

**EL ROL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN  
HUMANA**

**JULIO CESAR PINILLA LEON**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2014**

**EL ROL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN  
HUMANA**

**JULIO CESAR PINILLA LEON**

**Proyecto de grado para optar al título de Trabajador Social**

**DRA: ANA MARIA LOAIZA GIRALDO  
TRABAJADORA SOCIAL**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2014**

## DEDICATORIA

*A mi madre, Carmen Alicia León Pinilla, por su apoyo incondicional, sus enseñanzas, consejos y su amor.*

*A mis hermanos, Oscar Andrés y Cristian Alonso Pinilla León, por su apoyo en todos los momentos de mi vida, siempre han estado ahí cuando los he necesitado.*

*A mi esposa, Ana Marcela Ruiz Chacón, por su amor incondicional.*

*A mis hijos, Juan Diego y María Angélica, por ser el motor de mi vida, por ser esas personitas que me impulsan a ser un mejor hombre y darles todo mi amor, mis enseñanzas y mi ejemplo, los amo.*

## AGRADECIMIENTOS

*A la Universidad Industrial de Santander, especialmente a la Escuela de Trabajo social, por darme la oportunidad de ser parte del proceso de formación de la nueva generación de Trabajadores Sociales.*

*A todos los docentes de la Escuela de Trabajo Social, que me acompañaron en el proceso de formación universitaria, siendo orientadores y de quienes recibí su conocimiento.*

*A mi directora de proyecto, Dra. Ana María Loaiza, quien fue mi guía durante el proceso de realización del presente artículo, confió en mí y me brindó su apoyo y saber.*

*A mis amigos y compañeros, quienes estuvieron acompañándome en todo el proceso de formación y quienes me acompañaran en el nuevo camino como profesional en Trabajo Social.*

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	10
1. LA EMPRESA Y LA GESTIÓN HUMANA	11
2. GESTIÓN HUMANA Y EL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL	15
3. GESTIÓN HUMANA Y EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	16
4. GESTIÓN HUMANA Y SALUD OCUPACIONAL	21
5. SALUD OCUPACIONAL Y EL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL	24
6. EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN HUMANA	30
8. CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	36

## RESUMEN

**TÍTULO:** EL ROL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN HUMANA\*

**AUTOR:** PINILLA LEÓN, Julio César\*\*

**PALABRAS CLAVES:** Talento Humano, Gestión Humana, Profesional en Trabajo Social, Salud Ocupacional.

Los cambios sociales ponen de manifiesto que las estructuras tradicionales de protección social no son las más adecuadas para dar respuestas rápidas y oportunas a las necesidades emergentes del nuevo ámbito laboral. Por tanto, el desarrollo empresarial se ha ido transformando desde el siglo XX, inclinándose más hacia el Talento Humano. Así, desde la dirección de las microempresas, pequeña y mediana empresa o grupos empresariales se ha mostrado gran interés en la funcionalidad del departamento de Gestión Humana, sin importar el tamaño de la empresa.

En el análisis de los factores que afectan el ambiente laboral, el profesional en Trabajo Social se enfrenta al reto de prepararse para brindar las herramientas necesarias que sirvan de apoyo efectivo y constante a las empresas y sus trabajadores, con el compromiso permanente de la aplicación de las normas, la planificación de las actividades y la ejecución de las mismas.

En este artículo se pretende contextualizar el rol del profesional en Trabajo Social dentro de la empresa privada, en el ámbito de la Gestión Humana y el proceso de contratación, la Salud Ocupacional y el perfil del profesional, desde la perspectiva del impacto en los trabajadores, áreas que actualmente se encuentran reglamentadas ampliamente por la normatividad colombiana.

---

\* Proyecto de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Directora Ana María Loaiza Giraldo

## ABSTRACT

**TITLE:** THE ROLE OF SOCIAL WORK PROFESSIONAL IN HUMAN MANAGEMENT\*

**AUTHOR:** PINILLA LEÓN, Julio César\*\*

**KEYWORDS:** Human Talent, Human Resources Management, Professional Social Work, Occupational Health

**Abstract.-** suited to provide quick and timely responses to emerging needs of the new workplace responses. Therefore, enterprise development has been changing since the twentieth century, leaning more towards the Human Resource. Thus, from the direction of micro, small and medium enterprises and business groups has shown great interest in the functionality of the Human Resources department, regardless of company size.

In the analysis of the factors affecting the work environment, the professional social work faces the challenge of preparing to provide the necessary tools to serve as effective and consistent support to businesses and their employees with a continued commitment to the implementation of standards, business planning and execution of the same.

This article seeks to contextualize the role of professional social work in the private sector, in the field of Human Resources and the hiring process, the Occupational Health and the professional profile, from the perspective of the impact on workers, areas that are currently regulated extensively by Colombian law. This article seeks to contextualize the role of professional social work in the private sector, in the field of Human Resources and the hiring process, the Occupational Health and the professional profile, from the perspective of the impact on workers, areas that are currently regulated extensively by Colombian law.

---

\* Project of grade

\*\* Faculty of humanities, School Work Social, Director: Ana María Loaiza Giraldo

## INTRODUCCIÓN

El Profesional en Trabajo Social tiene el compromiso de ser el punto de unión y apoyo en la interacción entre empleadores y trabajadores, atendiendo las relaciones con objetividad y creatividad, haciendo frente a las situaciones emergentes de las relaciones laborales poniendo de manifiesto que el cambio de acepciones competitivas es primordial en el nuevo mundo de las relaciones laborales.

Estas relaciones están estrechamente vinculadas con el ámbito de las políticas sociales, por ello actualmente el Profesional en Trabajo Social tiene grandes retos y debe adaptarse a las nuevas tendencias de formación de trabajo social y su ejercicio profesional, buscando dar respuesta y apoyo a las necesidades sociales presentes en el escenario cambiante de las relaciones laborales.

La labor del Profesional en Trabajo Social debe tener una actitud de compromiso y estudio constante sobre la Gestión Humana, siempre con la necesidad de formación en experiencias reales, en la aplicación de normas y en la aplicación de políticas laborales que afectan a los empleados.

## 1. LA EMPRESA Y LA GESTIÓN HUMANA

Hoy no hay empresa grande o pequeña que esté virtualmente protegida del impacto de la globalización. Las amenazas competitivas son cada vez más universales y este creciente campo de acción fuerza a la continua evaluación de cómo los Recursos Humanos pueden ayudar en el sostenimiento de ésta. (Chamorro & Tato, 2005).

Desde este punto de vista, el profesional en Trabajo Social juega un papel muy importante en la compañía, pues éste es el encargado de articular la Gestión Humana con los demás procesos productivos de la empresa, en el cumplimiento de la misión y la visión de la misma. El talento humano es parte primordial de las empresas. Para algunas será su mayor fortaleza y para otras, sencillamente hará parte de su actividad; esto depende del tipo de servicio o del bien que ofrezca.

Sin embargo, si se mira una empresa en cualquier parte del mundo, sea en los países del centro o de la periferia, ésta está constituida sobre la base del trabajo de las personas; es decir, que los seres humanos constituyen la plataforma fundamental de una entidad y que sin ellos sería imposible su acción o fin último; su trabajo presume que su aporte es para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Es por todo esto, que se valora la importancia de la Gestión Humana dentro del desarrollo de la organización, como apoyo fundamental para el logro de los objetivos organizacionales económicos y sociales, “porque además de eficientes y rentables económicamente, nuestras empresas deben generar equidad social, justicia social, inclusión social” (Yepes, 2013).

Actualmente, en Colombia, se le ha dado mayor importancia al manejo del talento humano, porque el enfoque empresarial está dirigido a la obtención de utilidades económicas y al aporte social que la empresa genere a través de sus valores (Yepes, 2013).

Lo expresado por Yepes resume el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, que en la práctica no es otra cosa que el compromiso social de la empresa con su entorno, por los beneficios obtenidos o por los daños causados en su ejercicio.

Es innegable que el contexto de las organizaciones ha cambiado, lo que las ha llevado a redefinir su Visión, Misión, Objetivos, Estructuras, Procesos y Productos etc. Comprendiendo, que desde una perspectiva sistémica las diferentes áreas organizacionales, antes independientes, hoy se constituyen en las estrategias fundamentales del funcionamiento del negocio. En esta perspectiva, el área de Gestión Humana como estrategia, tiene el papel preponderante de contribuir, desde su quehacer, al logro de los objetivos de la organización (Gallego Franco, 2000).

Es por ello, que las empresas ya se encuentran condensando todas las funciones relativas a la Gestión Humana en un solo departamento, buscando un alto desempeño de este invaluable recurso empresarial.

Al respecto, se encuentran variadas definiciones de *Responsabilidad Social Empresarial*, aunque para el presente análisis se tiene en cuenta la expresada por la Comisión Europea que la plantea como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (...) Ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo *más* en el capital humano, el entorno y las relaciones con sus interlocutores”(Europeas, 2001).

La Responsabilidad Social Empresarial, entendiendo la definición anteriormente descrita, tiene impacto directo tanto externo como interno. Para este artículo, el enfoque será la Responsabilidad Social Empresarial de impacto interno, la cual está dirigida al Talento Humano. Así pues, para puntualizar la directriz a continuación se precisan los conceptos de talento humano y gestión humana.

Talento Humano, según la RAE (Real Academia Española), es la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades y destrezas además de la experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Gestión Humana es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2002, citado en Solarte & Duque, 2012).

En el desarrollo de ese compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, se configura el escenario para que el profesional en Trabajo Social se desempeñe e intervenga en el perfeccionamiento de estas acciones. Desde su óptica integral logrará identificar, precisar y contextualizar los problemas, carencias y necesidades específicas de la empresa y sus trabajadores, buscando la mitigación de los impactos generados en el entorno social en el cual se desarrollan las actividades empresariales.

Para efectos del análisis respecto al rol a desempeñar por el profesional en Trabajo Social en el ámbito de la Gestión Humana, la perspectiva estará dirigida a

las necesidades emergentes que se producen en el plano laboral y desde la perspectiva del impacto en los trabajadores.

## **2. GESTIÓN HUMANA Y EL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL**

El área de Gestión Humana (Chiavenato, 2002) abarca el conjunto de políticas empresariales referentes al talento humano que deben ser llevadas a la práctica en diferentes ámbitos de esta área, como el proceso de contratación, el de salud ocupacional y el de bienestar social los cuales se especificarán a continuación.

Para el desarrollo de los procesos señalados, es esencial contar con la acción del profesional en Trabajo Social, ya que desde su formación académica desarrolla competencias que aportan valor agregado a la organización; su sensibilidad social le apunta siempre al mejoramiento de la calidad de vida del talento humano que, para el caso, es su población objetivo de intervención y base de su actuar profesional.

### **3. GESTIÓN HUMANA Y EL PROCESO DE CONTRATACIÓN**

En el proceso de contratación se realiza una serie de subprocesos que encaminan la acción a la obtención del personal más idóneo para los cargos seleccionados, responsable de sus actividades y con sentido de pertenencia con la empresa; así como al “mantenimiento” del mejor talento humano en los cargos importantes y relevantes de la misma.

En la contratación inicial se desarrollan los subprocesos de elaboración de perfiles de cargo, reclutamiento, selección, contratación e inducción. Para el manejo de dichos subproceso está presente la labor del profesional en Trabajo Social.

El proceso inicial que se debe realizar es el análisis de cargos y requerimientos del talento humano. Con el fin de seleccionar el personal, de una manera científica, se deben establecer normas específicas de personal con las cuales se puedan comparar los solicitantes. Dichas normas deben establecer un mínimo de cualidades necesarias para el adecuado desempeño de las tareas correspondientes al cargo.

Estas cualidades comprenden el diseño del trabajo y un estudio de los deberes y responsabilidades para así determinar las habilidades humanas requeridas para su ejecución (Flippo, 1978).

Ya establecidos los lineamientos del cargo a solicitarse, se procede a realizar el reclutamiento del personal requerido por Gestión Humana, enfocado por el profesional en Trabajo Social, pues implica un costo económico alto a las empresas y debe realizarse de forma ágil y eficiente.

El proceso de reclutamiento se ve afectado por diversas variables, como las fuentes de consecución del nuevo personal, la determinación de conocimiento y habilidades de los aspirantes, tipo de contratación, salario inicial, estabilidad laboral, etc.

Ya terminado el proceso de reclutamiento, se inicia el de selección de los aspirantes adecuados para el cargo solicitado. Este proceso de selección es variado y depende de la complejidad del perfil del cargo al cual se aspira, además de los recursos económicos con los cuales cuenta la empresa para invertir en todo el proceso de contratación (Flippo, 1978).

La siguiente lista ejemplifica los métodos más populares de selección:

- 1) Entrevista inicial
- 2) Formas impresas para llenar con datos personales
- 3) Verificación de las referencias
- 4) Pruebas psicológicas
- 5) Entrevistas para el empleo
- 6) Aprobación del supervisor
- 7) Examen físico
- 8) Inducción u orientación

A continuación del proceso de selección se inicia el proceso de contratación.

Para analizar la orientación que debe tomar el profesional en Trabajo Social en el área de Gestión Humana, en las relaciones con los trabajadores, se debe primero, conocer cómo es la realidad de la contratación en Colombia. Desde la óptica de la dinámica de contratación laboral, que es costumbre mercantil, hay diferentes tipos de contratos, de acuerdo a lo expresado por el Ministerio del Trabajo:

- **Contratación con personal directo interno:** son los empleados que se encuentran en las instalaciones de la empresa, vinculados a través de un contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades (verbal o escrito).
- **Contratación con personal directo externo:** son aquellos empleados que laboran para la empresa a través de un contrato de trabajo, pero se desempeñan fuera de ella, visitando a los clientes en sus empresas.
- **Contratación por Prestación de Servicios:** son los profesionales o no profesionales que prestan sus servicios de índole intelectual u operativa de forma independiente pero permanente a las empresas.
- **Contratación con personal transitorio:** son aquellos trabajadores que realizan labores específicas, de no continuidad.

Ahora bien, en cuanto a los lineamientos de contratación, cada trabajador tendrá una mirada diferente de su trabajo y de la relación con la empresa y los demás empleados que dependerá de cada uno de los tipos de contratos y de cómo asumirá el empleado su compromiso ante las políticas internas de la empresa y de compromiso social de la misma con su entorno. En este espacio, el profesional en Trabajo Social debe implementar procesos para el conocimiento y revisión del clima laboral, pues éste es percibido de forma diferente por cada uno de los trabajadores, que observa su entorno laboral desde la óptica de su tipo de contratación y su permanencia en la empresa.

El clima laboral tiene una percepción subjetiva. Sin embargo, entre sus diversas definiciones, para este artículo se propone la siguiente: “Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo”(HayGroup).

Para la investigación y diagnóstico del clima laboral, el profesional en Trabajo Social, buscará la inclusión de todos los partícipes, realizando diferentes técnicas de evaluación, como pueden ser: entrevistas individuales, encuestas por áreas de trabajo y visitas a los diferentes sitios de trabajo (oficinas, producción, bodegas, puntos de ventas, etc.).

Todas estas actividades deben estar enmarcadas en la participación de todos con el objeto de identificar los factores internos y externos que puedan influir negativamente en el logro y el bienestar de los trabajadores, y que a su vez puedan afectar a la empresa y a ellos mismos. La labor del profesional en Trabajo Social en el adecuado manejo del clima laboral es la de interpretar la información obtenida, evaluar los datos, realizar un informe de evaluación y una posterior retroalimentación.

En la Gestión Humana, uno de los errores más comunes en la contratación empresarial, es el proceso de inducción, pues las empresas se limitan a establecer un día para la inducción, la firma de un acta de la misma y posteriormente “abandonan” a su nuevo empleado en el cargo para el cual fue contratado, sin haber creado los nexos entre empresa y trabajador. Esta situación genera una experiencia negativa por parte del trabajador que no optimiza su desempeño.

En este punto álgido, la actuación del profesional en Trabajo Social es primordial, porque no solo debe estar presente en la inducción, sino dar un acompañamiento posterior. Esta tarea puede desarrollarse mejorando la inducción. A continuación, como propuesta, se describen algunas acciones básicas:

- Recibir al nuevo trabajador y presentar la misión, visión y objetivos de la empresa a la vez que realizar un recorrido por sus instalaciones; es decir, lograr un acercamiento que le permita al empleado palpar la realidad de la compañía.

- Asistir al trabajador en la realización del empalme en su nueva área de desempeño y presentarlo a los compañeros de las áreas relacionadas que serán apoyo fundamental para la ejecución de sus actividades.
- Designar un compañero para sus primeros días de trabajo, quien le indicará las funciones y los procedimientos de su cargo dentro de la empresa.
- Hacerle saber que puede contar con un acompañamiento constante en los primeros días de trabajo, para resolver las dudas presentadas.
- Recolectar la información personal y de su núcleo familiar con la finalidad de elaborar la historia laboral dentro de la empresa.
- Realizar actividades de mediación entre el trabajador, su núcleo familiar, el entorno social y la empresa.
- Construir en conjunto con el empleado un plan de trabajo, en el que proyecte, y plasme sus aspiraciones; establezca las posibilidades de ascenso y revise situaciones personales que puedan llegar a afectar su desempeño laboral.

Realizando estas actividades, el profesional en Trabajo Social conseguirá la confianza del trabajador, en razón a que él se va a sentir como pieza activa de la empresa desde el primer momento de su ingreso. Considerar que va a ser atendido y amparado por la misma, le concederá el establecimiento de su espacio profesional, gracias a la fase de “post-contratación”.

Así mismo, la empresa adquirirá un nuevo trabajador, motivado en su cargo, que se involucrará de fondo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa; todo esto, logrado con el eficiente desempeño del profesional en Trabajo Social.

#### **4. GESTIÓN HUMANA Y SALUD OCUPACIONAL**

Buscando la protección de todos los tipos de trabajadores, el Estado colombiano ha ahondado en los últimos años en la implementación de normatividades basadas en las recientes tendencias globales y las nuevas tecnologías, profundizando en la estabilidad laboral y la protección al trabajador, que a su vez, modifican el mercado laboral. En la búsqueda de esta protección, se ha ido creando una cuantiosa marea de normas de orden laboral, (Mintrabajo, 2013).

En el tema de la Salud Ocupacional, se han implementado por parte de los poderes del Estado, una serie de normas que buscan la protección integral del trabajador, relacionando directamente la productividad con la seguridad de los empleados.

El objetivo de la Salud Ocupacional es la conservación y promoción de la salud de los trabajadores y la seguridad en su sitio de trabajo, para así alcanzar la optimización de la fuerza laboral; el mejoramiento de los ambientes de trabajo; la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos sus aspectos (laboral, personal y psicológico) y la prevención de las posibles lesiones y enfermedades profesionales. Para lograr todo esto, se desarrollan actividades y programas de evaluación de riesgos para la salud, la salud ocupacional, la ergonomía, el control epidemiológico ocupacional y las pausas activas (Mintrabajo, 2013).

Las empresas colombianas han entrado en el proceso global de competitividad, desarrollando nuevos paradigmas de manejo del talento humano, que implican la salvaguarda de la integridad física, y el bienestar emocional y social, debido a que

la empresa busca una rentabilidad económica y una rentabilidad social para todos sus grupos de interés, especialmente, el de los trabajadores.

Como se expresó inicialmente, este grupo de interés es considerado uno de los más importantes, pues son quienes desde adentro de las empresas, generan valor y por tanto, deben ver materializadas las acciones de esa generación de valor como son: beneficios económicos, capacitaciones en competencias, beneficios de apoyo social para él (el trabajador), su grupo familiar y su entorno social.

Aquí es donde entra a desarrollar su labor el profesional en Trabajo Social dentro de las empresas, en el apoyo y dirección de los departamentos de Recursos Humanos, departamentos donde, no solo se limitan a la aplicación de la normatividad colombiana en el cumplimiento de lo relativo a la contratación, remuneración y protección al trabajador, sino a la protección del individuo mismo.

La participación del profesional en Trabajo Social dentro de una empresa se hace necesaria, ya que propicia cambios que promuevan el bienestar social y laboral que rigen el funcionamiento de las organizaciones, buscando un sentido de compromiso y pertenencia hacia la compañía, contribuyendo al mismo tiempo a elevar el nivel de satisfacción laboral del mismo, propiciando un clima organizacional favorable a la productividad, eficiencia, eficacia y calidad de sus servicios (Arbeláez, 2008).

En concordancia con lo anteriormente expresado por Arbeláez, se observa que en la actualidad el manejo y desarrollo de las actividades de la Gestión Humana, es ejercida en su gran mayoría por otros profesionales afines (Psicólogos, Administradores, Ingenieros Industriales, etc.). Sin embargo, el profesional en Trabajo Social ha entrado con fuerza a pugnar por este mando, sustentado en el excelente perfil profesional y en la calidad de servicio que puede ofrecer a la compañía en esta área.

Dicho perfil está orientado hacia la formación de personas integrales, capaces de transformar conflictos sociales o familiares en las organizaciones o empresas; capaces de mediar y conciliar; participativos, incluyentes, proactivo y garantes de los derechos fundamentales de las todas las personas. En el desarrollo de su ejercicio, el Profesional en Trabajo Social debe ser de gran beneficio en manejo de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

De acuerdo con el desarrollo de las actividades propias del Profesional en Trabajo Social en la Gestión Humana de las empresas, en este documento se analizan los temas relacionados con la Salud Ocupacional y la Seguridad e Higiene Industrial que también hacen parte del área dentro de la organización. Por lo tanto, en seguida se darán a conocer en detalle cada una de éstas y se analizará el rol del Profesional en Trabajo Social dentro de este ámbito; el cual para la carrera en sí misma puede ser bastante innovador, por el apoyo interdisciplinar.

## 5. SALUD OCUPACIONAL Y EL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL

La medicina laboral, nació con el médico italiano Bernardino Ramazzini quien empezaba su consulta con la pregunta “¿En qué trabaja usted?”(Araujo-Alvarez & Trujillo Ferrara, 2002). Ramazzini demostró que el trabajo que desempeñaba cada persona tenía una gran influencia en las enfermedades que podía desarrollar, por ello, se debía implementar una serie de medidas de protección encaminadas a minimizar el riesgo de adquirirlas. Hoy por hoy, esas son llamadas “enfermedades profesionales”.

De acuerdo con la OMS,

La Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Organización Mundial de la Salud)

Actualmente, el término Salud Ocupacional es una concepción amplia y multidisciplinaria encaminada a asegurar el bienestar físico, mental y social del trabajador (Ramirez, 2012). Desde ese punto de vista, las empresas colombianas están implementando el esquema de Salud Ocupacional, enmarcado en la

normatividad, para lo cual, todos los empleadores están obligados a proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, y a realizar programas educativos sobre los métodos de prevención y control de riesgos a que están expuestos los trabajadores (Ley 9, 1979).

Como se establece (Ramirez, Servicios de Salud Ocupacional, 2012), las razones para implementar un programa preventivo- promocional de Salud Ocupacional en la empresa son:

- Humana: Una enfermedad ocupacional o un accidente laboral afecta al trabajador, a su familia, a la empresa y a la colectividad.
- Social: Por naturaleza, el hombre es un ser social, y prevenir una enfermedad o accidente debe ser compromiso de la empresa con el trabajador y con la sociedad.
- Legal: Sin duda para una empresa es la razón primordial, pues la ley determina como obligatorio mantener instalaciones y condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de sus trabajadores.
- Económica: La razón de ser de los programas de prevención-promoción de la salud no solo tiene carácter humano, moral y social, sino que el plus del control de accidentes y enfermedades laborales para las empresas es la disminución de costos en primas de seguros y en costos directos al mejorar su productividad.

En las empresas colombianas, para el manejo de la Salud Ocupacional se establece en gran medida, las razones anteriormente mencionadas; sin embargo, el Ministerio de Trabajo y la Protección Social es muy claro en su posición al respecto de este tema y advierte que toda empresa, sin importar su actividad

económica, tamaño o número de empleados, conforme a los riesgos reales y potenciales que puedan representar las funciones que se realicen, deben contar con un Programa de Salud Ocupacional de carácter obligatorio.

Estos programas de Salud Ocupacional deben cumplir las normas que están vigentes y las que puedan expedirse. El profesional en Trabajo Social está en la capacidad de acompañar los Programas de Salud Ocupacional, estableciendo el panorama de riesgos, buscando la disminución de los impactos económicos y definiendo las estrategias necesarias para garantizar la protección y seguridad de todos los empleados (Resolución 1016, 1989).

Uno de los principales objetivos que tiene el profesional en Trabajo Social, en el acompañamiento del área de Salud Ocupacional, es promocionar la salud de los trabajadores y el excelente desempeño laboral, el mejoramiento del ambiente de trabajo, el fomento del bienestar físico, mental y social en todas sus ocupaciones y la prevención de toda posible lesión y/o enfermedad laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que la salud es fundamental en el ser humano para el desarrollo de sus actividades laborales y demás acciones de la vida cotidiana.

Para lograr todo esto, el profesional desarrolla actividades y genera programas y/o comités encaminados a la evaluación y control de los riesgos. Entre otros comités de salud ocupacional, uno de los más conocidos es el **Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)** que está integrado por los empleados y busca la promoción de actividades encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados en sus sitios de trabajo.

Reflexionando sobre el compromiso que debe alcanzar el profesional en Trabajo Social dentro del manejo de la Gestión Humana, éste debe ser el puente de enlace y mediador en las relaciones de los trabajadores y la empresa.

Además, tiene la responsabilidad de mantener dentro de los objetivos de su labor, las relaciones que sostiene con las personas que ocupan cada uno de los cargos de la misma, pues ya sea un operario de producción, un asistente de administración o un gerente, todas ellas son personas con expectativas personales y familiares que se ven confundidas y avasalladas por la visión, misión y objetivos empresariales.

Ahí es donde el profesional en Trabajo Social interviene, ya que sus conocimientos le dan un cúmulo de ideas para la implementación de programas de mejoramiento de la salud dentro y fuera de la empresa, que busquen el cumplimiento de los lineamientos de la salud ocupacional desde el punto de vista de los entes de control y las empresas, y desde la percepción del trabajador, su familia y su entorno social, buscando con esto, un mayor crecimiento personal y un mejoramiento de oportunidades laborales y económicas dentro y fuera de la empresa.

El bienestar físico de los empleados, consiste en garantizar las condiciones adecuadas del entorno laboral (iluminación, ruido, ergonomía, etc.), y en cubrir las necesidades básicas del cuidado de la salud (pausas activas, exámenes de salud periódicos, exámenes de visión y audición, etc.). En este punto, se ha podido comprobar que la promoción de mejores hábitos beneficia a los trabajadores y a las empresas. Hoy no basta con la prevención del riesgo laboral -accidente de trabajo y enfermedad profesional- se trata de ir más allá en el cuidado del talento humano: los empleados.

Dentro de los programas planteados por la salud ocupacional y que se ha ambicionado desarrollar en las empresas, se incluyen temas más avanzados en el bienestar del individuo como son la adopción de hábitos saludables basados en cuatro pilares básicos:

- Alimentación: dieta equilibrada.

- Ejercicio físico: individual o deportes colectivos de los trabajadores.
- Hidratación y promoción de la salud.
- Programas de salud y prevención.

Estos temas dirigidos y coordinados por el profesional en Trabajo Social, pueden buscar apoyo y ser acompañados y asesorados por las empresas promotoras de salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL); empresas que pueden ofrecer charlas periódicas de nutrición y dietética, tabaquismo, alcoholismo, controles de peso, tensión, exámenes periódicos y adicionalmente, establecer competencias deportivas entre los empleados para incentivar el desarrollo de la actividad deportiva.

Esta iniciativa está fundamentada en una doble idea:

- 1) Los empleados necesitan ayuda para auto-cuidarse a la vez que requieren de
- 2) La promoción de hábitos sanos en las empresas.

Este programa pretende lograr efectos positivos en la salud de los empleados y en su entorno laboral y familiar.

El proceso liderado por el profesional en Trabajo Social espera generar resultados excelentes desde todo punto de vista: los empleados mejoran su salud y calidad de vida, relacionándose de forma asertiva en su entorno familiar y desarrollando un sentido de pertenencia por la compañía y por las actividades laborales de una forma eficaz y eficiente. Con esta labor, disminuyen los niveles de ausentismo, enfermedad general, accidentes de trabajo, etc., lo cual es a su vez, rentable

desde el punto de vista económico en la calidad de la salud y bienestar de los trabajadores, redundando en beneficios para la empresa y los trabajadores.

## **6. EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN LA GESTIÓN HUMANA**

El perfil del profesional en Trabajo Social tiene un enfoque multidisciplinario e interdisciplinario, dinámico, proactivo, lo que le permite desempeñarse en las diferentes áreas en las empresas privadas, públicas o de economía mixta del país. Entre todas las áreas en las que puede ejercer, se destaca el desarrollo de su actividad en la Gestión Humana.

Con lo anteriormente mencionado, se puede decir que el profesional en Trabajo Social cuenta con la formación para el desempeño, manejo y dirección de la Gestión Humana en las compañías, permitiéndole desarrollar con eficiencia y eficacia las actividades de las diferentes áreas, algunas de estas actividades son:

- 1) Promoción y prevención de la salud ocupacional.
- 2) Acompañamiento en la implementación de la seguridad e higiene industrial.
- 3) Manejo de selección, contratación e inducción del personal.
- 4) Implementación de los manuales de funciones y procesos, entre otros.

Según Mery F. Gallego (2000):

Dependiendo del área de Relaciones Industriales, Organización industrial, Desarrollo Organizacional y otros nombres equivalentes, encontramos al profesional en Trabajo Social quien hace parte del equipo interdisciplinario y tiene a su cargo la sección de Bienestar Social cuyo objetivo más amplio lleva implícito

el mantenimiento del Talento Humano a través de acciones que pueden ir desde su participación en la revisión y/o diseño de políticas sociales hasta la administración de programas y servicios directos.

Según sea la dimensión de la empresa, se encontrará uno o varios niveles jerárquicos y su mayor o menor complejidad en cada uno de los departamentos o áreas. El profesional en Trabajo Social como ya se ha analizado, puede desempeñarse en diferentes roles, en los diferentes niveles jerárquicos, algunos de estos roles pueden ser:

- **Gerente y/o Director Social:** El profesional en Trabajo Social establece acciones para el desarrollo de mecanismos encaminados a mejorar conjuntamente el equipo de salud laboral y seguridad industrial y elabora proyectos que contribuyan al mejoramiento de los beneficios económicos, psicológicos y sociales de los empleados optimizando los recursos.
- **Agente de Desarrollo Humano y Social:** El profesional en Trabajo Social puede realizar actividades encauzadas a la planificación y diseño de programas de salud ocupacional y seguridad industrial con beneficio social, promoviendo las capacidades y potencialidades de los empleados para su participación en la toma de decisiones.
- **Terapeuta Social:** El profesional en Trabajo Social en su quehacer profesional interviene de manera integral al individuo y la familia, analizando y discutiendo la situación problema que lo aqueja y planificando con ellos el tratamiento a seguir para recuperar al empleado, disponiendo siempre de los recursos de la empresa y de los grupos de apoyo.
- **Asesor de Organizaciones de Bienestar Social:** Se cumple con este rol en el asesoramiento y orientación a las organizaciones en lo referente a la

elaboración de proyectos de salud laboral y la seguridad industrial y en la gestión en esta materia para la resolución de sus problemas.

- **Promotor de la Salud Ocupacional:** El profesional en Trabajo Social establece la información y atención a trabajadores que han tenido accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, y elabora material alusivo a riesgos de salud en su centro de trabajo. Participa en discusiones sobre las condiciones y los riesgos en la empresa, al mismo tiempo que realiza la promoción de los factores protectores de la salud como cumplimiento de los lineamientos de Atención Primaria en Salud.
- **Promotor de Seguridad Industrial:** El profesional en Trabajo Social acompaña la elaboración de proyectos de educación en lo concerniente a seguridad laboral, apoya la planificación de actividades de prevención de accidentes laborales bien sea dentro de la empresa o fuera de ella. Su unidad operativa le permite su desarrollo humano, profesional y social.

Hay muchos otros cargos que en la actualidad desempeña el profesional en Trabajo social dependiendo de la complejidad de la compañía en la que se encuentre, pero en todos esos cargos su aporte no solo es el de desempeñarse en forma preponderante, sino el de dar su aporte desde la óptica del bienestar social para los trabajadores y la empresa.

## **8. CONCLUSIONES**

La Universidad Industrial de Santander está ofreciendo al país, egresados de la Escuela de Trabajo Social, que se desempeñan profesionalmente en diversas áreas laborales: Empresas Sociales del Estado, empresas privadas, comerciales e industriales, del sector solidario, etc., y están aportando a cada uno de estos espacios, todo su conocimiento y práctica social, ofreciendo con esto al país una parte de la responsabilidad social que les corresponde como egresados de la universidad.

En el claustro académico, el profesional en formación en Trabajo Social encuentra el conocimiento de los temas sociales; que teniendo curiosidad intelectual propia del estudiante de la Universidad Industrial de Santander, va más allá en la búsqueda del conocimiento con la finalidad de complementar su formación; esta actitud es la que lo ayudará durante toda su vida profesional a crecer y desarrollarse como un profesional íntegro del Trabajo Social.

La búsqueda de crecimiento personal y profesional no tiene fin, pues como seres humanos, las personas están en constante cambio y movimiento, siendo afectadas constantemente por el entorno familiar y social, por el desarrollo de nuevos conocimientos profesionales, el descubrimiento de nuevas tecnologías, cambios en las relaciones sociales, cambios globales económicos y sociales, etc.; y todo esto sumado a la complejidad de la mente humana que siempre está en un despertar y descubrimiento infinito; siempre curiosos, los seres humanos están en constante búsqueda no sólo de la satisfacción de las necesidades básicas y personales, sino de la satisfacción del propio trascender profesional.

El profesional en Trabajo Social apoyado en todo el saber y entender obtenido en la cátedra universitaria, que le han aportado los conocimientos teóricos y los casos prácticos a los cuales tiene acceso en el desarrollo de su ejercicio académico, lo han preparado y formado como un profesional idóneo para desempeñarse en el acompañamiento del bienestar de la sociedad, la comunidad y la empresa colombiana; siendo un profesional íntegro, educado para dar una enorme contribución en el desarrollo de las acciones propias del bienestar social en el contexto empresarial, donde puede desarrollar actividades numerosas desde el apoyo en bienestar social, manejo del talento humano de las empresa, e inclusive en el manejo gerencial de las mismas, aportando siempre un enfoque social a esta dirección.

Dentro del perfeccionamiento de su labor como profesional en Trabajo Social, el egresado se desarrolla y desempeña en actividades laborales diversas; sin embargo, para el desarrollo de este artículo se ha tomado exclusivamente su desempeño en el área organizacional, específicamente en Gestión Humana, dentro del ámbito de la salud ocupacional y la seguridad e higiene industrial, pues además de ser el área en la cual se ha llevado a cabo la práctica laboral, es un mercado nuevo para el desarrollo de muchos profesionales, especialmente el del profesional en Trabajo Social, que tal como se expuso anteriormente, puede ser muy innovador y atractivo para el fortalecimiento de la carrera.

En el ámbito específico de la salud ocupacional y la seguridad e higiene industrial, el profesional en Trabajo Social deberá acercarse a cada uno de los niveles jerárquicos de la empresa, estudiando su interrelación y su relación con actores externos, aportando con su experticia propuestas que implementen proyectos de auto – cuidado y apoyo a los trabajadores en un plan de mejoramiento constante con retroalimentación de los procesos para lograr una mejora en la calidad de vida laboral.

Así mismo, como profesional partícipe de un equipo de trabajo, gran parte de las veces interdisciplinario, tanto en salud ocupacional, como de seguridad e higiene industrial, su contribución debe estar enfocada en la gestión, desarrollo, implementación, capacitación, evaluación y retroalimentación de los procesos encaminados al beneficio social de los trabajadores, esforzándose por la sensibilización para el auto – cuidado del empleado, no solo de parte de él mismo, sino de la empresa también.

Implementar proyectos que busquen minimizar todos los riesgos presentes en la empresa, se convierte en pieza clave de su desarrollo, ya que redundarán en un futuro en la disminución de accidentes de trabajo, minimización de los riesgos de las enfermedades profesionales, que darán evidentemente beneficios sociales y económicos tanto al trabajador como a la compañía.

La labor del profesional en Trabajo Social, es importante en la organización. Pues debe estar al tanto de la implementación de todos los procesos de mejora de la salud ocupacional y seguridad industrial, ante todo buscando el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados mínimamente en el ámbito laboral. Además, fortaleciendo la relación con los trabajadores y reforzando los procesos, pues si quedan plasmados solamente en documentos pero no puestos en práctica, su labor no se va a reflejar en beneficios reales. Se debe mantener una constante capacitación, evaluación y actualización de los temas relacionados con estas áreas, de su quehacer profesional y del ejercicio aplicado en la empresa para que los frutos de su labor sean también firmes e incesantes.

## BIBLIOGRAFÍA

Araujo-Alvarez, J. m., & Trujillo Ferrara, J. G. (2002). Salud Pública de Mexico. Recuperado el 18 de Octubre de 2013, de [http://bvs.insp.mx/rsp/articulos/articulo\\_e4.php?id=001557#autores](http://bvs.insp.mx/rsp/articulos/articulo_e4.php?id=001557#autores)

Arbelaéz, B. M. (2008). Intervención del Trabajador Social en el Proceso de Gestión Humana y la medición del Clima Organizacional. Revista de la Facultad de Trabajo Social de la UPB, 83 - 88.

Chamorro, A., & Tato, J. L. (2005). Globalización y Competitividad de las Empresas: Los Recursos Humanos. Redalyc.org, 167-186.

Chiavenato, Idalberto. (2001). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill, 149-174

David Chilito, N., Guevara Pera, N. L., Rubio Gaviria, J., Fernandez Tovar, C. R., & Sierra Tapiro, J. P. (2011). Trabajo Social en America Latina y Colombia: Aproximaciones históricas. Revista de Trabajo Social-FCH, 77.

Europeas, C. d. (18 de Julio de 2001). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. 38. Bruselas, Belgica: Documento COM.

Flippo, E. (1978). PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL. Mexico: McGraw-Hill.

Gallego Franco, M. (Julio de 2000). Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. (U. EAFIT, Ed.) Ascort.

HayGroup. (s.f.). HayGroup. Recuperado el 22 de 01 de 2014, de <http://www.haygroup.com/co/>

Ley 9, Artículo 84 (1979).

Mintrabajo. (2013). Ministerio del Trabajo. Recuperado el Octubre de 2013, de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Recuperado el 16 de Octubre de 2013, de <http://www.who.int/es/>

Ramirez, A. V. (2012). Servicios de salud Ocupacional. Anales de la Facultad de Medicina, 63 - 69.

Ramirez, A. V. (2012). Servicios de Salud Ocupacional. Anales de la Facultad de Medicina, 63-69.

Real Academia Española. Recuperado el 21 de 02 de 2014, de <http://www.rae.es/>

Resolución 1016 (1989).

Resolución 2400 (1979).

Resolución 2400 (1979).

Solarte, M., & Duque, J. L. (03 de 06 de 2012). [www.unilibrecali.edu.co](http://www.unilibrecali.edu.co). Recuperado el 21 de 02 de 2014, de [http://www.unilibrecali.edu.co/libre-empresa/images/stories/pdf\\_articulos/volumen9-1/Libre\\_Empresa\\_13-37\\_Enero\\_Junio\\_2012.pdf](http://www.unilibrecali.edu.co/libre-empresa/images/stories/pdf_articulos/volumen9-1/Libre_Empresa_13-37_Enero_Junio_2012.pdf)

Yepes, C. R. (14 de Marzo de 2013). El Colombiano. Evento Empresario del año 2012 La Republica.