

Perfil profesional y condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social de organizaciones no gubernamentales en Paraguay, año 2023

Professional profile and working conditions of social work professionals in non-governmental organizations in Paraguay, 2023



Mónica Ruoti Cosp¹ 
Belinda García¹ 
Yessica Nohely Araujo Méndez¹ 

¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Sociales. San Lorenzo, Paraguay.
Correspondencia: monicaruoti@gmail.com

RESUMEN

Se aborda uno de los escenarios del quehacer profesional, con el objetivo de “analizar el perfil profesional y condiciones laborales de trabajadores sociales insertos en organizaciones no gubernamentales (ONG) en Paraguay” Estudio observacional, descriptivo, cuantitativo, de corte transversal. Muestreo no probabilístico por conveniencia. Muestra compuesta por 110 profesionales que están insertos o que han tenido experiencia laboral en una ONG. Se realizó una encuesta, por medio de un cuestionario en línea (Google Forms), cuyos datos han sido exportados al software Microsoft Excel, para su procesamiento. Participación voluntaria de los profesionales, previo consentimiento informado. Los hallazgos revelan un panorama laboral caracterizado por inestabilidad estructural, el 92,7% enfrenta dificultades significativas. La precarización se manifiesta en contratos temporales o informales, cargas horarias variables, bajas remuneraciones y ausencia de cobertura de salud. Hay una alta rotación laboral, solo 38,2% se encontraba trabajando actualmente en una ONG. Los trabajadores sociales desarrollan un perfil profesional integral y multifuncional, combinando trabajo directo con usuarios (80,0%) con funciones de asesoramiento, evaluación, desarrollo de proyectos y gestión. El 92,7%, experimentó dificultades laborales, aunque también (89,1%) niveles favorables de satisfacción laboral, niveles positivos de autonomía (65,3%) y alta percepción de aporte profesional. Los profesionales manifiestan necesidades de capacitación con una alta dispersión de temas mencionados. A pesar que experimentan condiciones laborales precarias, el sector de ONG se constituye en un espacio de reconocimiento profesional y autonomía que los posiciona favorablemente y un campo laboral con potencial significativo para el Trabajo Social.

Palabras clave: Trabajo Social, condiciones laborales, perfil profesional, actuación profesional, ONG.

ABSTRACT

This study addresses one of the scenarios of professional practice, with the objective of “analyzing the professional profile and working conditions of social workers employed by non-governmental organizations (NGOs) in Paraguay.” Observational, descriptive, quantitative, cross-sectional study. Non-probabilistic convenience sampling. The sample consisted of 110 professionals who were employed by or had work experience in an NGO. A survey was conducted using an online questionnaire (Google



Artículo de acceso
abierto. CC BY 4.0

Editor Responsable: Carmen García 
Universidad Nacional de Asunción,
Facultad de Ciencias Sociales.
San Lorenzo, Paraguay.

Recibido: 26-05-2025
Aceptado: 21-07-2025

Forms), and the data was exported to Microsoft Excel for processing. Participation by professionals was voluntary, with prior informed consent. The findings reveal a work environment characterized by structural instability, with 92.7% facing significant difficulties. Precariousness manifests itself in temporary or informal contracts, variable working hours, low pay, and lack of health coverage. There is high job turnover, with only 38.2% currently working in an NGO. Social workers develop a comprehensive and multifunctional professional profile, combining direct work with users (80.0%) with advisory, evaluation, project development, and management functions. Work difficulties were experienced by 92.7%, although they also reported favorable levels of job satisfaction (89.1%), positive levels of autonomy (65.3%), and a high perception of professional contribution. Professionals express training needs with a wide range of topics mentioned. Despite social workers experiencing precarious working conditions, the NGO sector is a space for professional recognition and autonomy that positions them favorably and is a field of work with significant potential for social work.

Keywords: bureaucracy, rigidity, adaptation, interculturality, flexibility, state institution, theoretical models, perception of officials.

INTRODUCCIÓN

Desde su origen profesional sociohistórico, las funciones de los trabajadores sociales han estado asociadas con la implementación de políticas sociales y el ejercicio de un papel político de mediación con la sociedad. En este contexto, confluyen múltiples situaciones laborales derivadas de las diversas formas que asume la cuestión social (Guerra, 2007). Su actuación profesional abarca desde los aspectos individuales del ser humano hasta los escenarios de planificación social, desarrollo económico y político del país (Flores Pérez, s.f.).

Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) son “organizaciones de iniciativa social, independientes de la Administración pública, que se dedican a actividades humanitarias, sin fines lucrativos” (RAE, 2025). Estas organizaciones constituyen un campo de desempeño profesional estratégico donde se abordan grupos vulnerables y problemáticas de diversas áreas, convirtiéndose en un terreno propicio para que el trabajo social desarrolle sus métodos propios de intervención (Restrepo Cárdenas y Correa Arango, 2020).

Además, las ONG se constituyen en importantes espacios para el ejercicio profesional de aquellos trabajadores y trabajadoras sociales comprometidos con una intervención fundada, caracterizada por

su carácter mediador para comprender una sociedad compleja, contradictoria y excluyente (Picado Mesén, 2016, p. 7). En consecuencia, estas organizaciones ocupan un lugar preponderante dentro del esquema de las políticas sociales, ya que su labor se centra en satisfacer las deficiencias de cobertura que experimentan los núcleos poblacionales más afectados (Caballero, 1991).

En el contexto paraguayo, la Ley N.º 6220/2020 y su decreto reglamentario N.º 3658/2020 establecen el marco normativo del ejercicio profesional, reconociendo explícitamente a las asociaciones civiles y entidades privadas de desarrollo social. Este reconocimiento legal demanda investigaciones que generen datos actualizados para diseñar estrategias de capacitación de trabajadores sociales en ONG, especialmente ante el desarrollo incipiente del perfil profesional en entidades no lucrativas.

Como señala Centenero (2020), existe una “falta de esfuerzo en investigar las funciones y competencias de la disciplina dentro de las entidades no lucrativas, que permita afianzar y defender su identidad y posición profesional” (p. 57). Esta carencia investigativa limita el fortalecimiento de la profesión en este ámbito específico.

La profesión del trabajo social se articula de manera significativa con las organizaciones de la

sociedad civil, compartiendo responsabilidades en diversos ámbitos de intervención social. El presente estudio aporta evidencia sobre las condiciones de trabajo en ONG, proporcionando datos sobre una dimensión poco explorada de la profesión en el contexto nacional. Asimismo, contribuye al reconocimiento social de la profesión en este espacio laboral y al desarrollo de la investigación en el trabajo social paraguayo, que requiere mayor producción científica.

Bajo esta perspectiva, el objetivo es analizar el perfil profesional y las condiciones laborales de trabajadores sociales insertos en organizaciones no gubernamentales en Paraguay

METODOLOGÍA

Estudio observacional de nivel exploratorio descriptivo de enfoque cuantitativo y de corte transversal. Muestreo no probabilístico por conveniencia, atendiendo que no se cuenta con un registro de profesionales a nivel nacional. La muestra está integrada por 110 trabajadores sociales que están insertos o que han tenido experiencia laboral en organizaciones no gubernamentales en Paraguay. Se realizó una encuesta, para lo cual se elaboró un cuestionario auto administrado en línea como instrumento de recolección de datos y gestionado mediante la plataforma Google Forms. Las dimensiones estudiadas han sido “características socio demográficas” “Formación profesional”, “Condiciones laborales”, “Actuación profesional” y “Necesidades formativas”. Para el procesamiento, se procedió a la codificación de las preguntas abiertas, posteriormente los datos generados en el Google Forms, fueron exportados al software Microsoft Excel. La participación fue voluntaria, previo consentimiento informado, cuyo formulario fue incluido al inicio del cuestionario. Se resguardó la confidencialidad de los datos.

RESULTADOS

Características socio demográficas y laborales

Las edades de los profesionales oscilan entre 23 y 64 años siendo el rango mayoritario el de 30 a 36 (31%) seguido de 37 a 43 años que corresponde al 25,0% de la muestra. En relación al sexo, la mayor cantidad corresponden a la femenina con un 76,4% mientras que la masculina un 23,6%. El 96,4% es de nacionalidad paraguaya y respecto al lugar de residencia el 29,4% corresponden a la ciudad de Asunción, 57,2% en ciudades del área metropolitana y el 13,0% de otras ciudades.

En cuanto a los años de experiencia laboral, el 11,0% tiene 1 a 3 años, 24,5%, 4 a 6 años, el 22,7% entre 7 a 9 años y 21,8%, 10 años o más.

Formación profesional de grado y postgrado

Todos los encuestados poseen título de Licenciatura en Trabajo Social, principalmente de la Universidad Nacional de Asunción (74,5%), seguida por la Universidad Evangélica del Paraguay (14,5%) y otras instituciones (12,8%). Los egresos abarcan desde 1987 hasta 2020, y el 72,8% considera que su formación “fue adecuada para sus funciones laborales”.

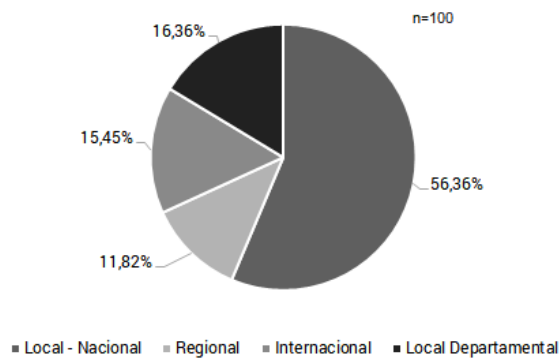
Menos de la mitad, 42,7% cuenta con algún estudio de postgrado, de los cuales 58,9% alcanzó el nivel de especialización, 39,4%, maestría y solo el 1,8% doctorado. El 68,6% financió su formación de postgrado con recursos propios, 11,8% ha sido beneficiario/a de becas en su universidad de origen mientras que un 5,9% la institución.

Desempeño laboral en Organizaciones no gubernamentales (ONG)

Un poco más de la mitad se desempeña o desempeñaba laboralmente en una ONG de alcance nacional (Figura 1).

El de mayor porcentaje es “coordinador/a”,

Figura 1. Alcance de la ONG



(25,0%), que constituye casi una cuarta parte, seguido por el de “trabajador/a social”, “técnico/especialista” (social-proyecto), y “consultor/a”. Solo el 15% de los profesionales contratados en ONG, reciben la denominación de Trabajador Social (Figura 2).

Un poco más de la mitad, 54,5% ha desempeñado sus funciones de acuerdo a su contrato laboral, y el 45,5 % refirió haber tenido que hacer tareas por las cuales no había sido contratado, evidenciando que los trabajadores sociales realizan tareas no relacionadas con la profesión.

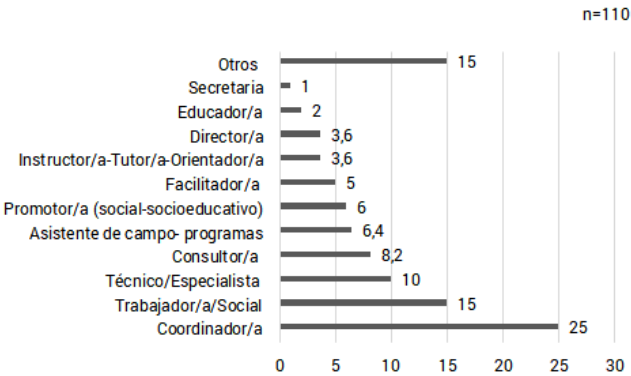
Condiciones laborales

Respecto al tipo de contrato, los trabajadores sociales carecen de una relación laboral estable y de largo plazo, casi dos tercios trabajan como “prestadores de servicios profesionales”, un cuarto tiene “contratos temporales” y algunos “carecen de contrato” o tienen “acuerdos verbales”. El 76,5% obtuvo copia del contrato y el 23,6% no accedió al documento (Tabla 1).

Tabla1. Tipo de contrato laboral, n=110

Tipo de contrato laboral	Nº	%
Prestador de servicios profesio- nales	70	63,6
Por plazo determinado	26	23,6
A tiempo parcial	7	6,4
De tipo verbal	3	2,7
Pasantía	2	2,0
Sin contrato	2	2,0
Total	110	100,0

Figura 2. Denominación del cargo



Referente a la carga horaria laboral semanal, han declarado que el mismo se encuentra entre 3 a 58 horas semanales, sin embargo, algunos participantes han recalcado que los trabajos por productos implican una carga laboral que supera en gran medida a las 40 hs. semanales establecidas en el código laboral.

El 52,7% manifestaron no haber contado con ninguna cobertura de salud.

En cuanto a la remuneración y en base al salario mínimo, el 60% indicó que habían percibido entre 2 a 3 o más salarios mínimos, 23,6% un salario mínimo y 16,4% menos que el salario mínimo vigente, por lo tanto, el 40% del total ha sido remunerado con un salario mínimo o menos.

Las mayores dificultades están vinculadas con las condiciones de trabajo, seguido de exposición a riesgos psicológicos y físicos y bienestar emocional, aunque el poco reconocimiento de la profesión también se ha señalado como una dificultad.

Solo el 38,2% se encontraba trabajando en organizaciones no gubernamentales al momento del estudio. En la Tabla 3, se presentan las causas de desvinculación

El 73,0% de los motivos de desvinculación están relacionadas con cuestiones de la ONG, y el 27, % por motivos de índole personal principalmente por una mejor oferta laboral.

Tabla 2. Dificultades en el ambiente de trabajo, n=11

Dificultades en el ambiente de trabajo	Nº	%
Condiciones laborales y organizacionales		
Sobrecarga de trabajo	56	51
Problemas de movilidad	27	24,5
Falta de insumos	25	23
Indefinición administrativa-contrato	19	17,3
Baja remuneración	19	17,3
Riesgos		
Exposición a riesgos psicológicos	21	19,1
Exposición a riesgos físicos	16	14,5
Bienestar Psicológico y Emocional		
Estrés	32	29,1
Agotamiento	28	25,5
Frustración	19	17,3
Reconocimiento y Valoración Profesional		
Desvaloración de la profesión	26	23,6
Desvalorización personal	23	21,1
Relaciones Interpersonales y Ambiente Laboral		
Discriminación	5	4,5
Acoso laboral	4	3,6
Acoso sexual	1	0,9
Ninguna	8	7,3

Nota: Los porcentajes están calculados sobre el total de respuestas válidas para cada indicador.

Actuación profesional

Las funciones establecen actividades profesionales que reflejan los problemas que los especialistas deben enfrentar, analizar y resolver (Torres, 2008 citado en Ballesteros et al., 2013, p. 128).

El 56,4% de los trabajadores sociales cumplen una función específica dentro de las ONGs, y por su parte el 43,6% cumplen varias.

Tabla 3. Causas de desvinculación de la ONG, n=68

Motivos de desvinculación de la ONG	Nº	%
Fin de proyecto	31	46,0
Mejor propuesta laboral	16	24,0
Recorte presupuestario	9	13,2
Reestructuración de la ONG	2	3,0
Cambio de lugar de residencia	1	1,5
Incumplimiento de pagos	1	1,5
Prescripción médica	1	1,5
Cambio de la misión de la ONG	1	1,5
Mala conducta de superiores	1	1,5
Otros motivos no especificados	5	7,4
Total	68	100,0

La gran mayoría realiza “trabajo directo con usuarias/os”, seguido de “asesoramiento a organizaciones y comunidades”, “evaluación y monitoreo de proyectos” y “desarrollo de políticas, programas y proyectos”, además de “gestión y administración” entre otras.

Las funciones se materializa en las actividades o tareas que determinan el ejercicio de una profesión y en este sentido el conjunto de actividades profesionales que comprende su práctica laboral incluye la “promoción social” (41, 37,3%, “planificación y desarrollo de proyectos/programas (38, 34,5%), “incidencia” (35, 32,0%), “fortalecimiento de capacidades (32, 29,1%), “educación” (32, 29,1%), “atención directa” (31, 28,2%), “movilización social (30, 27,3%), “recolección de datos (29, 26,4%), “sensibilización” (29, 26,4%), “evaluación de programas” (27, 24,5%), “análisis” (26, 23,6%), “supervisión” (25, 22,7%) y “gestión de recursos” (23, 21,0%) entre las principales.

Por otro lado, los profesionales realizan o han realizado actividades de “planificación” (18,16,4%), “investigación” (17, 15,5%), “atención psicosocial” (16, 14,5%), “evaluación de recursos” (16, 14,5%), “formulación de propuestas” (11, 10,0%) y “desarrollo de programas” (9, 8,2%). Y en menor porcentaje desarrollan otras tareas como “seguimiento de casos, “sistematización”,

Tabla 4. Funciones de los profesionales del Trabajo Social, n=110

Funciones	Nº	%
Trabajo directo con usuarios y usuarias	88	80,0
Asesoramiento a organizaciones y comunidades	43	40,0
Evaluación y monitoreo de proyectos	40	36,4
Desarrollo de políticas, programas, y proyectos	40	36,4
Gestión y administración	33	30,0
Investigación	18	16,4
Captación de donantes	1	0,9
Manejo de redes sociales	1	0,9
Mantenimiento del vínculo familiar	1	0,9
Sistematización de experiencias	1	0,9

Nota: La pregunta fue de respuesta múltiple, permitiendo a los participantes reportar todas las funciones que consideraran pertinentes. En consecuencia, la tabla presenta la frecuencia y porcentaje de cada función mencionada.

Figura 3. Alcance de la actuación Profesional

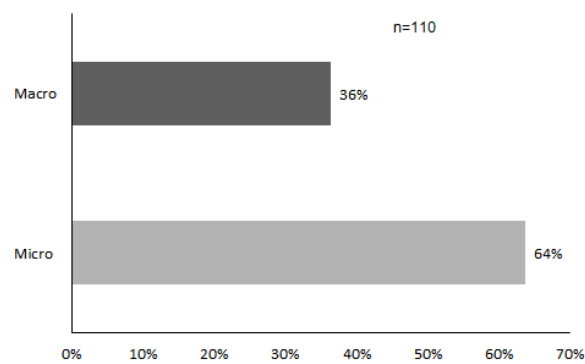
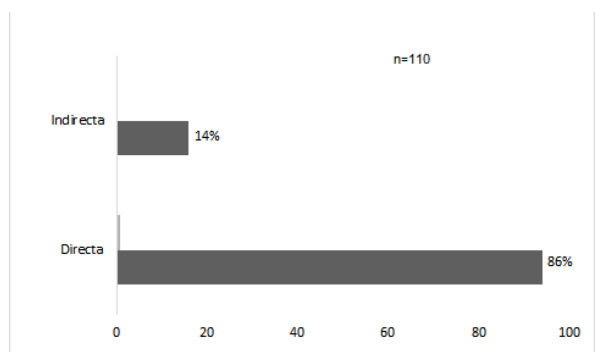


Figura 4. Nivel de la actuación Profesional



“articulación con otras instancias”, “construcción de redes” y “logística” (5, 4,5%).

El trabajo social aborda problemas sociales enfocadas en mejorar el bienestar de las personas en dos niveles, “micro” (intervención

directa con individuos, grupos y comunidades), que requiere de una atención directa con el/ usuario/a, y “macro” (planificación, desarrollo de programas y administración de políticas.

La mayoría de los encuestados (64,0%) indica que su actuación profesional se desarrolla a nivel micro, mientras que una amplia mayoría (86,0%) reporta un nivel de intervención directa.

Casi la totalidad de los profesionales (90,9%) ha tenido participación en equipos interdisciplinarios (Tabla 5).

Tabla 5. Grado de Autonomía profesional en la ONG, n=110

Grado de Autonomía profesional en la ONG	Nº	%
Mucho	31	28
Bastante	41	37
Suficiente	25	23
Poco	10	9
Nada	3	3
Total	110	100

El grado de autonomía está dada por la capacidad de un profesional para ejercer su actividad con independencia y libertad, tomando decisiones y actuando según su propio criterio y conocimientos, dentro de los límites establecidos por su profesión y la normativa aplicable (RAE, 2025).

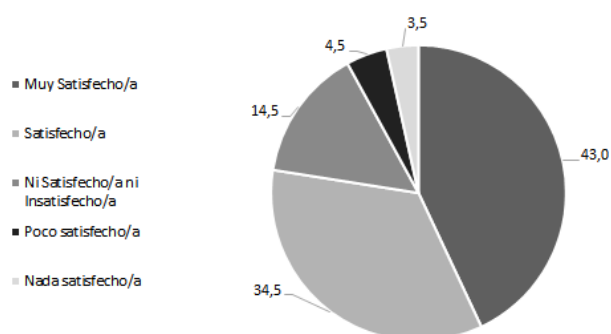
La suma de las categorías “mucho” (28%) y “bastante” (37%) refleja un nivel de autonomía favorable (65%). Los profesionales experimentan un nivel intermedio-alto de autonomía en su mayoría y limitada en minoría (12%, “poco o nada”) (Tabla 6).

Tabla 6. Valoración del aporte profesional a la ONG, n=110

Valoración del aporte profesional a la ONG	Nº	%
Mucho	63	57,3
Bastante	35	31,8
Suficiente	9	8,2
Poco	2	1,8
Ninguna	1	0,9
Total	110	100

Se visualiza una valoración altamente positiva reflejada en el que el 89,1% han respondido “mucho” y “bastante” en cuanto a la percepción del aporte profesional en la ONG, lo que evidencia que el Trabajo Social ha logrado establecer su valor y relevancia en el sector de organizaciones de la sociedad civil paraguaya.

Figura 5. Nivel de satisfacción profesional



Más de tres cuartas partes de la muestra, han experimenta niveles favorables de satisfacción en su trabajo.

Necesidades formativas de trabajadores sociales

Las necesidades de capacitación se distribuyen en cinco categorías que los profesionales consideran necesarias para fortalecer sus competencias y mejorar su ejercicio profesional.

Casi la mitad (53, 48,2%) refiere tener necesidad de recibir capacitación en temas relacionados al quehacer del “Trabajo Social”, evidenciando que los profesionales priorizan el fortalecimiento de los fundamentos disciplinares. Seguido de la necesidad fortalecer sus competencias en el área de Diseño, desarrollo y evaluación de “Proyectos” (22,20%). En tercer término (21, 19,1%), demandan capacitación en “Áreas o Campos específicos de actuación profesional”, mientras que la cuarta área está relacionada con “Sectores de actuación profesional” (18, 16,4%). Hay una alta dispersión en los temas mencionados, con 42 temas diferentes identificados, lo que indica necesidades muy diversificadas entre los profesionales y sugiriendo que las necesidades están claramente definidas dentro del ámbito específico del trabajo social.

DISCUSIÓN

El tercer sector experimentó un desarrollo significativo durante la década de 1990, adquiriendo un papel fundamental en el desarrollo de políticas públicas (Plataforma de ONG de Acción Social, 2015). Este crecimiento generó un nuevo espacio para el ejercicio profesional del trabajo social, observándose un aumento considerable de su presencia en estas organizaciones (Medina et al., 2014). En el contexto paraguayo, un estudio realizado en 2012 reveló que el 15,5% de los trabajadores sociales encuestados se desempeñaban en una ONG (Ruoti Cosp, 2017, p. 48), evidenciando la relevancia de este campo laboral para la profesión.

Los profesionales que se desempeñan en ONG han alcanzado mayoritariamente el

nivel de especialización a través de cursos de actualización, constituyéndose esta formación como el nivel predominante de actualización profesional, indispensable para profundizar en el trabajo social (Unir, 2025). Esta preparación académica resulta coherente con la amplitud de funciones que desarrollan en este ámbito.

El trabajo social dentro de las ONG engloba diferentes niveles de actuación profesional y prácticamente todas las funciones y competencias de la disciplina, abarcando desde “estudio de las necesidades, la planificación y gestión, la búsqueda de recursos, la captación de voluntarios/as, el diseño de campañas de sensibilización, la coordinación con otras entidades” (Pastor Seller et al., 2018, p. 155). Estos hallazgos coinciden con las funciones referidas por los profesionales encuestados y se alinean con estudios realizados en España, que señalan la prevalencia de funciones de tipo asistencial y el incremento de funciones orientadas a la gestión, planificación, coordinación y administración social (Ballesterio Izquierdo et al., 2013).

En este sentido, casi la totalidad de los profesionales participan en equipos interdisciplinarios, aspecto relevante considerando que en la actualidad “se plantea que es necesario hoy redefinir la intervención en lo social, e implica asumir el análisis de la intervención social como un campo social interdisciplinario y transdisciplinario” (Estrada Ospina, 2011, s.p.).

No obstante, el ejercicio profesional en las ONG enfrenta desafíos significativos relacionados con las condiciones laborales. La precarización laboral de los trabajadores sociales en estas organizaciones se manifiesta a través de contratos temporales, bajos salarios y falta de acceso a beneficios sociales, generando inestabilidad e inseguridad en el empleo. Esta situación afecta negativamente sus condiciones de trabajo y bienestar. Ferrere (2009), en su estudio sobre la situación en Uruguay y Argentina, refiere que el mercado laboral de los trabajadores sociales está caracterizado por “la inestabilidad laboral relacionada a una pluralidad de formas de contratación y no permanentes, sin garantías

mínimas en términos de seguridad social” (pp. 38-42). Asimismo, Harán Reyes (2023) señala que los contratos a término siguen precarizando las condiciones laborales de los trabajadores sociales.

Las dificultades manifestadas por los profesionales están relacionadas con las condiciones laborales, la exposición a riesgos, el bienestar emocional, el reconocimiento personal y la desvaloración profesional. Al respecto, Centenero (2020) reconoce que los/as profesionales del trabajo social encuentran muchas dificultades a la hora de ser reconocidos/as como profesionales de referencia en las entidades no lucrativas, siendo, no obstante, en la mayoría de las ocasiones, quienes llevan el mayor peso laboral de las mismas.

Ante los desafíos formativos y oportunidades de desarrollo, los profesionales han manifestado necesidades de capacitación en diversos temas, por lo que la formación constituye un reto fundamental ante este escenario laboral. En este sentido, “debe fortalecerse una formación que oriente a los profesionales en trabajo social a realizar una intervención fundada” (Matus, 1999, p. 27), que requiere de espacios académicos relacionados con el conocimiento y la intervención en las ONG.

Esta formación debe trascender el perfil profesional “ferretero” (Matus, 1999, p. 20) para contribuir efectivamente a la satisfacción de las necesidades de las comunidades. De acuerdo con Picado Mesén (2016), el espacio que ofrecen las ONG “es pletórico en oportunidades formativas” (p. 11), constituyéndose en un campo propicio para el desarrollo profesional especializado, siempre que se superen las limitaciones estructurales identificadas.

La investigación constituye un aporte significativo al conocimiento sobre las condiciones laborales en organizaciones no gubernamentales, llenando un vacío en el conocimiento sobre esta dimensión del ejercicio profesional en el contexto paraguayo y los hallazgos contribuyen tanto al fortalecimiento del reconocimiento del trabajo social en el ámbito de las ONG, como al avance de la investigación disciplinar. Como limitación

del estudio, se debe señalar que se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyendo únicamente a los profesionales de la ONG que accedieron a completar la encuesta, no permitiendo generalizar los resultados.

CONCLUSIÓN

Los resultados evidencian que el trabajo social en las ONG paraguayas se caracteriza por un cuerpo profesional experimentado, con concentración etaria en los rangos de 30 a 43 años y marcada predominancia femenina, corroborando la tendencia histórica de feminización de la profesión. La alta concentración geográfica en Asunción y el área metropolitana refleja la centralización de oportunidades laborales característica del tercer sector en Paraguay.

Todos los profesionales poseen formación de grado como Licenciados en Trabajo Social, principalmente egresados de la Universidad Nacional de Asunción. Sin embargo, menos de la mitad cuenta con estudios de postgrado, financiados mayoritariamente con recursos propios debido a la limitada disponibilidad de becas o apoyo institucional, lo que evidencia la necesidad de políticas que faciliten el acceso a educación continua.

Los hallazgos confirman una marcada diversidad de roles profesionales. Predomina el trabajo directo con usuarios, junto con funciones de asesoramiento, desarrollo y evaluación de proyectos, reflejando la pluralidad de competencias requeridas en este sector. Las principales actividades incluyen promoción social, planificación y desarrollo de proyectos e incidencia, sugiriendo un enfoque organizacional centrado en el trabajo comunitario y la gestión.

Significativamente, la casi totalidad de los profesionales participa en equipos interdisciplinarios, confirmando la naturaleza colaborativa del trabajo en ONG y la pertinencia de la formación transdisciplinaria. No obstante, cerca de la mitad ha debido realizar tareas para las cuales no fue contratado, evidenciando la flexibilidad funcional característica del sector.

Los resultados corroboran las tendencias

regionales de precarización laboral identificadas en la literatura. Se observa una marcada inestabilidad caracterizada por la ausencia total de contratos permanentes, predominando los contratos de prestación de servicios profesionales y temporales. Preocupa especialmente la presencia de trabajadores con contratos verbales o sin contrato, reflejando informalidad y vulnerabilidad jurídica.

Esta precarización se manifiesta concretamente en cargas horarias variables (3-58 horas semanales), ausencia de cobertura de salud y remuneraciones insuficientes. La baja permanencia laboral, se debe principalmente al fin de proyectos, búsqueda de mejores oportunidades y recortes presupuestarios, evidenciando la inestabilidad estructural del sector.

Los profesionales han experimentado dificultades laborales, predominando la sobrecarga de trabajo, el estrés y el agotamiento, junto con problemas de movilidad, falta de recursos y situaciones de desvaloración profesional. Estos hallazgos confirman las tensiones identificadas en la literatura sobre el reconocimiento profesional en entidades no lucrativas, donde los trabajadores sociales enfrentan dificultades para ser reconocidos como profesionales de referencia pese a llevar el mayor peso laboral.

No obstante, a las condiciones laborales precarias, los datos revelan aspectos positivos que configuran una paradoja característica del sector. Los profesionales experimentan niveles positivos de autonomía en su ejercicio profesional, reflejando la flexibilidad que ofrecen las ONG en comparación con instituciones del sector público o privado tradicional. Adicionalmente, 9 de cada 10 profesionales han percibido alta valoración de su trabajo, y la mayoría experimenta satisfacción laboral.

Esta aparente contradicción entre precarización y satisfacción sugiere que, pese a las limitaciones estructurales, las ONG ofrecen espacios de desarrollo profesional valorados por los trabajadores sociales, posiblemente por la alineación entre valores profesionales y organizacionales, y las oportunidades de

impacto social directo.

Las necesidades expresadas de capacitación en aspectos normativos, competencias teóricas, técnicas y gerenciales confirman la importancia de fortalecer la formación especializada planteada en la literatura. Esto sugiere la necesidad de ofrecer tanto formación común en áreas fundamentales como opciones especializadas que respondan a los diversos contextos de actuación profesional en las ONG.

El sector de ONG representa simultáneamente una oportunidad y un desafío para el trabajo social paraguayo. Constituye una oportunidad por el reconocimiento profesional, la autonomía de ejercicio y las posibilidades de desarrollo de competencias diversas que ofrece. Sin embargo, representa un desafío significativo por la necesidad urgente de transformar las condiciones estructurales que limitan el desarrollo pleno de la profesión.

La sostenibilidad del trabajo social en ONG requiere abordar la precarización laboral a través de marcos normativos que regulen las condiciones de contratación, sistemas de financiamiento más estables y políticas de desarrollo profesional continuo. Solo así este importante sector de la sociedad civil podrá consolidarse como un espacio de ejercicio profesional que combine impacto social con condiciones laborales dignas.

REFERENCIAS

- Ballester Izquierdo, A., Viscarret Garro, J. J., y Úriz Pemán, M. J. (2013). Funciones profesionales de los trabajadores sociales en España. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 127-138. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.41664
- Caballero, E. (1991). *El rostro humano del ajuste o un ajuste sin la dimensión humana*. Más allá del Ajuste.
- Centenero, F. (2022). El Trabajo Social en el Tercer Sector de Acción Social. Un déficit de reconocimiento social. *Trabajo Social Hoy*, 95(47-60). <http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2022.0003>
- Estrada Ospina, V. M. (2011). Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos. PROSPECTIVA. *Revista de Trabajo Social e intervención social*, (16), 21-53. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i16.1162>
- Ferrere, M. (2009). *Las condiciones laborales de los trabajadores sociales y su influencia en la intervención profesional* [Tesis de licenciatura]. Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social. <http://hdl.handle.net/20.500.12008/10602>
- Flores Pérez, Y. B. (sf). Políticas Sociales: una mirada desde Trabajo Social. *Rev. Nueva Acción Crítica*, (3). <https://celats.org/publicaciones/revista-nueva-accion-critica-3/politicas-sociales-una-mirada-desde-trabajo-social/>
- Guerra, Y. (2007). *La instrumentalidad del Servicio Social, sus determinaciones socio históricas y sus racionalidades*. Cortez Editora.
- Harán Reyes, C. (2023). *Condiciones laborales de los recientes trabajadores sociales: desempleo y precarización profesional, una tendencia que se consolida* [Tesis de grado]. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/42815>
- Ley N.º 6220/2019, *Que regula el ejercicio Profesional del Trabajo Social en la República del Paraguay*. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8922/ley-n-6220-regula-el-ejercicio-profesional-del-trabajo-social-en-paraguay>

- Matus, T. (1999). *Propuestas contemporáneas en Trabajo Social: Hacia una intervención polifónica*. Editorial Espacio, Buenos Aires, Argentina
- Medina, P. C., de Armas Bravo, D., & Fernández, M. C. S. (2014). La situación sociolaboral del trabajador social en La Rioja. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (54), 62-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5179109>
- Pastor Seller, E. Verde Diego, C. y Lima Fernández, A. I, (2018). El Trabajo Social ante los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva iberoamericana. Navarra: Thomsons Reuters Aranzadi. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6895344>
- Picado Mesén, M. (2016). Las ONG: escenario para una intervención fundada de las y los trabajadores sociales. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, 1(14). <https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/174>
- Plataforma de ONG de Acción Social. Plataforma Tercer Sector. (2015). *El Tercer Sector de Acción Social en 2015: Impacto de la crisis*. <https://www.plataformaong.org/recursos/129/estudio-completo-el-tercer-sector-de-accion-social-en-2015-impacto-de-la-crisis>
- Real Academia Española (2025). *ONGs*. <https://dle.rae.es/ong>
- Restrepo Cárdenas, M. I., y Correa Arango M. E. (2020) Las organizaciones no gubernamentales y el trabajo social. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 21(21), <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2767>
- Ruoti Cosp, M. (2017). Perfil ocupacional y estrategias de actuación profesional de trabajadores sociales en el contexto paraguayo. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*. <https://doi.org/10.54549/ky.2.2017.44>
- Unir. (2025). *El Rol del Trabajador Social y sus Campos de Acción*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/trabajador-social/>

Información sobre las Autoras

Mónica Ruoti Cosp. Licenciada en Trabajo Social (UNA). Máster en Trabajo Social (UA). Doctora en Educación (UNIBE). Investigadora categorizada Nivel I. Sistema Nacional de Investigadores (SISNI). CONACYT. Docente de Metodología de la Investigación y tutora de tesis a nivel de grado y postgrado en diversas unidades académicas de universidades públicas y privadas. Directora de Investigación de la Universidad Iberoamericana.

Belinda García. Licenciada en Trabajo Social (UNA). Especialista en Metodología de la Investigación Científica por la Universidad Iberoamericana (Paraguay) y especialista en Investigación Social por la Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción». Investigadora categorizada en el Sistema Nacional de Investigadores (SISNI) - Nivel candidata en el área de Ciencias Sociales

Yessica Nohely Araujo Méndez. Licenciada en Trabajo Social (UNA). Especialista en Didáctica Universitaria por la Facultad de Filosofía (UNA). Docente Auxiliar de la asignatura Investigación a nivel de grado en la Facultad de Ciencias Sociales.

Conflicto de Interés

Las autoras declaran no poseer conflictos de intereses.

Contribución de Autoras

MRC: desarrolló el diseño de la investigación, la recolección de los datos, análisis y elaboración del manuscrito

BGA: desarrolló el diseño de la investigación, la recolección y procesamiento de datos y colaboró en la elaboración del manuscrito

YA: realizó la recolección y procesamiento de datos

Fuente de Financiamiento

Fue financiado con fondos del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción en el marco de un concurso público gestionado por la Dirección de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA en el año 2023.

Declaración de Preprints

Este manuscrito no ha sido publicado previamente como preprint en ningún repositorio.

Disponibilidad de Datos

Los conjuntos de datos generados y/o analizados durante el estudio están disponibles previa solicitud al autor correspondiente. Email: monicaruoti@gmail.com

Declaración de Revisión por Pares

Este artículo fue evaluado mediante un proceso de revisión por pares anónimos, conforme al procedimiento de transparencia editorial de la revista. Las observaciones y sugerencias de los revisores fueron consideradas por las autoras hasta alcanzar la versión final publicada, garantizando la integridad científica del trabajo y la confidencialidad de los evaluadores.

Cita

Ruoti Cosp, M., García, B., y Araujo Méndez, Y. N. (2025). Perfil profesional y condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social de organizaciones no gubernamentales en Paraguay, año 2023. *Kera yvoty*, 10, e5569. <https://doi.org/10.54549/ky.2025.10.e5569>