresaron la necesidad de asumirlos con objetividad para lograr que sus acciones fueran siempre responsables hacia los otros.
- Se afirmó que existía una relación entre valores e intencionalidades, siendo los valores más significativos aquellos que terminaban direccionando la intervención profesional e inscribiendo el ejercicio en una lectura ético-política de la sociedad.
- En el análisis de los resultados obtenidos se encontró que, en general, se definió a la falta ética como una contravención o trasgresión de los valores, principios y compromisos que fundamentan el ejercicio profesional. Recurrentemente se ponderó la honestidad en tiempos marcados por el fenómeno de corrupción en distintos ámbitos de la sociedad; y se afirmó que no sólo como profesionales, sino también como personas, se debían respetar estos valores y principios.
- Se observó que los trabajadores sociales percibían al Código de ética como el documento que determina las normas, criterios y principios que guían el actuar profesional, con el fin de velar por la garantía de los derechos de las personas; pero al mismo tiempo establece los deberes, compromisos y obligaciones del profesional frente a los agentes sociales, que cuando se incumplen se generan las faltas y las sanciones para los infractores.
- De acuerdo con las respuestas de los entrevistados, se concluyó que para ellos las *faltas leves* eran aquellas acciones que atentaban contra los principios y valores de los agentes sociales (sujeto, institución, profesión), lo que llevaba, a su vez, al incumplimiento de las normas y al irrespeto de los valores y principios de la profesión.

- Sobre las *faltas moderadas* se pudo concluir que las definían como aquellas que no se podían ubicar en ninguno de los extremos de lo leve o de lo grave, por lo que dependían del grado de afectación para el usuario, la profesión o la institución donde se desempeñaba el profesional. Frecuentemente la falta moderada se asoció con el incumplimiento de funciones, el irrespeto al horario de trabajo y los errores de aplicación metodológica, pero sin causar daño. Algunos trabajadores sociales en sus repuestas no se refirieron a las faltas moderadas, solamente describieron las leves y las graves.
- Las *faltas graves* se abordaron desde tres ópticas distintas: las cometidas contra el sujeto, en las que predominó el daño a la integridad personal; las que iban en contra de la institución, como causar daños a la misma o abusar del poder; y las que afectaban a la profesión, principalmente el delito. En estas faltas fue una constante hablar de la trasgresión de principios y valores profesionales, dando a entender que la violación de los mismos implicaba gravedad.
- Finalmente, para los trabajadores sociales entrevistados la mala praxis se producía por dos causas principales: los procesos incorrectamente realizados y la acción con daño. Sin embargo, reconocieron que el contexto también podía influir o ser el generador de la misma.

RECOMENDACIONES

Para el Consejo Nacional de Trabajo Social:

- Continuar con la labor emprendida desde su fundación y fortalecer la frecuencia y las estrategias de comunicación con los profesionales, teniendo en cuenta que se ha logrado el reconocimiento del Consejo como el organismo que vela por el ejercicio ético de los trabajadores sociales. Dicho reconocimiento debe enriquecerse con la posibilidad de realizar lecturas contextualizadas que partan de la comprensión de la realidad social específica de cada uno de los campos y áreas donde interviene el Trabajo Social. Esto puede hacerse mediante grupos focales de discusión, seminarios de formación continuada y eventos, a la luz de los desafíos contemporáneos, ético-políticos, inherentes a la constante reflexión ética del ejercicio profesional, que hoy debe visibilizar y actuar ante la realidad nacional en la que se intensifica la vulneración de los derechos humanos, de los cuales, el trabajador social se reconoce como garante.
- Propiciar conversatorios y debates para analizar y discutir el papel que debe desempeñar el trabajador social.
- Procurar, por medio de diversas estrategias, que la imagen del Consejo se perciba como una guía, apoyo y acompañante del profesional, sin caer en una concepción de un organismo de acción punitiva que sólo se encarga de sancionar.
- Aprovechar la potencialidad que proporcionan las redes sociales para la difusión de contenidos, más allá de la digitalización y publicación del Código; del cual muchos trabajadores sociales conocen su existencia, sin tener conciencia directa de su contenido. Esto podría manejarse con publicaciones separadas en las que se hable de valores, principios, faltas, tipos de sanciones y, a la vez, que se describa la metodología participativa que se utilizó para la implementación del Código, recogiendo las opiniones y conceptos de trabajadores sociales de distintas regiones del país.
- Promover, en coordinación con los otros organismos nacionales de la profesión, el Conets y la Fects, espacios de formación en pro de la actualización y la mejora de conocimientos o habilidades técnicas de los trabajadores sociales; pero también propiciar escenarios para fortalecer las habilidades sociales y el control emocional, ya que el profesional se enfrenta a escenarios complejos: las víctimas del conflicto armado, violencia intrafamiliar, población vulnerable, entre otros.
- Continuar la investigación de los tipos de faltas y su tipificación en el ejercicio profesional, mediante la participación de trabajadores sociales que puedan aportar sus conocimientos y conceptos y develar aspectos que deben fortalecerse, de acuerdo con sus vivencias, experiencias y la lectura que tienen de la realidad social en la que se desempeñen.
- Dar a conocer, por los mismos medios de difusión, el procedimiento para que los usuarios y empleadores conozcan la manera de presentar las denuncias por faltas contra la ética profesional, evitando así que por desconocimiento de los afectados no se denuncie.

Para las unidades académicas:

- Abrir o reforzar espacios para involucrar en la educación la ética profesional, pues se evidenció que en la academia este aprendizaje se encuentra debilitado; sólo durante el ejercicio profesional los trabajadores sociales van descubriendo los dilemas éticos. Si la academia los instruye adecuadamente al respecto, la mala praxis y las faltas se verían reducidas significativamente.
- Propiciar alternativas para que, además de los espacios éticos en las aulas, los estudiantes de Trabajo Social puedan asistir a conferencias y seminarios relacionados con la ética, para que amplíen su conocimiento con respecto a los diferentes aspectos de esta área, como: las faltas, los dilemas éticos, los principios, valores y las sanciones; elementos que les permitirá tener una visión clara e integral del correcto quehacer profesional. Todo esto será más práctico y positivo si la academia busca los apoyos del Consejo Nacional de Trabajo Social y del Conets.

Para los profesionales:

- Actualizar constantemente sus conocimientos sobre los lineamientos éticos y acatarlos, especialmente los plasmados en el *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*, para lo cual deberá leerlo e interiorizarlo, haciendo de éste el complemento ético fundamental para una acertada intervención con los sujetos sociales, buscando siempre el bienestar, evitar perjudicarlos y no afectar su integridad. Así, será un trabajador social poseedor de una ética integral en lo profesional y lo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Ábrego, E. (2013). Compendio de lecciones básicas de ética para futuros profesionales. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/56546793/LibroCompleto-de-Etica>
- Alcalde, C. (2014). Dilemas éticos en Trabajo Social y espacios de actuación profesional: Perspectiva desde académicos de Trabajo Social. Escuela de Trabajo social, Universidad Central de Chile. Disponible en: http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/artic/20141201/asocfile/20141201181647/ilovepdf.com_split_2.pdf
- Ander-Egg, E. (1981). Diccionario de Trabajo Social. Disponible en: <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>
- Aranguiz, F., Álvarez, C., Cortés, G., Fuentes, C., Henríquez, P. Ibáñez, R. y Verdi, J. (2014). La intervención social en un mundo complejo. Disponible en: http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/6167/La_Intervencion_Social_en_un_Mundo_Complejo.pdf?sequence=1&isAllowed=yYurén
- Teresa (2013) Ética profesional y praxis. Una revisión desde el concepto de “agencia”. En Revista Perfiles Educativos, UNAM: México.
- Association of Certified Fraud Examiners, ACFE (s.f.). ¿Qué es el fraude? España. Disponible en: <https://acfe-spain.com/recursos-contra-fraude/que-es-el-fraude>
- Balestena, E. (2001). Ética del saber y de las instituciones. En Kisnerman, N. (Ed.). Ética: ¿un discurso o una práctica social? p. 45-61. Buenos Aires: Paidós.
- Banks, S. (1997). Ética y valores en el Trabajo Social. Buenos Aires: Paidós.
- Barranco Expósito, M. D. C. (2004). La intervención en Trabajo Social desde la calidad integrada. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social No. 12 (diciembre 2004), p. 79-102. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf
- Beltrán Parra, J. P. (2014). Énfasis de las funciones y roles del trabajador/a social en cinco áreas de bienestar social (retomadas de las monografías 1972-1973 del departamento de Trabajo Social de La Universidad de La Salle). (Tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.
- Bermejo, D., y Sanz, D. (2016). El Trabajo Social como Instrumento Institucional de Control Social. (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid. Valladolid, España. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19417/TFGG1851.pdf;jsessionid=D4E47D2BEDE49D5766B90A33C538F18D?sequence=1>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá: Editorial Norma.
- Burgos, S. (s.f.). Reflexiones en torno a la ética en las Intervenciones de Trabajo Social. Disponible en: <https://www.ramajudicial.pr/Miscel/Conferencia/PDF/5ta/La-Etica-en-las-Intervenciones-de-Trabajo-Social-Sylvia-Burgos.pdf>
- Carballeda, A. (2012). La intervención del Trabajo Social en el campo de la salud mental. Algunos interrogantes y perspectivas. VERTEX Rev. Arg. de Psiquiat. 2012, Vol. XXIII: p. 38-45. Disponible en: <http://www.polemos.com.ar/docs/vertex/vertex101.pdf#page=39>
- Cifuentes, R. (2003). Conceptos para leer la intervención en Trabajo Social: aporte a la construcción de identidad. Revista Congreso Colombiano de Trabajo Social. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000157.pdf>
- Cifuentes, R. (2010, diciembre). Sistematización de experiencias en Trabajo Social: desafío inminente e inaplazable. En III Congreso Internacional Trabajo Social: Formación profesional investigación sistematización e identidad profesional en la modernidad, preguntas y respuestas. Disponible en: <http://www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2016/10/Sistematizaci%C3%B3n-de-exps-en-TS-desaf%C3%ADo-Inminente-e-inaplazable-RMCG-dic-010.pdf>
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2017). Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. Bogotá: Ibáñez.

- Consejo Nacional de Trabajo Social (2017). Boletín digital. Disponible en: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/boletin-digital/>
- Consejo Nacional de Trabajo Social (2019). Quiénes somos. Disponible en: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/quienes-somos/>
- Contreras-Santos, M. (s.f.). Trabajo social organizacional: reseña. Disponible en: <http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/download/5973/8224/>
- Cortina, A. (1999). El quehacer ético: guía para la educación moral. España: Santillana.
- Cota, A. (2002). La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización. (Tesis de maestría). Universidad de Nuevo León, Garza, México. Disponible en: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020147482.PDF>
- De González, C. (2006). El Trabajo Social y la formación en valores. Revista Tendencias & Retos, (11), p. 133-142. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-11-09.pdf>
- De Trabajo Social, E. (2014). La Intervención Social en un mundo complejo. Disponible en: http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/6167/La_Intervencion_Social_en_un_Mundo_Complejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M. y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica, 2(7), p. 162-167. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Diego, O. (2015) El concepto de valor en José Ortega y Gasset, Luis Villoro y Fernando Savater. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57992/CAP%209%20EL%20CONCEPTO.pdf?sequence=1>
- Dreher, J. (2012). Fenomenología: Alfred Schütz y Thomas Luckmann. Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales, p. 97-139. Disponible en: <http://sqpwe.izt.uam.mx/pages/eqt/Cursos/MetodologiaMaestria/Drecher.pdf>
- Echeverría, L. (1984). Filosofía, valores y principios del Trabajo Social: la ética profesional. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000032.pdf>
- Evangelista, E. (2009). Trabajo Social contemporáneo: aproximaciones y proyecciones. Trabajo Social UNAM, (20). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4555893>
- Falla Ramírez, U. (2016). La intervención como forma de poder en el trabajo social. 24(1), p. 349-368. Disponible en: <http://www.revistatabularasa.org/numero-24/15falla.pdf>
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (s.f.). Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). Suiza. Disponible en: <https://www.ifsw.org/es/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Fernández, T. y Alemán, C. (2007). Introducción al trabajo social. Alianza Editorial.
- Fóscolo, N., Arpini, A. y Rubio, R. (2007). Desafíos éticos del Trabajo Social latinoamericano: paradigmas, necesidades, valores, derechos. s.l: Espacio.
- Frolov, I. (1980). Diccionario ruso de filosofía. Disponible en: <http://www.filosofia.org/urss/ddf1984.htm>
- Galarce, E. R. (1996). ¿Por qué una ética profesional en nuestros tiempos? Revista Exégesis, 10(27), p. 46-49. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/exegesis/articulo/por-que-una-etica-profesional-en-nuestros-tiempos>
- Gamardo, M., Galante, A. y Ierullo, M. (2011). Reflexiones sobre la formación profesional de los trabajadores/as sociales en investigación. En M. Gamardo, A. Galante, M. Ierullo (Ed.), p. 67-79. Trabajo social, lecturas teóricas y perspectivas. Disponible en: <http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2016/03/cap7.pdf>
- García Álvarez, B. (2007). Los profesionales del trabajo social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales. Humanismo y Trabajo Social, (6), p. 173-188. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1486/garc%C3%ADaalvarez.pdf?sequence=1>
- Gerencie.com. (2017). Amonestación como una sanción al trabajador. s.l. Disponible en: <https://www.gerencie.com/amonestacion-como-sancion-disciplinaria-al-trabajador.html>

- Gil, V. y Manero, R. (2012). Algunos referentes teóricos sobre el concepto de institución. En Cuadernos de temas grupales e institucionales, 16. Disponible en: <http://www.area3.org.es/Uploads/a3-16-refteorinstituci%C3%B3n.pdf>
- Goldaracena, F. I., y Ballesteros Izquierdo, A. B. (2013). La evolución del compromiso ético de los trabajadores sociales (1869-2013). En: Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales, (54), p. 147-155.
- Grazziosi, L. (1978). Códigos de ética del servicio social. Buenos Aires: Humanitas.
- Guerrini, M. E. (2009). La intervención con familias desde el Trabajo Social. Revista Margen, (56). Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen56/querrini.pdf>
- Guillén, N. (2010). El vínculo entre las ciencias sociales y el Trabajo Social: algunos elementos para la discusión. En Revista Reflexiones, 89(1), p. 235-241. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/729/72917905022.pdf>
- Guissi, J. (s. f). Trabajo Social y Ciencias Sociales. Revista de Trabajo Social, p. 17-21. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6208/000379778.pdf?sequence=1>
- Huertas, C. (2006) El Trabajo Social y la formación en valores. Revista Virtual Tendencias & Retos, Universidad de La Sallé. 11, p. 135-136. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-11-09.pdf>
- Kisnerman, N. (1970). Ética para el servicio social. Buenos Aires: Humanitas.
- Kisnerman, N. (1998). Pensar el trabajo social: una introducción desde el construccionismo. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Kisnerman, N. (2001). ¿Ética, un discurso o una práctica social? Buenos Aires: Paidós.
- Mihaileanu, R. (2009). El abuso de poder y sus consecuencias. Unidad Didáctica Profesorado. Disponible en: https://sociales.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=127242&object_type=document
- Loewenberg, F.; y Dolgoff, R. (1982): Ethical Decisions for Social Work Practice. Itasca: F.E. Peacock.
- Maturana, H. (1998). La cuestión de la ética. En N. Kisnerman, Pensar el Trabajo Social. Buenos Aires: Lumen.
- Moniec, S. y González, R. (2014). Trabajo Social y actuación profesional: las instituciones de las políticas sociales como ámbitos de intervención. Revista Perspectivas. 9(9). Disponible en: <http://argos.fhycs.unam.edu.ar/bitstream/handle/123456789/425/Moniec%20-%20Gonz%C3%A1lez%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes, V. y Brito, R. (2012). Algunos referentes teóricos sobre el concepto de institución. En Cuadernos de temas grupales e institucionales, 16. Disponible en: <http://www.area3.org.es/Uploads/a3-16-refteorinstituci%C3%B3n.pdf>
- Montoya, G., Correa, E., González, C., Vargas, P. y Urrego, P. (2008). Modelo evaluativo de la intervención en lo social desde las expresiones motrices. Medellín. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/libros/libros-000021.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1945). Carta de las Naciones Unidas. Disponible en: https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Carta_NU.pdf
- Ortiz, R. y Soza, M. (2014), Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio”, departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014, p. 97. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>
- Penal, C., y COLOMBIANA, L. P. (1981). Código penal colombiano. Bogotá: Gama. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_codigopenal_colombia.pdf
- Ramírez, I., Ardila, A., Buriticá, L. y Castrillón, J. (2004). Paradigmas y modelos de investigación. Disponible en: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasymodelos.771.pdf>

- Ramos, E. (2013). Análisis comparativo del tratamiento informativo de las notas judiciales publicadas en El Diario de Hoy y La Prensa Gráfica durante los meses de noviembre y diciembre de 2012. (Tesis de pregrado) Universidad de El Salvador, El Salvador. Disponible en: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/>
- Reamer, F. (1998): The evolution of Social Work Ethics. En Social Work, vol. 43, no 6, p. 488-500. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1093/sw/43.6.488>
- Rhodes, M. (1986): Ethical Dilemmas in Social Work Practice. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Rosental, M. y Ludin, P. (1965). Diccionario de filosofía y sociología marxista. Disponible en: <http://www.filosofia.org/urss/dfsm1965.htm>
- Rubio, R. (2006) Desafíos éticos del trabajo social latinoamericano. Buenos Aires: Espacio.
- San Martín, M. E. (2018). Trabajo Social: una aproximación a sus fundamentos y notas sobre la formación profesional. Revista Fronteras, (9), (p. 181-193). Disponible en: <http://cienciassociales.edu.uy/departamentodetrabajosocial/wp-content/uploads/sites/5/2016/05/Echeverriborda.pdf>
- Santos, L. y Rodríguez, C. (2006). Consejo Nacional de Trabajo Social: 20 años, 1986-2006. Disponible en: <https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/spanish2/images/20-anios-del-Consejo-Pagina%20web.pdf>
- Saravia, M. (2006). Metodología de investigación científica. Orientación metodológica para la elaboración de proyectos e informes de investigación. Universidad de Barcelona (2001-2004).
- Trachitte, M., Lera, C., Arito, S., Ludi, M., Martínez, G. y González, M. (2008). Ética y trabajo social: la dimensión ética en la intervención profesional. Sociedade em Debate, Pelotas, 14(1). p. 47-79. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://revistas.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/viewFile/384/341&ved=2ahUKEwjAmvKLxZDhAhWFjlkKHV5k5DWgQFjAAegQIBRAB&usq=AOvVaw2FaaJxz-FzLuD7gbS3FI72>
- Valverde, L. (s.f.). Ética profesional para el progreso de trabajo social. Revista Binnas. p. 137-149. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v16n361991/art1.pdf>
- Valverde, L. (1996). Ética y mal praxis en trabajo social. En Revista de Trabajo Social de Costa Rica, vol. 20.
- Vergara, M. (2015). La intervención social en un mundo complejo. Compilado de artículos de estudiantes. Santiago: Universidad Andrés Bello. Disponible en: https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/6167/La_Intervencion_Social_en_un_Mundo_Complejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamanillo Peral, M. T. (1999). Apuntes sobre el objeto en Trabajo Social. En Cuadernos de Trabajo Social, (12), p. 13.
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis: una revisión desde el concepto de "agencia". Perfiles educativos, 35(142), p. 6-14. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400016
- Zúñiga, R. y Salas, R. (2014). Corrupción y abuso de poder: reflexión de una actualidad que nos oprime (Tesis de maestría). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Disponible en: <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1282/1/Corrupcion%20y%20abuso%20de%20poder.pdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Categorías inductivas de las faltas

CATEGORÍA	FALTAS	
	Según Valverde (1996)	Según el Código Penal
<p>ACCIÓN CON DAÑO</p> <p>Se refiere a toda aquella conducta realizada por el profesional en la cual se tenga la intencionalidad de generar un perjuicio a la persona con alguna motivación o fin específico, en la mayoría de los casos motivado por una disparidad, a modo de escarmiento, por venganza o por motivos personales que no son afines a la acción profesional.</p>	<p>2. Etiquetar, calumniar o difamar al cliente.</p> <p>8. Colocar o contribuir a ubicar al cliente en un hogar sustituto, donde se facilite o pueda ser abusado o abandonado.</p> <p>10. Abusar o involucrarse sexual o sentimentalmente con los clientes.</p> <p>13. Causar el suicidio de un cliente.</p> <p>19. Tergiversar los propósitos de un entrenamiento profesional o modificar sus calificaciones.</p> <p>23. Actuar de manera injusta o perjudicial en la selección o determinación de un hogar adoptivo, transitorio o de cuidado diurno para un cliente.</p> <p>27. Persecución maliciosa en casos de niños, protección de adultos o de ancianos.</p>	<p>Artículo 27. Tentativa. El que iniciare la ejecución de una conducta punible mediante actos idóneos e inequívocamente dirigidos a su consumación, y ésta no se produjere por circunstancias ajenas a su voluntad, incurrirá en pena no menor de la mitad del mínimo ni mayor de las tres cuartas partes del máximo de la señalada para la conducta punible consumada.</p> <p>Artículo 29. Autores. Es autor quien realice la conducta punible por sí mismo o utilizando a otro como instrumento.</p> <p>Artículo 94. Reparación del daño. La conducta punible origina obligación de reparar los daños materiales y morales causados con ocasión de aquella.</p> <p>Artículo 101. Genocidio. El que con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso o político que actúe dentro del marco de la ley, por razón de su pertenencia al mismo, ocasionare la muerte de sus miembros. Cuando con el mismo propósito se cometiere cualquiera de los siguientes actos: 1. Lesión grave a la integridad física o mental de miembros del grupo... 5. Traslado por la fuerza de niños del grupo a otro grupo.</p> <p>Artículo 103. Homicidio. El que matare a otro, incurrirá en prisión de trece (13) a veinticinco (25) años.</p>
<p>CONFIDENCIALIDAD</p> <p>“La confidencialidad es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a ésta información”.</p>	<p>1. Violar el derecho del cliente o sistema cliente a la privacidad y descuido de la confidencialidad.</p>	<p>Artículo 418. Revelación de secreto. [Penas aumentadas por el artículo 14 de la ley 890 de 2004] El servidor público que indebidamente dé a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público. Si de la conducta resultare perjuicio, la pena será de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses de prisión, multa de veinte (20) a noventa (90) salarios mínimos legales mensuales</p>

CATEGORÍA	FALTAS	
	Según Valverde (1996)	Según el Código Penal
		vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por ochenta (80) meses. Artículo 418B “Revelación de secreto culposa”. El servidor público que por culpa dé indebidamente a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, incurrirá en multa de diez (10) a ciento veinte (120) salarios mínimos legales mensuales vigentes y pérdida del empleo o cargo público”
<p>INDEBIDO PROCESO</p> <p>Se entiende como el accionar profesional mal encaminado, llevado a cabo sin seguir los lineamientos institucionales o éticos de la profesión, llevando a cabo acciones injustas, arbitrarias, sin tener en cuenta las condiciones en las que se pueda encontrar un usuario y sin respetar dichas condiciones.</p>	<p>6. Fallar en proveer selectivamente o monitorear el cuidado nutricional y atencional de los casos.</p> <p>24. Fallar en estar disponible para el cliente cuando éste lo necesite y se tenga posibilidad de hacerlo.</p> <p>25. Inapropiada o prematura conclusión de un tratamiento o consejería.</p>	<p>Artículo 102. Apología del genocidio. El que por cualquier medio difunda ideas o doctrinas que propicien o justifiquen las conductas constitutivas de genocidio, o pretendan la rehabilitación de regímenes o instituciones que amparen prácticas generadoras de las mismas.</p> <p>Artículo 107. Inducción o ayuda al suicidio. El que eficazmente induzca a otro al suicidio, o le preste una ayuda efectiva para su realización, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años.</p> <p>Artículo 115. Perturbación psíquica. Si el daño consistiere en perturbación psíquica transitoria, la pena será de prisión de dos (2) a siete (7) años y multa de veintiséis (26) a cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>Artículo 251. Abuso de condiciones de inferioridad. El que con el fin de obtener para sí o para otro un provecho ilícito y abusando de la necesidad, de la pasión o del trastorno mental de una persona, o de su inexperiencia, la induzca a realizar un acto capaz de producir efectos jurídicos que la perjudique, incurrirá en prisión de uno (1) a cuatro (4) años y multa de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>
<p>FALTAS CONTRA LA INSTITUCIÓN</p> <p>Estas se refieren a las infracciones, omisiones, incumplimiento de objetivos institucionales, daño al buen nombre de la institución y</p>	<p>28. Fallar en impulsar la supervisión de personas en condición de discapacidad participantes en un programa institucional.</p> <p>29. Fallar en supervisar el trabajo de otros, incluyendo el trabajo de voluntarios, estudiantes y asesores.</p>	<p>Artículo 29: “También es autor quien actúa como miembro u órgano de representación autorizado o de hecho de una persona jurídica, aunque los elementos especiales que fundamentan la penalidad de la figura punible respectiva no concurren en él, pero sí en la persona o ente colectivo representado”.</p>

CATEGORÍA	FALTAS	
	Según Valverde (1996)	Según el Código Penal
deslealtad a la misma por medio de acciones que perjudiquen a dicha institución o por medio de información confidencial entregada a otros entes, personas u otras instituciones.	30. Recibir prebendas, regalías u otros beneficios no salariales por un servicio que está siendo pagado por terceras personas.	
<p>FALTAS CONTRA EL USUARIO</p> <p>Estas faltas comprenden toda acción que perjudique al usuario a nivel personal, legal, emocional, de manera directa e indirecta, de manera intencionada o de manera involuntaria, sea impulsado por un momento de vulnerabilidad, confusión, dolor u otro sentimiento ajeno al deber ser del actuar profesional.</p>	3. Violar los derechos civiles del cliente.	<p>Artículo 56. El que realice la conducta punible bajo la influencia de profundas situaciones de marginalidad, ignorancia o pobreza extremas, en cuanto hayan influido directamente en la ejecución de la conducta punible y no tengan la entidad suficiente para excluir la responsabilidad, incurrirá en pena no mayor de la mitad del máximo, ni menor de la sexta parte del mínimo de la señalada en la respectiva disposición.</p> <p>Artículo 57. Ira o intenso dolor. El que realice la conducta punible en estado de ira o de intenso dolor, causados por comportamiento ajeno grave e injustificado, incurrirá en pena no menor de la sexta parte del mínimo ni mayor de la mitad del máximo de la señalada en la respectiva disposición.</p> <p>Artículo 249. Abuso de confianza. El que se apropie en provecho suyo o de un tercero, de cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título no traslativo de dominio, incurrirá en prisión de uno (1) a cuatro (4) años y multa de diez (10) a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>
<p>INCUMPLIMIENTO</p> <p>Se refiere a todas aquellas faltas que tienen que ver con los plazos estipulados para llevar a cabo una acción, omitir, violar o el no cumplimiento de las políticas institucionales, llevar a cabo acciones que contradicen el reglamento interno de la institución con los usuarios o con otros individuos.</p>	31. Desarrollar acciones sociales intervenidas a contrapelo del orden jurídico establecido.	Artículo 293. Destrucción, supresión y ocultamiento de documento privado. El que destruya, suprima u oculte, total o parcialmente un documento privado que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de uno (1) a seis (6) años.
INCOMPETENCIA	7. Colocar inapropiadamente, o contribuir a una inadecuada ubicación de niños, adultos o	No tipificado en el Código Penal colombiano. Se sanciona como falta profesional de acuerdo a la institución y los entes

CATEGORÍA	FALTAS	
	Según Valverde (1996)	Según el Código Penal
Falta total o parcial de conocimientos técnicos, experiencia o habilidad; ineptitud para el desempeño profesional.	<p>ancianos respecto a una institución, el hospital, la cárcel, etc.</p> <p>11. Causar o contribuir a la injuria u ofensa del cliente por parte de otro miembro en una terapia de grupo o trabajo grupal.</p> <p>17. Fallar en diagnosticar la condición del cliente, o establecer un apropiado tratamiento.</p> <p>20. Usar un radical, no convencional o improbadamente procedimiento o técnica en Trabajo Social.</p> <p>22. Inducir a un menor de edad a iniciar o mantener relaciones sexuales.</p>	<p>reguladores de la profesión.</p> <p>Al respecto:</p> <p>ARTÍCULO 32 - Ausencia de responsabilidad. No habrá lugar a responsabilidad penal cuando: - Literal 10. Se obre con error invencible de que no concurre en su conducta un hecho constitutivo de la descripción típica o de que concurren los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad. Si el error fuere vencible la conducta será punible cuando la ley la hubiere previsto como culposa.</p> <p>Cuando el agente obre en un error sobre los elementos que posibilitarían un tipo penal más benigno, responderá por la realización del supuesto de hecho privilegiado.</p> <p>- Literal 11. Se obre con error invencible de la licitud de su conducta. Si el error fuere vencible la pena se rebajará en la mitad.</p> <p>ARTÍCULO 21. Modalidades de la conducta punible. La conducta es dolosa, culposa o preterintencional. La culpa y la preterintención sólo son punibles en los casos expresamente señalados por la ley.</p>
<p>NEGLIGENCIA</p> <p>1. Descuido, desgana o falta de atención en el cumplimiento de las obligaciones o en el ejercicio de los derechos.</p> <p>2. En referencia al incumplimiento de los principios de la profesión. Lo que se debe hacer no se hace o, sabiendo que no se debe, aún lo hace.</p>	<p>4. Fallar en el reporte de un supuesto abuso o negligencia.</p> <p>5. Fallar en la protección de niños, adultos, o ancianos, respecto a situaciones de abuso o negligencia.</p> <p>15. Fallar en informar al usuario sobre la elección de reglas o regulaciones que resultan en un considerable costo financiero para el cliente.</p> <p>16. Fallar en consultar o referir al cliente a un especialista.</p> <p>18. Practicar la medicina sin tener licencia.</p> <p>21. Proveer una inexacta información u orientación al cliente.</p> <p>26. Causar conflicto o alienación respecto a parientes, niños, esposos y terceras personas.</p>	<p>ARTÍCULO 22. Dolo. La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar.</p> <p>ARTÍCULO 23. Culpa. La conducta es culposa cuando el resultado típico es producto de la infracción al deber objetivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo.</p>

CATEGORÍA	FALTAS	
	Según Valverde (1996)	Según el Código Penal
<p style="text-align: center;">OMISIÓN</p> <p>Según Armin Kaufmann y Wesel (1974) es el elemento constitutivo de la omisión, la capacidad concreta para realizar una determinada acción final y que no ocurra su realización. La “posibilidad” de acción es la capacidad para llevar a cabo una acción final. Dicha posibilidad existe cuando quien actúa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene representación de la existencia segura o posible de un fin de la acción 2. Conoce o puede conocer los medios para la obtención del fin 3. Físicamente está en condiciones de realizar el plan que puede ejecutar sobre la base del conocimiento del fin de la acción y de la cognoscibilidad de los medios de la acción. 	<p>12. Fallar en la prevención del suicidio de un cliente.</p> <p>14. Fallar en avisar o proteger a la víctima ofendida por un cliente violento.</p>	<p>ARTÍCULO 25. Acción y omisión. La conducta punible puede ser realizada por acción o por omisión.</p> <p>ARTÍCULO 26. Tiempo de la conducta punible. La conducta punible se considera realizada en el tiempo de la ejecución de la acción o en aquél en que debió tener lugar la acción omitida, aun cuando sea otro el del resultado.</p> <p>ARTÍCULO 107. Inducción o ayuda al suicidio. El que eficazmente induzca a otro al suicidio, o le preste una ayuda efectiva para su realización, incurrirá en prisión de treinta y dos a ciento ocho meses. Cuando la inducción o ayuda esté dirigida a poner fin a intensos sufrimientos provenientes de lesión corporal o enfermedad grave e incurable, se incurrirá en prisión de dieciséis a treinta y seis meses.</p> <p>ARTÍCULO 31. Concurso de conductas punibles. El que con una sola acción u omisión o con varias acciones u omisiones infrinja varias disposiciones de la ley penal o varias veces la misma disposición, quedará sometido a la que establezca la pena más grave según su naturaleza, aumentada hasta en otro tanto, sin que fuere superior a la suma aritmética de las que correspondan a las respectivas conductas punibles debidamente dosificadas cada una de ellas.</p> <p>Artículo 131. Omisión de socorro. El que omitiere, sin justa causa, auxiliar a una persona cuya vida o salud se encontrare en grave peligro, incurrirá en prisión de dos (2) a cuatro (4) años.</p>

Anexo 2. Instrumento

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Trabajador(a) social: _____

Objetivo: Recolectar información que permita conocer las concepciones que tienen los trabajadores sociales sobre faltas leves, moderadas y graves contra la ética profesional en el ejercicio profesional.

Tema 1. El Trabajo Social

Desde su experiencia y su sentir:

1. ¿Cómo concibe el Trabajo Social en la actualidad?

Tema 2. Intervención profesional en el Trabajo Social

Desde su experiencia y sentir:

1. ¿Ha podido aplicar los referentes teóricos, conceptuales, técnicos y metodológicos adquiridos en su formación profesional?
2. ¿Cuáles han sido sus vivencias en la lectura de la realidad social?
3. ¿Para usted qué es lo más relevante en la intervención del Trabajo Social?

Tema 3. Ética profesional del Trabajo Social

Desde su experiencia y su sentir:

1. ¿Cómo define usted la ética profesional en Trabajo Social?
2. ¿Cuál es la importancia de la ética profesional en su quehacer profesional?
3. ¿Qué considera usted que es un dilema ético?
4. ¿Qué dilemas éticos se le han presentado con respecto a la institución, al sujeto y a la profesión?
5. ¿Qué criterios toma en cuenta para resolver un dilema ético?
6. ¿En el momento de enfrentar un dilema ético cuál es la postura que prevalece, la ética de la institución o la ética de la profesión?

Tema 4. Código de ética

Desde su experiencia y su sentir:

1. ¿Qué representa para usted el *Código de ética*?
2. ¿Cuáles son los aspectos que considera más relevantes en el *Código de ética*?
3. ¿Cuál es la importancia que le da al *Código de ética* en su intervención profesional?
4. ¿Cuáles son los deberes, compromisos y obligaciones con usuario, profesión e institución?

Tema 5. Principios y valores en el Trabajo Social

Desde su experiencia y su sentir:

1. ¿Cuáles son los valores y principios que influyen en su acción profesional?

Tema 6. Faltas a la ética en el Trabajo Social

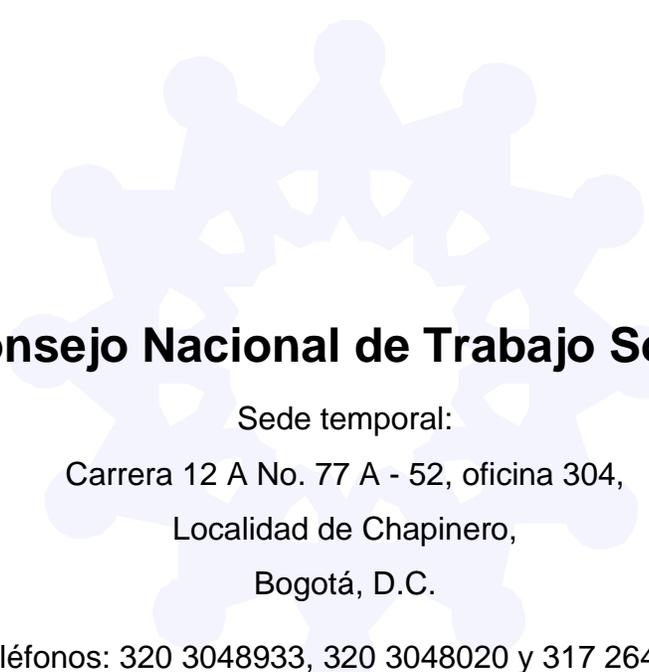
1. ¿Qué concibe como falta en su acción profesional?
2. ¿Qué considera que son faltas leves de un trabajador social frente a la institución?
3. ¿Qué considera que son faltas leves de un trabajador social frente al sujeto?
4. ¿Qué considera que son faltas leves de un trabajador social frente a la profesión?
5. ¿Qué considera que son faltas moderadas de un trabajador social frente a la institución?
6. ¿Qué considera que son faltas moderadas de un trabajador social frente al sujeto?
7. ¿Qué considera que son faltas moderadas de un trabajador social frente a la profesión?
8. ¿Qué considera que son faltas graves de un trabajador social frente a la institución?
9. ¿Qué considera que son faltas graves de un trabajador social frente al sujeto?
10. ¿Qué considera que son faltas graves de un trabajador social frente a la profesión?
11. ¿Cuáles considera que son faltas cometidas a consecuencia de la mala praxis?

Tema 7. Tipificación de las sanciones según las faltas

1. ¿Cómo cree que debería sancionar el *Comité de ética* las faltas leves?
2. ¿Cómo cree que debería sancionar el *Comité de ética* las faltas moderadas?
3. ¿Cómo cree que debería sancionar el *Comité de ética* las faltas graves?

OBSERVACIONES:

Ciudad	Lugar	Fecha	Entrevistador
_____	_____	_____	_____



Consejo Nacional de Trabajo Social

Sede temporal:

Carrera 12 A No. 77 A - 52, oficina 304,
Localidad de Chapinero,
Bogotá, D.C.

Teléfonos: 320 3048933, 320 3048020 y 317 2641681

correogeneral@consejonacionaldetrabajosocial.org.co

www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co

Grupo

Administrativo del Consejo:

T.S. ***Nora Eugenia Muñoz Franco***

Presidenta

T.S. ***Clara Inés Rodríguez Hoyos***

Directora ejecutiva

Corrección de estilo:

Álvaro Reyes Calixto