

Como citar este artículo:

Pérez, L., y Díaz, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuthera*, 10, 121-145.

TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL Y EN SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. INICIOS, DESARROLLOS Y DESAFÍOS

ORGANIZATIONAL SOCIAL WORK AND OCCUPATIONAL HEALTH IN COLOMBIA. BEGINNINGS, DEVELOPMENT AND CHALLENGES

LILIANA PÉREZ MENDOZA*

YUDIS DÍAZ FLÓREZ**

ELEUTHERA

Resumen

El artículo presenta un análisis reflexivo acerca del Trabajo Social colombiano en el campo organizacional y en salud ocupacional, destacando sus inicios y avances en la intervención social, así como la formación académica, para lo cual se revisaron fuentes secundarias en libros, artículos de revistas, ponencias y páginas web de universidades y gremios de trabajadores(as) sociales del país, a fin de identificar el contexto económico, social, político, jurídico y profesional que lo propicia, su aporte al desarrollo socio-organizacional y desde luego, su significado al interior de la profesión.

Palabras clave: trabajo social organizacional, salud ocupacional, bienestar social laboral, intervención social, formación académica.

Abstract

The article presents a reflective analysis about the Colombian social work in organizations and in occupational health, highlighting its inception and progress in social intervention as well as the academic training. To do this, secondary sources were reviewed in books, magazine articles, presentations and web pages of universities and social labor unions in the country, in order to identify the economic, social, political, legal and professional context that fosters it, its contribution to socio-organizational development and of course its meaning within the profession.

Key words: organizational social work, occupational health, labor welfare, social intervention, academic training.

*Trabajadora Social, Especialista en Administración de programas de desarrollo social y en Teorías, métodos y técnicas de investigación social (Universidad de Cartagena), Magister en Trabajo social (Pontificia Universidad Católica de Chile). Candidata a Doctora en Desarrollo y ciudadanía: derechos humanos, igualdad, educación e intervención social (Universidad Pablo de Olavide). Profesora Titular de la Facultad de ciencias sociales y educación de la Universidad de Cartagena. Miembro del grupo de investigación de la Universidad de Cartagena: Cultura, ciudadanía y poder en contextos locales. E-mail: lperez2@unicartagena.edu.co

**Trabajadora Social (Universidad de Cartagena). Especialista Tecnológica en Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Medio Ambiente (SENA). Joven investigadora Colciencias – Universidad de Cartagena. Miembro del grupo investigación de la Universidad de Cartagena: Cultura, ciudadanía y poder en contextos locales. E-mail: yudisdiazf@gmail.com

Introducción

La intervención profesional del trabajo social en el campo organizacional y de salud ocupacional se ha orientado desde sus inicios hacia el bienestar social laboral, mediante la oferta de planes, programas, proyectos y, posteriormente, políticas sociales dirigidas al desarrollo del recurso o talento humano y sus familias, incluyendo, además, la proyección organizacional a través de programas de responsabilidad social con el entorno social, comunitario y ambiental.

Ahora bien, en Colombia, según fuentes secundarias consultadas, el origen del trabajo social en este campo de intervención data de los años 40, ligado al desarrollo industrial del país, a los reclamos de los trabajadores y a los movimientos sindicales, los cuales aparecen exactamente en el año 1847 con la creación de la sociedad de artesanos de Bogotá (Espinosa, 1981). Igualmente, inciden los procesos de urbanización creciente suscitados ampliamente entre los años 60 y 70, los cuales, según el Fondo de Población de Naciones Unidas (2007), fueron alimentados principalmente por la migración de los pobladores del campo hacia la ciudad, producto de la violencia, las precarias condiciones de tenencia de la tierra y la mecanización agrícola, lo que trajo consigo la formación de los llamados “cinturones de miseria” o “de pobreza” ubicados en los territorios al margen de las ciudades; también cuentan las políticas económicas de los gobiernos de turno, factores que resultaron determinantes en la formulación de leyes, políticas e instituciones referidas al mundo del trabajo y a la protección de los trabajadores, dentro de las cuales la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y el Instituto de Seguros Sociales (ISS), como organismo estatal encargado de la salud y pensiones de los empleados, se convirtieron en hitos para el avance con respecto a este tema, en el país.

En este artículo se presentan algunas generalidades relacionadas con la evolución del bienestar social en el país, teniendo en cuenta el marco económico, social, jurídico y político en materia de seguridad y protección social a los trabajadores(as) y sus familias, que favorecieron la intervención profesional del trabajo social en el campo organizacional y en salud ocupacional.

Asimismo, se muestran las primeras intervenciones sociales del trabajo social en este campo, destacándose además la creación de la Escuela de Servicio Social en el año 1945 en la ciudad de Medellín, financiada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), como un hecho significativo al interior de la profesión. Luego se presenta una caracterización de la intervención profesional en las organizaciones y en salud ocupacional, así como los métodos utilizados y el sentido ético de la misma. Finalmente, se identifican avances académicos y retos particulares en este campo cuyo mayor auge se dio en los años 90.

Marco jurídico e institucional del bienestar social en Colombia

En las últimas décadas el país ha experimentado un crecimiento urbano desbordado producto de los continuos procesos migratorios rurales hacia las ciudades, que deja como resultado el aumento de la pobreza, la desigualdad social, el colapso en los servicios públicos y sociales, la insuficiente y desmejorada oferta de empleos para la demanda creciente de la población urbana, incremento de la economía informal, desempleo, delincuencia común y organizada, entre otras necesidades y problemáticas emergentes, ante lo cual el gobierno nacional ha expedido numerosas leyes, decretos, políticas, programas, así como la creación de instituciones y organismos, tratando de garantizar y legitimar los derechos de la población, así como su bienestar social.

Y es que cuando se habla de bienestar social alcanzado por una sociedad, según Álvarez se hace referencia al “grado en que ha satisfecho las necesidades humanas de: trabajo, ingresos, salud, educación, vivienda y otros aspectos” (1999, p. 15). En este sentido, el mismo se orienta hacia el progreso, el desarrollo social y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

En Colombia, es un hecho que las necesidades básicas de la población, en principio, son resueltas por las familias, mediante los ingresos derivados de la vinculación laboral de sus miembros a organizaciones de carácter público, privado o mixtas, así como las prestaciones sociales a que tienen derecho por ley, como el Plan Obligatorio de Salud (POS) y el régimen de pensiones y cesantías; en el caso de las personas desempleadas o las que hacen parte de la economía informal, el Estado a través de un Régimen Subsidiado (RS) en salud o educación, garantiza a estas la prestación de tales servicios a través de entidades públicas o privadas, o lo hace mediante la entrega de subsidios monetarios mensuales por cada hijo menor de edad vinculado al sistema educativo oficial. En el caso de la provisión de vivienda para la población de bajos ingresos económicos se crean programas de interés social (VIS) agenciados por el gobierno u organizaciones privadas, o incluso subsidios monetarios a la demanda. Paralelamente, organizaciones no gubernamentales (ONG) y entidades sin ánimo de lucro, realizan programas en salud, educación, recreación, deporte, productivos y de desarrollo comunitario, dirigidos a esta población, con recursos propios y algunas veces en alianza con el Estado o mediante cooperación internacional.

Ahora bien, en cuanto al bienestar social ofrecido por las organizaciones públicas y privadas a los trabajadores(as) colombianos(as), este hace referencia a “los programas y proyectos de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” (Gaitán, 1994, p. 50), incluyendo actualmente el diseño y ejecución de planes, programas y políticas de protección laboral, seguridad social y salud ocupacional.

El marco jurídico que regula este tema en el país se origina con la Ley 57 de 1915, en la cual se dictan disposiciones para la atención de la accidentalidad laboral y las enfermedades profesionales, que empezaban a aparecer y a ser consideradas como un problema en el ámbito laboral y familiar. Es a partir de dicha ley que se comienza a priorizar el bienestar y la seguridad del trabajador en los sitios en los cuales desarrollaban sus actividades laborales¹. Años más tarde tal accionar se regula con la Ley 96 de 1938, mediante la cual se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, hoy conocido como Ministerio de Protección Social.

Al año siguiente, en 1939, se sanciona la Ley 44 que establece el seguro obligatorio y las indemnizaciones para todos aquellos empleados que tuviesen accidentes de trabajo; posteriormente, en el año 1944 mediante el Decreto 2350 se señalan los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y las obligaciones para la protección de los trabajadores colombianos, lo cual fue formalizando nuevas condiciones laborales para los empleados en el país.

Luego, mediante la Ley 6ª de 1945 se dictan las disposiciones para la conformación de asociaciones profesionales dado el auge que empiezan a tener los espontáneos movimientos sindicales y agremiaciones profesionales interesados en la defensa de derechos de los trabajadores, el mejoramiento de los salarios y las condiciones laborales, así como la atención de nuevas demandas de estos, tal es el caso de: la Sociedad de Artesanos de Bogotá; la Sociedad de Artesanos de Sonsón; el Sindicato Agrícola de Fresno; el Sindicato Central Obrero; el Sindicato de Profesores y Maestros del Tolima; la Confederación de Trabajadores de Colombia; la Unión de Trabajadores de Colombia y los sindicatos de trabajadores de los puertos de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta.

En el año 1946, el gobierno nacional promulga la Ley 90, mediante la cual se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS), para prestar los servicios de salud y pensiones a los trabajadores en las distintas regiones del país. Después, con el Decreto 3767 de 1949 se formalizan políticas de vivienda, seguridad industrial e higiene como exigencias en los establecimientos de trabajo.

Treinta años más tarde, la Ley 9ª y la Resolución 2400 de 1979, resultó de carácter trascendental para la seguridad social y la protección laboral en Colombia, por cuanto permitieron establecer el Código Sanitario Nacional, mediante el cual se indicaron medidas sanitarias, de protección del medio ambiente y prevención en desastres, al igual que disposiciones en higiene y seguridad

¹ Cabe señalar que en la década de los años 20, hubo grandes huelgas sindicales surgidas en los enclaves capitalistas de las compañías bananeras y petroleras norteamericanas, tales como la de la Tropical Oil Company, por cuanto las condiciones laborales eran desastrosas, lo cual de alguna manera gatilló la creación de las primeras leyes para garantizar el bienestar del trabajador. Luego vendría otra gran huelga en la United Fruit Co., originada por el no cumplimiento de la legislación laboral vigente, tales como el seguro colectivo, la provisión de servicios sanitarios, el suministro de vivienda y otros beneficios de ley (Leal y Malagón, 2006).

industrial en los puestos de trabajo, pues en el país, aspectos como el mejoramiento del medio ambiente laboral interno y externo empiezan a ser exigidos mayormente por sus trabajadores.

Posteriormente, con el Decreto 586 de 1983 se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional, con el objetivo de consolidar una política de salud para los(as) trabajadores(as) colombianos(as) al interior de las organizaciones. Sin embargo, es hasta el año 1984 que se fundamentan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, con el Decreto 614, pues las situaciones de riesgo laboral y enfermedad profesional iban en aumento dadas las condiciones de trabajo existentes en muchas empresas, así como la formalización de las agremiaciones laborales que empezaron a exigir estas nuevas disposiciones legales.

Luego se conforman los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, hoy denominados Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO), mediante la Resolución 2013 expedida en el año 1986, a su vez, con la Resolución 1016 de 1989 se dictamina la organización, funcionamiento y formas de los programas de salud ocupacional en las empresas colombianas, haciendo operativa esta demanda de la población trabajadora.

Tales exigencias contribuyeron también a que años después, a través de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, se creara el Sistema General de Riesgos Profesionales, así como la administración y organización del mismo, priorizando actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los(as) empleados(as); de igual forma con el Decreto 1859 de 1995 se reglamentan las inversiones a realizar por el Fondo de Riesgos Profesionales para tales fines.

En el año 2008, debido al incremento de las problemáticas laborales asociadas a estrés y salud mental, el gobierno de entonces enfatizó en disposiciones legales orientadas al manejo del aspecto psicosocial de los(as) trabajadores(as) y los riesgos laborales asociados a este, razón por la cual emite el Decreto 2646 y la Ley 1010 de 2008, en los que se indican medidas para el manejo de este tipo de riesgos a los que resulta expuesta esta población; igualmente, se normatiza el abordaje del acoso laboral al interior de las empresas, cuando empiezan a denunciarse los primeros brotes de esta situación en el país.

De esta manera, si bien es cierto que en la medida en que las demandas y problemáticas existentes en el país a nivel laboral empiezan a agudizarse y a ser denunciadas por la población trabajadora, agremiaciones profesionales y sindicatos, también lo es que a nivel gubernamental, tal presión social, va permitiendo legitimar derechos mediante la formulación de leyes y políticas, como mecanismos de protección social del trabajador y su familia. Y es precisamente en ambas orillas donde el Trabajo Social en el campo organizacional incursionó desde sus inicios, es decir, tanto en el ámbito de exigibilidad y conocimiento de derechos a través de las agremiaciones y movimientos sindicales de trabajadores, como en las políticas, planes y programas estatales y organizacionales.

Cabe señalar que el gremio de trabajadores(as) sociales también se institucionalizó², lo cual permitió que se empezaran a realizar encuentros y eventos de los profesionales con el fin de poner en común, no solo sus intervenciones sociales en diferentes campos, como el organizacional, sino además contextualizarlas y problematizarlas, señalando también apuestas para abordar las nuevas realidades sociales, lo que contribuyó al desarrollo de la profesión, así como a la formulación y ejecución de políticas de bienestar social en algunas organizaciones públicas y privadas del país.

Surgimiento del trabajo social en el campo organizacional

El bienestar social en cualquier país, constituye un aspecto fundamental para el desarrollo social y humano de sus habitantes, por lo cual todas las profesiones y disciplinas están llamadas a participar en el mismo. En el caso del trabajo social, este ha sido su razón de ser desde sus inicios, participando mediante propuestas de intervención social para el mejoramiento de la calidad de vida de la población en cuanto a salud, educación, vivienda, recreación, entre otros aspectos, impulsadas desde planes, programas, proyectos y políticas agenciadas por organismos del Estado e internacionales, así como organizaciones privadas y no gubernamentales (ONG).

De manera particular, la intervención del trabajo social en el bienestar social en organizaciones privadas o públicas se ha orientado hacia la promoción del crecimiento personal y profesional de los(as) trabajadores(as) y sus familias, al tiempo que incide en el fortalecimiento de un clima laboral adecuado y en el desarrollo social y ambiental del entorno inmediato a la empresa.

De lo anterior dan cuenta los inicios del trabajo social en el campo organizacional en Colombia, los cuales se remontan al año 1943, cuando en la empresa FABRICATO se crea dentro de su estructura organizacional la Secretaría Social encargada de ofrecer educación, capacitación, salud y apoyo moral a los(as) trabajadores(as). Luego, en el año 1944 en esta misma empresa, se instituye la Casa del Trabajador como programa bandera en el aspecto social. Posteriormente, en los años 40 y 50, empresas como Cervecería Unión y TEJICONDOR, entre otras, continúan desarrollando actividades de asistencia social como las anteriores y otras, tales como: la realización de primeras comuniones de hijos de empleados, fiestas de fin de año y servicios religiosos³.

² En el año 1951 se crea la Asociación de Escuelas de Trabajo Social, realizándose en el año 1963 el *I Seminario de Facultades y Escuelas de Servicio Social* convocado por la Asociación Colombiana de Universidades, mientras que en 1977 se expidió la Ley 53 que reguló el ejercicio de la profesión en el país y posteriormente en 1981 el Decreto 2833, reglamentario de esta ley.

³ Apuntes del seminario de trabajo social laboral impartido en el programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, por la docente Liliana Pérez Mendoza, entre los años 1993-2003.

La creación de la Escuela de Servicio Social en el año 1945, en la ciudad de Medellín, financiada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), según Saboyá et al. (1981), tiene también relación directa con el surgimiento en el país del trabajo social a nivel organizacional, por cuanto sus promotoras, a partir de las referencias que tenían acerca del trabajo social en este campo, en países como Estados Unidos, se interesaron notablemente para que en las empresas colombianas se pudieran llevar a cabo este tipo de prácticas.

Y es que el avance industrial y comercial de esa época, demandó a las organizaciones contar con profesionales que impulsaran un alto rendimiento productivo de los(as) trabajadores(as), lo cual contribuyó a vincular trabajadores(as) sociales con esta intención, para ello se utilizó como estrategia la oferta de programas de bienestar social dirigidos a los empleados y sus familias. Al mismo tiempo, tal vinculación, como sostiene Jiménez (2010), estuvo dirigida a contribuir a la solución del problema social del momento, consistente en las precarias condiciones de trabajo y de vida de los obreros asalariados debido a los extensos horarios, la falta de higiene y salud ocupacional en los puestos de trabajo y el deficiente estado de las viviendas en los barrios que estos habitaban, así como la incursión de la mujer y los menores al trabajo para incrementar los ingresos de los hogares.

En síntesis, en un principio, las acciones emprendidas por el trabajo social en este campo, estuvieron orientadas a disminuir el impacto causado por las problemáticas señaladas tanto en el trabajador como en su familia, ofreciendo asesorías, apoyo emocional y capacitaciones desde una clara perspectiva asistencialista y con un enfoque funcionalista.

Posteriormente, en los años 60, las funciones desarrolladas por el trabajo social en las organizaciones estuvieron dirigidas significativamente a generar procesos más sistemáticos, participativos, integrales y articulados, a fin de elevar el nivel de vida de la población trabajadora a través de la realización de:

[...] programas pilotos, educativos, recreativos y culturales; realizar estudios de los obreros y su trayectoria laboral con miras a ascensos y promociones; investigar las condiciones físicas de los individuos y su repercusión en el trabajo; prestar orientación laboral cuando fuese solicitada; promover actividades culturales y económicas con las esposas de los trabajadores; administrar los servicios generales de bienestar social laboral (becas, préstamos etc.); colaborar en la capacitación de mandos medios; lograr una mayor colaboración entre las instituciones de bienestar social, con el fin de proyectar sus servicios prestados hacia el interior de las empresas. (Saboyá et al., 1981, p. 214)

Es así como en el año 1969, dado el auge en la demanda de trabajadores(as) sociales en el sector organizacional, la Universidad Externado de Colombia crea la carrera de Trabajo Social perfilada hacia el ámbito laboral al considerar que:

la actividad económica que gira alrededor de la empresa tiene capital importancia para el desarrollo económico, social y cultural del país y esto obliga a que se ponga especial interés y atención a la formación de profesionales que desenvuelven su actividad en todo lo que incide directa o indirectamente en las gentes que trabajan. (Universidad Externado de Colombia, como se citó en Saboyá et al., 1981: 215)

A fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, este centro académico estableció dentro del plan de estudios de la carrera asignaturas hasta entonces novedosas, tales como: sociología industrial; sindicalismo; seguridad social; administración de empresas; bienestar social; derecho laboral; medicina del trabajo y seguridad industrial.

Otro hecho que significó avances del trabajo social en este campo lo constituye el *IV Congreso Panamericano de Trabajo Social* que se llevó a cabo en la ciudad de San José de Costa Rica el año 1961, en el cual, además de las temáticas de recursos humanos y técnicos frente al rápido crecimiento de la población y los problemas derivados del proceso de transición urbano-rural (Malagón & Leal, 2006), se analizó lo referido al servicio social laboral como “un elemento más del complejo proceso de administración de empresas, que asimila cierta técnica como las relaciones humanas, las relaciones públicas, los estudios de productividad” (Malagón & Leal, 2006, p. 52), suscitándose nuevos planteamientos para superar la tendencia de intervención paternalista hacia el obrero que hasta ese momento fundamentaba la profesión del trabajo social. Tales discusiones al interior del gremio, impulsaron un giro en el ejercicio profesional en el campo laboral en Colombia, pasando este tema a ser de obligada referencia en posteriores congresos internacionales de trabajo social, como lo indican Ander-Egg & Kruse (1984).

En los años siguientes hasta inicios de los 90, en el país, aumentó considerablemente el número de organizaciones con programas o departamentos de bienestar social laboral, esencialmente, en razón a las demandas de los trabajadores y al fortalecimiento de sus agremiaciones, que impulsaron mayores avances y beneficios en cuanto a la legislación laboral colombiana, pero también, por la importancia de los logros obtenidos en cuanto a productividad de las empresas pioneras en adoptar estos dentro de su planeación o estructura. Igualmente, durante este período se suscitaron importantes desarrollos teóricos en el tema organizacional que incidieron en la perspectiva de intervención social en este campo, que significó asumir la organización no solo como un sistema de producción, sino también de interacciones sociales internas y externas, empezando a considerar entonces la importancia de la participación del recurso o

talento humano en el mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los empleados y sus familias, con miras a lograr una mayor productividad y competitividad de las empresas.

De esta manera, el desempeño profesional del trabajo social en este campo se perfiló hacia la realización de diagnósticos sociales y familiares del trabajador, estudios del clima organizacional y diversos programas de: capacitación técnica y personal; integración social; motivación; manejo de relaciones interpersonales; orientación familiar; reclutamiento; selección; inducción; seguimiento y reinducción del personal.

Desarrollos de la intervención del trabajo social en el campo organizacional

En los años 90, con la implementación de las nuevas políticas laborales en el país, así como la creación del sistema general de seguridad social, se incrementó aún más la demanda de trabajadores(as) sociales en el campo organizacional.

Sin embargo, en ese momento, también tienen lugar nuevos escenarios derivados de la llamada “apertura económica” impulsada por el gobierno del presidente César Gaviria, que implicó una amplia desventaja de empresas y productos nacionales para competir con los importados, determinando entre otros, el cierre y reconversión de muchas empresas, despidos masivos de empleados; incremento de las organizaciones, movilizaciones y reclamos por parte de trabajadores y sindicalistas a empresarios y al gobierno, así como la persecución de los mismos y otros tipos de contrataciones laborales más flexibles y precarias, que suscitaron la emergencia de nuevos debates con relación al sentido de la intervención profesional en este campo y la necesidad de asumir dichos desafíos, lo cual conllevó, entre otros, al desarrollo de programas dirigidos a la preparación de los trabajadores y sus familias frente a los procesos de despido y flexibilización laboral (apoyo psico-social), capacitación en el manejo financiero de los recursos por indemnizaciones laborales, organización de asociaciones productivas de trabajadores y su vinculación como parte de la cadena productiva de la gran empresa, así como la reconversión laboral mediante la capacitación de trabajadores en oficios o actividades productivas de mayor demanda en este nuevo marco laboral que había surgido en el país.

No obstante, lo anterior, en algunas empresas, especialmente grandes, en las cuales tal situación no suscitó grandes cambios, los(as) trabajadores(as) sociales continuaron diseñando y ejecutando planes, programas y políticas en salud ocupacional y protección laboral, como demandas latentes, en ese período, en cuanto al bienestar social laboral.

Sin embargo, pese a estas demandas y al despliegue que podía darse para el desarrollo de otras políticas e intervenciones sociales derivadas, pero diferenciadas de las anteriores, según

autores como Cifuentes (2001), algunos profesionales solo se limitaron a ejecutar las políticas establecidas, dejando de lado el diseño y formulación de las mismas, lo que de algún modo evidenció una tendencia al estancamiento de la intervención profesional en este campo, ignorando las nuevas tendencias y retos en cuanto a los roles que se esperaba asumieran los profesionales en trabajo social.

Cabe mencionar que en Colombia, como lo ha señalado el Consejo Nacional de Educación en Trabajo Social —CONETS— (2004), la dinámica de la profesión ha permitido el surgimiento de múltiples formas de ser, conocer y hacer trabajo social, fundamentadas en enfoques teóricos, metodológicos y epistemológicos que han gestado desarrollos según áreas específicas de intervención, lo que ha hecho posible avances en torno a espacios particulares de la práctica profesional (López & Chaparro, 2006).

En este sentido, el trabajo social colombiano en el campo organizacional ha sustentado sus intervenciones desde múltiples perspectivas y proposiciones, mostrando la disciplina amplios desarrollos, e incluso en algunos casos tales propuestas han sido pioneras, como es el caso de la gerencia social mediante los aportes de Reyna (1997), Muñoz et al. (1996), Pava (1997) y más recientemente, Morales (2011a, 2011b, 2012); de gerencia social integral e incluyente desarrollada por Pérez, Martínez & Rodríguez (2006); igualmente, la de gestión social del talento humano de Pardo y Arteaga (2000); así como la de balance social planteado por Gallego, Fernández y Ortiz (1991); entre otras. También se destacan los trabajos acerca del bienestar social de Álvarez (1999); bienestar social laboral de López y Candamil (1993); trabajo social y seguridad social de Glay (1997); y el manejo de recursos humanos en medianas empresas de Pérez y Cogollo (1997).

Hoy por hoy, Gallego (2000) señala que en el campo organizacional, la tendencia en el trabajo social se dirige a la gestión humana, implicando desarrollar procesos de selección, contratación, inducción, entrenamiento, relación laboral (bienestar social y salud ocupacional), gestión del desempeño, efectividad de las comunicaciones, formación y desarrollo, retiro laboral, clima organizacional, entre otros, lo cual exige romper con el modelo tradicional funcionalista, que deja como resultado el desempeño de funciones desarticuladas e independientes, para pasar a implementar el modelo estratégico (propuesto como superior por ser más reflexivo), orientado hacia procesos y acciones que contribuyan al logro de los objetivos de la organización, para garantizar competitividad y supervivencia en el tiempo. Siendo esta una propuesta con un componente más administrativo que humano, por cuanto aquí los objetivos de los(as) trabajadores(as) sociales se orientan a:

apoyar el desarrollo de la organización, ser un agente de cambio,
mantener una visión integral de la organización, participar en la
trasferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos

organizacionales, ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer y mejorar el clima laboral y evaluarse permanentemente. (Arbeláez, 2008, p. 85)

Fundamentado, según la autora, en los planteamientos sobre clima laboral de Cornel, Schneider y Hall, Payne y Pugh, Gibson y Guillermo Álvarez.

Por otro lado, Pava (1997) indica que con la gerencia social se propuso que el trabajo social desarrollara procesos orientados hacia una estructura organizacional más horizontal, flexible y dinámica que permitiera la participación, la transformación de las relaciones internas, el conocimiento de necesidades y satisfactores, la generación de proactividad en la empresa, conllevando al personal a una alta motivación, implicando además interlocución, trabajo de redes, de equipos inter, multi y transdisciplinarios, desde enfoques administrativos modernos como: calidad y atención del servicio; calidad total; planeación estratégica; reingeniería; mejoramiento de procesos y *empowerment* en la cultura y clima organizacional, tan en boga por los años 90⁴. Es importante destacar como aportes teórico-conceptuales significativos en la gerencia social contemporánea los planteados por la colombiana Morales (2011a, 2011b, 2012), quien señala la importancia de los estudios organizacionales complejos, así como el re-significado del sujeto y la intersubjetividad en la gerencia de servicios sociales desde una perspectiva fenomenológica.

Por su parte, Pérez, Martínez y Rodríguez (2006) proponen el desarrollo de un modelo de gerencia social integral e incluyente bajo el concepto de responsabilidad social del Estado y las organizaciones, asumiendo como necesidades la orientación y la ejecución de la inversión social, el propiciar el desarrollo sostenido y sostenible, así como el fomento del desarrollo del capital humano y social, frente a los cuales tal gerencia ha de tener como principios la inclusión desde una perspectiva de derechos, la integralidad de sujetos complejos, su corresponsabilidad hacia la construcción de consensos, la comunicabilidad hacia la construcción de sentidos y significados compartidos, así como la incertidumbre que implica el reconocimiento de múltiples versiones y miradas a tener en cuenta, para lo cual serán necesarias intervenciones sociales que impliquen: planeación; participación; redes; perspectiva de género; medio ambiente; evaluación y seguimiento; desde premisas éticas sustentadas en la congruencia organizacional y el concepto de un sujeto autónomo, protagonista, con derechos y deberes. En otras palabras, lo que se pretende es re-conceptualizar la gerencia social desde un análisis

⁴ Es válido señalar que en el año 1996 se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá, por parte de la Universidad de la Salle, un seminario internacional sobre gerencia social al cual asistieron ponentes nacionales e internacionales, quienes mostraron el amplio despliegue de este enfoque en América Latina, en las políticas sociales, en los procesos de modernización del Estado, en las ONG y en las organizaciones productivas, evidenciándose una marcada tendencia hacia este, no solo en el contexto organizacional, sino también en múltiples ámbitos de actuación del trabajo social.

sistemático que articule la reflexión teórica y el contexto a procesos de construcción de organizaciones sociales, capaces de cooperar entre sí y conformar redes.

En lo concerniente al balance social, con el auge de la responsabilidad social empresarial suscitado en el país en los años 90, Gallego, Fernández y Ortiz (1991) plantearon este como una herramienta de gestión empresarial de gran importancia para el accionar del trabajo social dada su orientación a evaluar de forma cuantitativa y cualitativa el cumplimiento de la responsabilidad social en el marco de la política social de las organizaciones, convirtiéndolo en un medio para informar acerca de la manera como se refleja, siente y es medida la organización en el área interna y externa, lo cual, a su vez, según los autores, contribuye a generar mayor sentido de pertenencia hacia la misma.

Por otra parte, Glay (1997) a partir del análisis realizado al sistema de seguridad social integral promulgado por la Ley 100 de 1993 afirma que esta área es de vital importancia para la profesión, reconociendo su experiencia en funciones que van desde las promocionales y preventivas hasta las administrativas e investigativas, apostando además por acciones estratégicas en los programas y procesos de participación social y ciudadana contemplados en el sistema de seguridad social, el diseño y ejecución de actividades relacionadas con la cultura organizacional, así como la educación y prevención en el área de salud ocupacional.

De otro lado, el manejo del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas también ha sido de gran relevancia para el trabajo social a nivel organizacional en el país, destacándose el trabajo realizado por Pérez y Cogollo (1997) por más de una década, en la cual, a partir de experiencias de cooperación entre la Universidad y la PYME cartagenera, se logra trazar un línea de acción orientada a identificar las características del factor social en estas, para contribuir a dinamizar y humanizar el clima laboral, formalizando el bienestar social y la capacitación de su recurso humano como estrategias sociales en este campo.

Y es que según el planteamiento de Acosta (1990), los principales objetivos del trabajo social en el campo organizacional deben dirigirse a lograr que en este ámbito se respete al trabajador(a) y se proporcionen los medios para su realización personal a partir del ejercicio del derecho al trabajo, en condiciones de seguridad económica, laboral y personal, de igual modo se debe propender por un adecuado desempeño del mismo, teniendo en cuenta sus capacidades, aptitudes y metas.

Por todo lo anterior, puede decirse que el trabajo social organizacional a lo largo de más de tres décadas ha logrado consolidar un perfil profesional que va desde el trabajo hacia una mejor adaptación psicosocial de los empleados al entorno y a circunstancias laborales tales como el despido, la jubilación y flexibilización laboral hasta la realización profesional y relacionamiento personal de estos con el medio ambiente interno y externo; garantizando la satisfacción de

necesidades básicas de los empleados y sus familias, mediante acciones como: diagnósticos sociales; demografías organizacionales; programas y proyectos sociales de educación formal, capacitación en artes y oficios; apoyo psicosocial; desarrollo productivo para mejoramiento de ingresos familiares; selección, reclutamiento, inducción y reinducción del personal; estrategias comunicativas organizacionales (boletines, folletos, magazines); mejoramiento de relaciones interpersonales; apoyo en sistemas de calidad; capacitación en manejo financiero; organización de asociaciones productivas de trabajadores; entre otros; además de la creación de Departamentos de Bienestar Social/Laboral o de Recursos Humanos en las empresas.

Desarrollos de la intervención del trabajo social en el campo de salud ocupacional

Ahora bien, en cuanto al tema de salud ocupacional y protección laboral ha habido amplios desarrollos en la intervención social referidos a la formulación, ejecución y evaluación de políticas y programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, control de factores de riesgo, desarrollo de habilidades y capacidades físicas, sociales y psicológicas del personal, así como la elaboración de panoramas o mapas de riesgo, planes de acción y coordinación de Comités Paritarios en Salud Ocupacional (COPASO) y con entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y Empresas Prestadoras de Salud (EPS).

En el caso específico de la salud ocupacional en Colombia, esta ha sido definida como el conjunto de estrategias dirigidas a preservar y mantener el bienestar físico, mental y social del trabajador en su medio ambiente laboral, enmarcándose dentro del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual según lo establece el Decreto 1295 de 1994 es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los(as) trabajadores(as) de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Según el Convenio número 161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la misión de los servicios de salud en el trabajo es aportar a los trabajadores las herramientas y los recursos necesarios para crear, mantener y mejorar el ambiente óptimo en la relación persona-trabajo, garantizando un nivel de bienestar y salud integral del individuo, dentro del contexto social en el cual se desenvuelve. En este sentido, los servicios de salud ocupacional estarán integrados por profesionales de distintas disciplinas, tales como: medicina ocupacional; seguridad industrial; higiene industrial; ergonomía; psicología; trabajo social; de acuerdo con el tamaño de la organización, lo que indica un trabajo interdisciplinario necesariamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, y referenciando a Sánchez (1985), desde el trabajo social en el área de salud ocupacional, se ha propendido por el bienestar del empleado, así como la

optimización del tiempo y los recursos, los cuales están mediatizados por la calidad de vida de este; para ello se ejecutan programas que pretenden disminuir los factores de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como una mayor motivación del personal para desempeñarse en el cargo; esperando como resultado empleados(as) más satisfechos(as) y dispuestos(as) a realizar su labor. Esta intervención social se fundamenta en un enfoque funcionalista, que pretende habilitar a los(as) empleados(as) para su adecuado funcionamiento en el campo laboral, contribuyendo a la productividad y mantenimiento del mismo.

Y es que según Sánchez (1985) la labor profesional del trabajo social en el campo de salud ocupacional en las organizaciones se desarrolla teniendo en cuenta funciones administrativas como la planeación y organización de los programas, de acuerdo con las metas y políticas de la organización, así como la evaluación y control en el desarrollo de planes y programas implementados, sin descartar la importancia de realizar investigaciones permanentes con el fin de identificar factores de riesgo, enfermedades y mecanismos de control y prevención, apuntando de igual modo, a la promoción y fomento de lo que se ha llamado “comportamientos seguros”.

Por lo anterior, es claro que en el campo del trabajo social organizacional y específicamente en salud ocupacional, tal como aseguran López y Chaparro, el profesional debe tener conocimientos legales, conceptuales, metodológicos, investigativos y de políticas sociales relativos al tema, para su intervención social:

en el campo jurídico normativo los cuales están contenidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, bienestar social, diseño de programas y proyectos, responsabilidad social empresarial (...) es pertinente precisar los aspectos más relevantes en el contexto del marco legal que requieren en el ejercicio de las funciones del trabajador social: en legislación en salud ocupacional en lo que refiere a prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, y el programa de salud ocupacional, en cuanto a la Ley 100 de 1993 en lo que se refiere al régimen contributivo en salud, y al sistema de seguridad social en pensiones, así mismo debe tener claridad en los conocimientos de legislación laboral en cuanto a contratación y prestaciones sociales. (2006, p. 279)

Sánchez (1985) señala además que los(as) trabajadores(as) sociales en este campo deben tener competencias indispensables como ser analíticos, reflexivos, líderes, que manejen adecuadas relaciones interpersonales, disciplinadas y comunicativas, a fin de facilitar la labor desarrollada en las empresas desde los Departamentos de Bienestar Laboral o Recursos Humanos, según sea el caso. Del mismo modo, se plantea que debe haber unas competencias en relación con

aspectos técnicos, médicos, estadísticos, legales, industriales y ambientales, que permitan a los(as) profesionales tener una visión amplia y un criterio definido para la intervención en esta área.

Por otra parte, más recientemente López y Chaparro (2006) argumentan que las principales competencias requeridas para el ejercicio profesional del trabajo social en este campo tienen que ver con: el dominio de la normativa en salud ocupacional; la coordinación con las compañías administradoras de riesgos profesionales; el levantamiento de panoramas de riesgos y el diseño de programas de salud ocupacional; llevándose a cabo actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales.

Asimismo, el trabajo social también participa en la coordinación de actividades relacionadas con seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo, y los comités de emergencia, encargándose igualmente, de los trámites y reportes de los accidentes de trabajo ante las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), adicionalmente la gestión y coordinación de capacitaciones para los empleados con esta última entidad, como organismos establecidos por el gobierno colombiano para el manejo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Métodos de intervención social utilizados en el campo organizacional y de salud ocupacional

Según López y Chaparro (2006) uno de los métodos tradicionales de intervención social más utilizados por el trabajo social en salud ocupacional es el de grupo debido a que la gran mayoría de las actividades y funciones desarrolladas en este campo, giran en torno al trabajo mancomunado para la organización y funcionamiento de comités y grupos de trabajo tales como los equipos de calidad, comités de convivencia, COPASO, entre otros. Para las autoras también es muy común la utilización del método de comunidad o de desarrollo comunitario, cuando se trata de proyección social de las organizaciones con su entorno, mediante programas de mejoramiento social de las comunidades aledañas (parques, canchas, vinculación de mano de obra local, financiamiento de escuelas, talleres ocupacionales, financiamiento de proyectos productivos, entre otros).

Por su parte Torres (2006) afirma que en Colombia el trabajo social en el campo organizacional, utiliza el método de caso o individual para la comprensión e intervención de las problemáticas referidas a la interacción de los empleados en este contexto tales como: conflictos interpersonales; estrés laboral; rendimiento laboral; preparación a la jubilación; elaboración de duelos y problemáticas familiares (separaciones, divorcios, drogadicción, rendimiento académico, dificultades económicas, muertes, entre otros).

Es válido mencionar que desde los años 90 ha tenido gran despliegue lo que se ha llamado el desarrollo empresarial u organizacional, visto como un enfoque metodológico caracterizado por el desarrollo de acciones dirigidas eminentemente hacia el bienestar laboral de los trabajadores y sus familias, así como a la proyección social de las empresas; el cual también ha sido utilizado por el trabajo social en el área de salud ocupacional, fundamentándose en teorías clásicas y neoclásicas de administración, de relaciones humanas, estructuralista, behaviorista, de sistemas y los enfoques de planeación estratégica, gerencia participativa, calidad total, justo a tiempo, entre otras.

La ética en la intervención del trabajo social en el campo organizacional y en salud ocupacional

Un aspecto transversal en todos los campos de intervención profesional resulta ser el tema ético, es así como en la actualidad la intervención del trabajo social en Colombia está regida por un código de ética profesional expedido por el Consejo Nacional de Trabajo Social en el año 2002, que establece en el capítulo IV artículo 7 como deberes en el campo organizacional: el dirigir y gestionar programas de bienestar social laboral, seguridad social y salud ocupacional, participar activamente en la gestión y evaluación de servicios, programas y proyectos de bienestar y desarrollo humano y social, así como promover, dinamizar, coordinar y gestionar procesos de participación y organización en los diferentes niveles de la administración de lo público y privado.

Además, la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales (FECTS) como organismo gremial de carácter nacional que reúne las asociaciones regionales de trabajadores sociales, con el apoyo del Consejo Nacional de Trabajo Social, velan por el ejercicio y la ética de los profesionales, en cualquiera de los campos en que se desempeñen (incluido el organizacional), así como el desarrollo profesional y gremial, en cumplimiento de la Ley 53 de 1977 que reglamenta el ejercicio de la profesión en el país.

Asimismo, el Decreto 2833 de 1981 expedido por el Consejo Nacional de Trabajo Social en su Artículo 9° reglamenta que las empresas están obligadas a contratar trabajadores(as) sociales en la proporción de uno por cada quinientos trabajadores permanentes y uno por fracción superior a doscientos trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4° de la Ley 53 de 1977, la cual establece como obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores (doscientos en adelante), que deberá ser calificado por el gobierno, contratar para su servicio trabajadores(as) sociales con el objeto de que colaboren en ellas, mediante el desarrollo de políticas de empleo, salario e inversión en los mismos.

A nivel general, el Ministerio de la Protección Social, como orientador del sistema de protección social en el país también juega un papel fundamental en la reglamentación del

accionar de los trabajadores sociales en el campo organizacional en Colombia, por cuanto regula y fija las normas y directrices en materia de promoción social, asistencia social y temas laborales o de trabajo.

Formación académica del trabajo social en el campo organizacional y de salud ocupacional

En cuanto a lo académico, también se puede afirmar que en el país el trabajo social en el campo organizacional se ha fortalecido con la incorporación, en los planes de estudios de los Programas de Trabajo Social de las diferentes universidades públicas y privadas, de asignaturas, seminarios especializados o temáticas que desarrollan los fundamentos, enfoques, metodologías y experiencias de intervención social en este campo, lo cual ha permitido responder a las problemáticas y demandas organizacionales del contexto local, regional y nacional, a través de la práctica de sus estudiantes y vinculación de egresados en algunas de estas entidades; al igual que mediante consultorías a empresas consistentes en diagnósticos y demografías organizacionales, informes y balances sociales, sistematizaciones de experiencias, estrategias de proyección social, montaje de departamentos de bienestar social y/o recursos humanos, así como programas de bienestar social, que realizan desde los años 90 algunas unidades académicas de trabajo social con sus docentes, estudiantes y egresados.

Por lo anterior, es común que en algunos planes de estudios se incluyan asignaturas que refuercen la intervención en este campo tales como: gerencia social; planeación, administración y gestión social; seguridad social y salud ocupacional (Tabla 1).

Adicionalmente, en algunas de estas universidades también se desarrollan cursos como: sistemas de gestión de calidad a nivel empresarial; psicología industrial; plan de negocios empresariales; habilidades gerenciales; gestión empresarial; salud ocupacional; seguridad industrial; riesgos profesionales; normativa del sistema de seguridad social colombiano; por solo mencionar algunos. Estos no se establecen explícitamente con esas temáticas en los planes de estudio, pero son ofertados por distintas facultades como cursos libres, a los cuales pueden acceder estudiantes de diferentes carreras, tales como trabajo social.

En el caso de salud ocupacional, los profesionales y estudiantes pueden acceder a cursos en la modalidad a distancia o presenciales, a nivel técnico, tecnológico y como pregrado en instituciones educativas públicas o privadas.

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el trabajo social en el campo organizacional y salud ocupacional incluidas en los planes de estudio de las universidades colombianas.

UNIVERSIDADES	ASIGNATURAS/ SEMINARIOS
Universidad de Cartagena	-Gerencia social -Teorías y procesos administrativos, -Seminario especializado en salud ocupacional.
Universidad Libre de Pereira	-Gerencia social -Administración -Derecho laboral -Seguridad social -Psicología organizacional.
Universidad de Antioquia	-Gerencia social y la administración
Universidad Industrial de Santander	-Gerencia social -Derecho laboral -Previsión y seguridad social
Universidad Minuto de Dios	-Gerencia social -Administración -Emprendimiento.
Universidad Nacional de Colombia	-Gestión social de recursos -Planeación social.

Fuente: Información recolectada por las autoras. Cartagena, noviembre 5 de 2013.

En cuanto a estudios de postgrado a nivel organizacional existe una variedad de ofertas de especializaciones y maestrías, algunas de las cuales han surgido en el seno de facultades o programas de trabajo social, mientras que otras se derivan de facultades o programas de administración, derecho, medicina y enfermería (Tabla 2). En tal sentido, los programas de postgrado en este campo fundamentan, entre otras, su estructura curricular a través de asignaturas tales como: enfoques teóricos sobre desarrollo humano y calidad de vida laboral; teorías administrativas; desarrollo organizacional; marco normativo de la relación laboral; gestión de la salud ocupacional y seguridad social; psicología laboral; administración de riesgos profesionales; políticas públicas; todas desde una perspectiva interdisciplinaria.

Tabla 2. Estudios de postgrado orientados al trabajo social en el campo organizacional y salud ocupacional.

UNIVERSIDADES	PROGRAMAS DE POSTGRADO	VIGENCIA	
		SI	NO
Universidad Externado de Colombia	Especializaciones:		
	-Trabajo Social Laboral		X
	-Gestión del desarrollo humano	X	
	-Bienestar social empresarial	X	
	-Gestión del desarrollo	X	
	-Cambio organizacional	X	
	-Gerencia de recursos humanos	X	
	Maestrías:		
-Gestión humana y desarrollo organizacional	X		
-Gerencia de la innovación empresarial Gestión social empresarial	X		
Universidad Jorge Tadeo lozano.	Especialización:		
	-Gerencia de recursos humanos	X	
Universidad del Norte	Especialización:		
	-Gerencia de recursos humanos	X	
Universidad Nacional de Colombia	Especializaciones:		
	-Gestión empresarial	X	
	-Derecho del trabajo	X	
	Maestría:		
-Maestría en Salud y seguridad en el trabajo	X		
Universidad de Antioquia	Especialización:		
	-Responsabilidad Social Empresarial	X	
Universidad de Nariño	Especialización:		
	-Gerencia social	X	
Universidad Minuto de Dios	Especialización:		
	-Gerencia social	X	
Universidad de Cartagena	Especializaciones:		
	-Administración de programas de desarrollo social con énfasis en el área Empresa		X
	-Gestión gerencial	X	
	-Salud Ocupacional	X	
Universidad Pedagógica	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	
Universidad Tecnológica de Colombia	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	

UNIVERSIDADES	PROGRAMAS DE POSTGRADO	VIGENCIA	
		SI	NO
Universidad Libre de Barranquilla	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	
Universidad el Bosque	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	
Universidad Santiago de Cali	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	
Universidad de Antioquia	Especialización:		
	-Salud Ocupacional	X	
	Maestría:		
	-Salud ocupacional	X	
Universidad del Valle	Maestría:		
	-Salud ocupacional	X	
Universidad Libre de Cali	Maestría:		
	-Salud ocupacional	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Especialización a nivel tecnológico:		
	-Salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente	X	

Fuente: Información recolectada por las autoras. Cartagena, noviembre 5 de 2013.

Desafíos del trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia

Si bien es cierto que el trabajo social colombiano en el campo organizacional ha avanzado considerablemente, desarrollando intervenciones sociales con individuos, grupos, familias, comunidades y ONG, a través de equipos interdisciplinarios, tanto en instituciones privadas como públicas, dirigiendo su accionar hacia fines preventivos y tratamiento de riesgos y enfermedades profesionales, mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como el desarrollo de acciones para mejorar el entorno físico, ambiental y las relaciones con las comunidades aledañas a las empresas, López y Chaparro son enfáticas al señalar que el trabajo social en las organizaciones, debe:

centrar su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. (2006, p. 275)

Esto implica potenciar políticas y programas sociales tendientes al reconocimiento y respeto de los empleados y a mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas de estos y de sus familias, así como el fomento de la responsabilidad social empresarial con comunidades y el medio ambiente.

Por lo anterior, hoy más que nunca en el campo del trabajo social organizacional y en salud ocupacional, es creciente la demanda de propuestas innovadoras de promoción, prevención e investigación, así como el establecimiento de metas claras y procesos metodológicos que aseguren políticas e intervenciones sociales pertinentes, significativas y fundamentadas a nivel contextual, epistemológico, teórico-conceptual, metodológico y por supuesto, ético, pues ya no se trata de incorporar en estos campos estrictamente una batería o “recetario” de acciones sociales y estratégicas, descontextualizadas y desarticuladas en algunos casos, sino de concebirlas como espacios susceptibles de políticas e intervenciones sociales coherentes, complejas, sistemáticas, hermenéuticas, dialógicas y corresponsables, que vinculen el mercado, desde las diferentes empresas con posibilidades para ofertar estos programas sociales, el Estado a través de los diversos mecanismos legales y de control en el tema, y los trabajadores y sus familias, quienes a través de su vinculación en las empresas y movimientos laborales, re-crean permanentemente la cotidianidad organizacional, con sus historias y trayectorias de vida, sus demandas significativas, así como las posibilidades infinitas de productividad y sociabilidad, que obligan a re-pensar y validar permanentemente el accionar del trabajo social en este ámbito.

También, se requiere seguir afianzando la formación profesional en trabajo social tanto a nivel de pregrado como en postgrado, a través de un modelo de enseñanza de tipo colaborativo, así llamado por algunos educadores anglosajones como Haynes & Beard (1998), cuya finalidad es que los profesionales que se desempeñan en el campo laboral, regresen a las aulas en las cuales se forma en trabajo social, para compartir y nutrir con sus conocimientos y experiencias la academia, a partir de un diálogo fecundo entre praxis y teorías relativas al tema, que conlleve a una necesaria y mayor argumentación de esta intervención.

Reconociendo que este tipo de intervenciones en el trabajo social han sido fundamentadas tanto en el positivismo, el funcionalismo, como en el estructuralismo y, en menor proporción, en el materialismo dialéctico, con algunas experiencias en trabajo organizacional con la clase obrera, hoy en día se esgrime como reto formular y ejecutar políticas e intervenciones sociales que tengan en cuenta las nuevas problemáticas sociales cuyos efectos sean más marcados en las organizaciones. Para ello, resulta clave asumir marcos teórico-conceptuales contemporáneos que contribuyan a lecturas de la realidad e intervenciones sociales más complejas, como el caso de la teoría de los sistemas complejos y del riesgo de Luhman, al igual que la teoría del riesgo de Beck y la del reconocimiento intersubjetivo de Axel Honneth, por señalar tan solo algunas.

Además, dados los avances en materia de educación postgraduada en gestión de recursos humanos, bienestar social empresarial, gerencia y administración social, así como en salud

ocupacional en el país, es importante continuar con niveles más avanzados de formación como el caso de maestrías y doctorados (ya iniciados), que permitan establecer y afianzar líneas de investigación y desarrollos científicos en el tema, en el cual el trabajo social siga siendo parte activa y propositiva de los mismos.

También es sustancial no descuidar ni abandonar la producción escrita en el tema, que en Colombia fue tan prolífica en los años 90 y de las cuales hay muchas lecciones aprendidas y buenas prácticas como balance que, en este caso, pueden ir desde la lectura de contextos, la narración de experiencias y aprendizajes significativos en el campo organizacional y de la salud ocupacional, hasta los intentos para fundamentar epistemológica, teórica y metodológicamente políticas e intervenciones sociales en este campo y, por supuesto, propuestas innovadoras de desarrollo social, humano y empresarial en clave de reconocimiento y respeto del talento humano de la organización.

Referencias bibliográficas

Acosta, J. (1990). *Algunos planteamientos como base para la creación de un sector de Bienestar Laboral en la Universidad Nacional*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional.

Álvarez, A. (1999). Bienestar social. En Glay, J. (Ed.), *Diseños de proyectos de Bienestar social* (pp.15-51). Cali, Colombia: Universidad del Valle.

Arbeláez, B. (2008). Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. *Revista Facultad de trabajo social*, 24 (24), 82-88.

Cifuentes, R. (2001). *Intervención de Trabajo Social. Avances y perspectivas. 1995-2000: lectura crítica a trabajos de grado adelantados en Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Salle.

Cogollo, K. (2003). Trabajo social y Pyme ¿desafío real para el trabajo social hoy? *Revista Palabra*, 4, 113-122.

Congreso de Colombia. (1915). *Ley 57*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>.

_____. (1938). *Ley 96*. Recuperado de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0096_1938.htm.

_____. (1939). *Ley 44*. Recuperado de <http://saludocupacionalvannessamoreno.blogspot.com/2013/06/guia-6.html>.

_____. (1945). *Ley 6ª*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1167>.

_____. (1946). *Ley 90*. Recuperado de http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0090_1946.htm.

_____. (1949). *Decreto 3767*. Recuperado de <http://saludocupacionalvannessamoreno.blogspot.com/2013/06/guia-6.html>.

_____. (1979). *Ley 9ª*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>.

_____. (1993). *Ley 100*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>.

_____. (2008). *Ley 1010*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>.

Consejo Nacional de Trabajo Social. (1977). *Ley 53*. Recuperado de <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Legislacion/Ley%2053%20de%201877.html>.

_____. (1981). *Decreto 2833*. Recuperado de <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Legislacion/DECRETO%202833%20DE%201981.html>.

_____. (2002). *Código de Ética profesional*. Recuperado de <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Acuerdos%20y%20resoluciones/codigo%20de%20etica%20Profesional.html>.

Duque, N. (2005). La intervención del trabajo social en el área laboral. En Torres, L. et. al., *Historia de la escuela de trabajo social y desarrollo humano de la Universidad del Valle 1953-2003* (pp.139-144). Cali, Colombia: Universidad del Valle.

Espinosa, J. (1981). *El sindicalismo en Colombia*. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli79.htm>.

Fondo de Población de Naciones Unidas. (2007). *Ciudad, espacio y territorio*. Recuperado de http://www.unfpa.org.co/home/unfpaacol/public_htmlfile/PDF/Informeurbanizacion.pdf.

Gaitán, C. (1994). Situación actual del bienestar laboral. *Revista colombiana de Trabajo social*, 7, 41-59.

Gallego, M., Fernández, M., y Ortiz, J. (1991). *Balance social: fundamentos e implementación*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.

Glay, J. (1997). Trabajo social y la nueva seguridad social. *Revista Colombiana de Trabajo social*, 10-11, 59-68.

Haynes, D., & Beard, N. (1998). A collaborative teaching model to build competence. *Journal of teaching in social work. Magazine Innovations in education, training & educational practice*, 16, 1-2.

Jiménez, G. (2010). Perspectivas del trabajo social en Colombia: una reflexión a partir del trabajo social laboral. *Revista Facultad de trabajo social*, 26, 66-85.

_____. (2012). La práctica de trabajo social laboral en las empresas privadas de la ciudad de Medellín, y su área metropolitana, Departamento de Antioquia, Colombia. *Revista de trabajo social Plaza pública*, 7, vol. 3, 190-213.

Leal, G., y Malagón, E. (2006). Historia del trabajo social en Colombia: de la doctrina social de la Iglesia al pensamiento complejo. En Archila, M., Correa, F., Delgado, O., y Jaramillo, J. (Eds.), *Cuatro décadas de compromiso académico en la construcción de la Nación* (pp. 407-518). Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

López, C., y Candamil, M. (1993). Área de Bienestar Social laboral. *Revista Enfoques*, 7, 29-32.

López, E., y Chaparro, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Revista Tabula Rasa*, 5, 261-293.

Malagón, E., y Leal, G. (2006). Historia del trabajo social latinoamericano. Estado del arte. *Revista de Trabajo Social*, 8, 45-61.

Ministerio de Protección Social de Colombia. (2008). *Decreto 2646*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (1979). *Resolución 2400*. Recuperado de <http://copaso.upbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>.

_____. (1983). *Decreto 586*. Recuperado de <http://www.corponor.gov.co/NORMATIVIDAD/DECRETO/Decreto%20586%20de%201983.pdf>.

_____. (1986). *Resolución 2013*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>.

_____. (1989). *Resolución 1016*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.

_____. (1994). *Decreto 1295*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>.

_____. (1995). *Decreto 1859*. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/Normatividad/DECRETO%201859%20DE%201995.pdf>.

Morales, M. (2011a). La intersubjetividad en la gerencia de servicios sociales: una mirada desde la fenomenología. En Carvajal, J., Isaza, J. (Comp.), *Memorias encuentro de la red en filosofía, teoría y educación en administración*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

_____. (2011b). Gestionar el conocimiento re-significando el sujeto en la organización. *Revista Electrónica Fórum Doctoral*, 8. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/1755/1756>.

- _____. (2012). Los estudios organizacionales: un complemento para el estudio de la gestión social. *Revista AD-minister*, 21, 117-133.
- Muñoz, M., Merlano, A., Burkard, H., Bustamante, H., Zapata, V., y Puerta, A. (1996). *Gerencia social: una alternativa para el desarrollo humano*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- OIT. (1997). *Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.oiss.org/estrategia/spip.php?article193>. Pardo, L., y Arteaga, P. (2000). *Gestión social del talento humano*. Bogotá, Colombia: Anthropos.
- Pava, L. (1997). Un nuevo paradigma social: la gerencia social. *Revista Tendencias y Retos*, 2, 77-80.
- Pérez, T. (2009). *Gerencia del desarrollo social*. Recuperado de <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CEcQFjAF&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24021017%2F1865496786%2Fname%2FM%25C3%2593DULO%2BGERENCIA%2BSOCIAL.pdf&ei=K99CU-uWJIOS0QH1h4GoBA&usq=AFQjCNG0V2QUFzArwKVN4SJymJY5Q-k-jg>.
- Pérez, L., y Cogollo, K. (1997). Recursos humanos en medianas empresas. *Revista Colombiana de Trabajo social*, 10-11, 191-196.
- Pérez, L., Franco, G., y León, L. (2004). *Estrategias gerenciales y sociales de la pequeña y mediana empresa Cartagenera*. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Pérez, T., Martínez, M., y Rodríguez, A. (2006). *Gerencia social integral e incluyente*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Salle.
- Presidencia de la República de Colombia. (1944). *Decreto 2350*. Recuperado de <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=dc-;191;-;-&x=20156797>.
- _____. (1984). *Decreto 614*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>.
- Reyna, J. (1997). *Gerencia social: nuevo paradigma en la formación profesional*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Rodríguez, A. (2008). Responsabilidad social empresarial, calidad de vida y trabajo social. *Revista Trabajo Social*, 10-11, 165-185.
- Saboyá, M., Rojas, R., Poveda, A., Martínez, M., y López, M. (1981). *Historia del trabajo social en Colombia 1900-1975*. Bogotá, Colombia: Tecnilibros.
- Sánchez, J. (1995). Perspectiva de intervención del trabajo social en el área de la salud ocupacional. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, 8, 83-94.
- SENA. *Legislación colombiana en salud ocupacional*. Recuperado de <http://saludytrabajosena//>.
- Torres, J. (2006). *Historia del Trabajo Social*. Buenos Aires, Colombia: Lumen.