

1-1-2003

Tendencias ocupacionales del profesional en trabajo social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate durante el periodo (1996 – 2000) en el área de gestión humana de las empresas

Claudia Consuelo González Ramírez
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion

Citación recomendada

González Ramírez, C. C. (2003). Tendencias ocupacionales del profesional en trabajo social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate durante el periodo (1996 – 2000) en el área de gestión humana de las empresas. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/397

This Tesis de maestría is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Administración by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**TENDENCIAS OCUPACIONALES DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL
EGRESADO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE DURANTE EL
PERIODO (1996 – 2000) EN EL AREA DE GESTION HUMANA DE LAS EMPRESAS**

CLAUDIA CONSUELO GONZALEZ RAMIREZ

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
DIVISION DE FORMACION AVANZADA
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
BOGOTA NOVIEMBRE DE 2003**

**TENDENCIAS OCUPACIONALES DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL
EGRESADO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE DURANTE EL
PERIODO (1996 – 2000) EN EL AREA DE GESTION HUMANA DE LAS EMPRESAS**

CLAUDIA CONSUELO GONZALEZ RAMIREZ

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO PARCIAL A LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TITULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN**

**DIRECTORA: LUZ EDILMA ROJAS GUERRA
MAGISTRA EN EDUCACION**

**BOGOTA OCTUBRE DE 2003
UNIVERSIDAD DE LA SALLE
DIVISION DE FORMACION AVANZADA
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN**

NOTA DE ACEPTACIÓN

DIRECTOR TRABAJO DE GRADO

JURADO

JURADO

BOGOTA NOVIEMBRE DE 2003

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	8
1. DEFINICION DEL TEMA	12
1.1 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	12
2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
2.3 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	15
3. OBJETIVOS	16
3.1 OBJETIVO GENERAL	16
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
4. JUSTIFICACIÓN	17
5. FUNDAMENTO TEORICO - CONCEPTUAL	21
5.1 EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO	21
5.2 EL DESARROLLO HUMANO: FORMACIÓN HUMANA EN LA DIMENSION SOCIO LABORAL DE LA PERSONA	23
5.3 GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES	27
5.3.1 ADMINISTRACION DE PERSONAL	29
5.3.2 BIENESTAR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES	31
5.3.3 SALUD OCUPACIONAL	32
5.4 TRABAJO SOCIAL	36
5.4.1 CONCEPTUALIZACION	36
5.4.2 NIVELES DE INTERVENCIÓN	38
5.4.3 ÁREA LABORAL	39
6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	41
7. DISEÑO METODOLÓGICO	42
7.1 TIPO DE ESTUDIO	42
7.2 METODO DE INVESTIGACIÓN	42
7.3 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	42

7.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	43
7.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	43
8. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	45
8.1 CONCEPCION DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	45
8.2 COBERTURA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	48
8.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	49
8.4 PERFIL OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL	50
9. CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	78

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica No. 1: Carácter de la empresa.	46
Gráfica No. 2: Actividad económica de la empresa	46
Gráfica No. 3: Nombre del área	47
Gráfica No. 4: Misión y objetivo del área	47
Gráfica No. 5: Cobertura del área: No. De empleados	49
Gráfica No. 6: Nivel de formación de las personas vinculadas al área	50
Gráfica No. 7: Año de promoción	51
Gráfica No. 8: Edad de los egresados	52
Gráfica No. 9: Tiempo de experiencia exigida para el cargo	52
Gráfica No. 10: Antigüedad en el cargo	53
Gráfica No. 11: Tipo de contratación	54
Gráfica No. 12: Asignación salarial	54
Gráfica No. 13: Jornada laboral	54
Gráfica No. 14: Duración del contrato	54
Gráfica No. 15: Profesionales con los que compite para aspirar al Cargo	55
Gráfica No. 16: Cargo asumido	56
Gráfica No. 17: Habilidades y destrezas que se refuerzan en la Experiencia profesional	58
Gráfica No. 18: Habilidades y destrezas fortalecidas en la formación Profesional	59
Gráfica No. 19: Habilidades y destrezas que se deberían fortalecer En la formación profesional	60
Gráfica No. 20: Funciones – proceso	62
Gráfica No. 21: Funciones – ejes	63
Gráfica No. 22: Programas	64
Gráfica No. 23: Ubicación en la estructura	69
Gráfica No. 24: Formación mínima requerida para el cargo	71
Gráfica No. 25: Area de formación	71

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1: Prioridad en habilidades y destrezas exigidas para el cargo	57
Tabla No. 2: Programas – estrategias y población	65
Tabla No. 3: Dominios exigidos en la labor	68
Tabla No. 4: Proyección de la intervención profesional	70

INTRODUCCIÓN

La investigación como elemento estratégico en los procesos de toma de decisiones reviste vital importancia en la medida en que aporta bases, criterios y razones para elegir una acción en particular; permite además conocer y acercarse a una realidad determinada e intencionalmente seleccionada. En este caso se propone un proyecto de investigación sobre el tema de la intervención profesional del Trabajador Social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate en el área de Gestión Humana en las empresas, con el objetivo de indagar y profundizar en la manera como se desarrolla el propósito y el sentido de esta área dentro del contexto empresarial u organizacional.

El proyecto retoma como población objeto los graduados del programa de Trabajo Social (T.S.) de la Fundación Universitaria Monserrate (F.U.M) periodo 1996 - 2000, que laboran en el área de gestión humana, lo cual permite retomar una situación que es motivo de interés para la Fundación por cuanto brinda información valiosa que alimenta directamente el programa académico y la oferta de capacitación y formación post - gradual para los estudiantes y profesionales. Todo esto gracias al análisis de las tendencias que presenta el desempeño profesional del trabajador social en organizaciones o empresas dentro del área de gestión humana

Es importante precisar la importancia del área de Gestión Humana dentro de las empresas, entendido como el sector de una organización que lidera procesos de desarrollo humano y capacitación que permiten dirigir acciones concretas en beneficio de la consecución de propósitos comunes traducidos en la misión y visión de una organización.

Estas acciones se orientan directamente al mundo y la cultura del colaborador, como agente interno que desarrolla, en el marco de su desempeño, el propósito productivo de una empresa, el cual contempla procesos de desarrollo humano integral entendido como “ (...) la intervención profesional que se da para incidir (acelerar, orientar o modificar), en los

procesos sociales desde el individuo, las organizaciones, las comunidades, la familia, la pareja, que se generan en búsqueda de satisfacer las necesidades humanas fundamentales – calidad humana de vida-“¹

Es así como se puede advertir del reto que deben asumir los profesionales que estén al frente de un área como ésta, el cual debe tener una clara proyección con una “(...) visión holística e integral, que supere el enfoque carencial del problema o necesidad, para abordar la construcción del ser y su entorno a partir de las potencialidades del sujeto, no como situaciones acabadas, sino por los gérmenes del desarrollo que hay en el SER y en el contexto”², y en especial la función que desempeña un trabajador social . En este marco de reflexión, es importante resaltar que el desempeño profesional del trabajador social es de especial relevancia para el propósito de este proyecto y en especial lo es el análisis de su función y trascendencia en tan importante sector de una organización.

Se debe precisar que el profesional en T.S. egresado de la F.U.M. desde la misma propuesta de la carrera, tiene la capacidad de desempeñarse en el campo organizacional constituyendo su identidad mediante la gerencia social y la administración de programas de bienestar social, la formación y capacitación de personal, proyectándose como líderes que creen en las personas y en las instituciones como entes de transformación social para la construcción de relaciones sociales armónicas.

Con esta aproximación se puede precisar que el desarrollo del presente proyecto pretende desglosar el tema de esta investigación, el cual se centra en analizar las tendencias ocupacionales del profesional de trabajado social egresado de la FUM en el área de Gestión Humana. de las empresas.

Posteriormente y para dilucidar con mas precisión el aspecto a tratar del objeto de investigación se explica el problema de la investigación, el cual se centra en conocer, reflexionar y retroalimentar el programa de T. S. de la F.U.M. a partir del análisis de la intervención de los egresados de la carrera en términos de la tendencia que tiene la

¹ GONZALEZ LUIS, Desarrollo Humano y trabajo social, Serie cuadernos de trabajo social No. 4, CONETS – 1997, Pg. 9

² Ibid. p.9.

intervención del trabajador social en el contexto de las empresas en el área de gestión humana.

Luego y de forma específica se hace referencia a los objetivos o propósitos de este proyecto, que como se viene diciendo se centra en analizar de cerca las tendencias ocupacionales del profesional en Trabajo Social en el contexto de la empresa, particularmente en el área de gestión humana con el fin de retroalimentar las estrategias de formación que actualmente se adelantan o aquellas que se pueden implementar en la F.U.M como ente educativo preocupado por la "...formación de profesionales que desarrollen conciencia crítica, sentido ético, capacidad de comprensión y liderazgo para promover y gestionar procesos de cambio social". (F.U.M., Misión del programa de Trabajo Social)

De manera complementaria se justifica esta propuesta en términos de explicar la importancia y la relevancia del estudio, visto como una propuesta de investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo, que permite aproximar la reflexión sobre la intervención profesional del profesional en T.S. hacia el espacio significativo de desempeño en el contexto empresarial, como lo es el área de gestión humana.

Para ampliar, se presenta el referente teórico-conceptual desde el cual se propone y se desarrolla este proyecto, así, aparece en un primer momento, una reflexión sobre el desarrollo humano visto como índice de desarrollo de una nación y como lo que caracteriza la condición humana del ser. El rol del área de Gestión humana en las organizaciones es otro tema que se aborda en el marco de reflexión sobre el desempeño profesional del T.S. y por último explica el fundamento, el sentido y el marco de actuación del T.S. como profesión dentro del campo de las ciencias Sociales y Humanas.

Igualmente se hace precisión de la operacionalización de variables y el diseño metodológico de este estudio, el cual involucra tipo de estudio, el método utilizado en el desarrollo del proyecto, las fuentes y las técnicas de recolección de información, la población y la muestra objeto del proyecto que se concretó en 28 egresados y 7 Jefes inmediatos.

Como un elemento de reflexión se presenta el análisis e interpretación de la información a la luz de las variables contempladas en el estudio y de los objetivos previstos. Por último una serie de conclusiones que sirven de orientación de las acciones que puede adelantar el Programa de Trabajo Social de la Fundación universitaria Monserrate.

Con lo anterior, se puede ver en el desarrollo de este proyecto la intención clara de retroalimentar un programa académico que sin lugar a dudas es importante y trascendental en los propósitos de desarrollo del ser humano y en especial de la sociedad colombiana, la cual necesita cada vez más espacios de valoración de sus capacidades y talentos en pro de los propósitos comunes que animan las empresas u organizaciones.

1. DEFINICIÓN DEL TEMA

1.1 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

TENDENCIAS OCUPACIONALES DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EGRESADO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE DURANTE EL PERIODO (1996 – 2000) EN EL AREA DE GESTION HUMANA DE LAS EMPRESAS

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy por hoy los avances en la concepción y pensamiento administrativo sobre las organizaciones y sus elementos constitutivos han dado paso a diversas estrategias de gestión. El posicionamiento del hombre no como recurso sino como talento y componente dentro de la empresa ha dinamizado la estructura, funcionamiento e intereses de las mismas; ha volcado la mirada de los empresarios hacia procesos de motivación, bienestar y desarrollo humano, a través del diseño e implementación de estrategias dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la organización.

El área de Gestión Humana, así, se convierte en un pilar fundamental de la empresa ya que en el contexto de una organización, es una instancia de especial trascendencia, es el escenario donde confluyen los esfuerzos que hacen posible liderar, gestionar y proyectar acciones de mejoramiento, formación, capacitación y bienestar que aportan directamente al propósito de las empresas y que a la vez impulsa y desarrolla su gestión permitiendo "...hacer frente a un nuevo esquema empresarial, una nueva forma de pensar, organizaciones con visiones proactivas centradas en principios, valores y en un direccionamiento estratégico claramente definido"³.

En tal sentido, al área de Gestión Humana entran a concurso los dominios y competencias de diferentes profesiones de las ciencias sociales y económicas, entre las cuales se encuentran los trabajadores sociales dada su formación en desarrollo humano, tal como de manera particular lo advierte la Misión del programa " El programa de trabajo social, tiene como misión la formación integral de profesionales en trabajo social con sentido ético, y en una perspectiva de desarrollo humano sostenible. Se fundamenta en los avances científicos e investigativos de las Ciencias Sociales, las Ciencias Humanas y de

³ VANEGAS, Jorge Giraldo, Revista Trabajo y Seguridad Social – Junio – 2000., Pág. 37 – 38

la profesión en particular para actuar en procesos sociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de una sociedad democrática, solidaria, pacífica, pluralista y respetuosa de la persona, de la vida, de la familia y de la comunidad de acuerdo con los diferentes contextos y en función de los desafíos de los tiempos” (F.U.M. Misión del programa de trabajo social).

Más aún, es evidente que tal fortaleza del profesional en trabajo social no puede ser la única y suficiente para desempeñarse en el área y que sin el reconocimiento de las especificidades de la labor, de las necesidades de la organización y del entorno no sería posible alcanzar los objetivos inherentes a desarrollo del talento humano.

En otro aspecto, es importante precisar que desde la academia, con el proceso de auto evaluación que permanentemente adelanta, se requiere de una constante revisión sobre el impacto social de sus egresados, es así como el mirar y analizar dónde se ubican, en qué condiciones se encuentran y cuáles son las particularidades de la intervención para responder al entorno social que los rodea, es el insumo fundamental para ajustar y cualificar sus procesos de formación profesional.

Desde este marco, se valida la necesidad de identificar las tendencias ocupacionales del profesional en trabajo social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate durante el periodo (1996 – 2000) en el área de gestión humana de las empresas con el fin de generar estrategias que permitan tanto a los egresados como a estudiantes en formación cualificar su quehacer profesional.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del profesional en trabajo social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate durante el periodo (1996 – 2000) en el área de Gestión Humana que se desarrolla en las empresas de Bogotá y Municipios circunvecinos?.

2.3.SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuál es el objetivo, estructura organizativa y cobertura del área de Gestión Humana?
- ¿Qué competencias, desempeños o perfil ocupacional requiere poseer el profesional de Trabajo Social vinculado en el área de Gestión Humana?
- ¿Qué dominios teóricos, legales y metodológicos necesita el profesional de Trabajo Social vinculado en el área de Gestión Humana?
- ¿Cuáles competencias se adquirieron durante la formación de pregrado y cuáles durante el ejercicio profesional que favorecen la intervención del trabajador Social en el área de gestión humana de las empresas?
- ¿Cuáles son los programas y proyectos que se desarrollan desde Trabajo Social en el área de Gestión Humana de las empresas?
- ¿Cuáles son las perspectivas de intervención del Trabajador Social que hace parte del área de gestión Humana en la empresas?
- ¿Cuál es la percepción de jefes directos acerca del desempeño profesional de trabajadores sociales egresados de la F.U.M. que se encuentran vinculados en el área de gestión humana de las empresas?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar tendencias ocupacionales del profesional en trabajo social egresado de la Fundación Universitaria Monserrate durante el periodo (1996 – 2000) en el área de Gestión Humana de las empresas, con el fin de generar estrategias que permitan tanto a los egresados como a estudiantes en formación cualificar su quehacer profesional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los objetivos, compromisos, estructura y cobertura del área de Gestión Humana de acuerdo con los tipos de empresas.
- Caracterizar a nivel ocupacional el profesional en Trabajo Social que hace parte del área de Gestión Humana
- Indagar sobre programas y proyectos que desarrolla el trabajador Social en el área de Gestión Humana.
- Establecer las fortalezas y debilidades a nivel teórico, legal y metodológico que poseen los profesionales en Trabajo Social que intervienen en el área de Gestión Humana.
- Visualizar las posibilidades de intervención del Trabajador Social en el área de Gestión Humana
- Identificar la percepción que tienen jefes directos de trabajadores sociales acerca del desempeño profesional.
- Identificar estrategias de formación tanto para los profesionales de Trabajo Social que participan del área de Gestión Humana, como para los estudiantes en proceso de formación que permita potenciar la intervención en el área de gestión humana de las empresas.

4. JUSTIFICACIÓN

Las instituciones de Educación Superior aparte de desarrollar su oferta académica deben necesariamente preocuparse por su proceso de mejoramiento permanente, tal como lo advierte los estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de programas universitarios de pregrado "La aplicación de los estándares mínimos de calidad para los programas académicos universitarios de pregrado constituye un mecanismo novedoso de verificación de las condiciones de calidad en que se debe ofrecer un programa de Educación Superior para satisfacer las expectativas y necesidades de la sociedad"⁴

Esta tarea implica el continuo contacto con el medio externo, con las instituciones, empresas y comunidad que retroalimenten su quehacer en aras de sus procesos de formación de pre y post grado.

Es importante resaltar la trascendencia que tiene la Ley 30 de 1992 como orientadora en el propósito de calidad de la educación que tiene como propósito "Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución (...) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la educación superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país."⁵

El programa de Trabajo Social de la F.U.M. no es ajeno a tal tarea y constantemente genera estrategias que le permitan acercarse al medio y evaluar su impacto. Así es como se justifica iniciar en el 2000 una investigación sobre demanda laboral orientada a analizar la demanda laboral para profesionales en Trabajo Social a través de la revisión

⁴ MEN - ICFES, Estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de programas universitarios de pregrado, 2001, Pág. 9.

documental de los avisos clasificados del diario El Tiempo de 1998 – 1999. Los resultados preliminares mostraron que el mayor número de solicitudes publicadas se encuentran concentradas en el área laboral; razón por la cual se justifica la necesidad de indagar y profundizar sobre las tendencias y posibilidades de intervención profesional del Trabajador Social en dicha área. Este conocimiento permitirá diseñar estrategias de formación respaldadas desde las expectativas de los profesionales que laboran allí las cuales permitirán cualificar la gestión en términos del desarrollo humano y el bienestar social de las empresas.

Es importante mencionar el interés compartido que se tiene en la ejecución de esta propuesta tanto a un nivel externo, en relación con el desempeño del T.S. en el contexto empresarial en el área de Gestión humana, la cual soporta una importante y trascendental función de toda organización, la cual es entendida como "(...) más que una unidad productiva de bienes y servicios, como una institución socioeconómica en la que el hombre puede desarrollarse como persona. Por ellos la empresa debe contribuir a la realización de la propia persona y a la mejora del entorno social"⁶; a la vez este proyecto pretende retroalimentar a nivel interno del programa de T.S. de la F.U.M. la perspectiva académica que se ofrece en el pregado como también a nivel postgradual.

Es así como adquiere relevancia este estudio, sobretodo en su pretensión de analizar la intervención del profesional en T.S. en organizaciones, la cual seguramente se desarrolla en el marco de los retos y las exigencias que plantea el mundo globalizado de la economía "(...) exige más valores y actitudes que normas para funcionar con el menor ordenamiento económico y social posible basado en normas de competencia aceptadas por todos los participantes"⁷. Es precisamente un área como Gestión humana la que entra a apoyar directamente este enfoque de desarrollo humano de los colaboradores del proceso productivo.

Este propósito permite que términos como desarrollo humano y bienestar laboral se evidencien en la realidad como acciones e intereses por generar ambientes propicios,

⁵ Ley 30 de 1992. Capítulo I y II, Artículo 6

⁶ VIVAS López Salvador - Ética empresarial, globalización y dirección de recursos humanos - cuadernos de estudios empresariales Vol. 12 - 2002, pg. 207

⁷ *Ibíd.* P.208

armónicos, aptos, los cuales revisten en un beneficio complementario para la organización y para los colaboradores y en los cuales sin duda el trabajador social aporta e interviene.

Lo anterior es un proceso que lidera un área como Gestión humana, en cabeza de la intervención profesional de trabajadores sociales, la cual se desarrolla desde distintos ámbitos que contempla esta sección en el contexto de una organización, ya sea desde la gerencia de bienestar laboral, desarrollo humano, etc... Esta gestión se entiende como un conjunto de acciones que están orientadas hacia propósitos continuos de mejoramiento, entendidos desde las organizaciones que aprenden como "(...) una organización donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto (...) Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente como crea su realidad".⁸

Es precisamente en este marco de reflexión donde se ubica el análisis de la intervención de profesionales en T.S. y para eso el presente estudio, es de trascendencia para quien lo desarrolla por cuanto permite interrelacionar los elementos teóricos adquiridos durante el proceso de formación en la maestría de administración con una realidad concreta que hace parte de la empresa ; favorece igualmente en el desarrollo de una práctica investigativa fundamentada en el proceso científico y orientada a aportar nuevos conocimientos en el área administrativa y social, permitiendo visualizar nuevas posibilidades de acción profesional desde la formación de pre y postgrado por cuanto es precisamente en el campo del desempeño de los profesionales en Trabajo Social donde se encuentran elementos significativos que permiten enriquecer el programa académico que ofrece la Fundación Universitaria Monserrate en beneficio de la cualificación de su intervención en el contexto empresarial.

Las motivaciones prácticas se manifiestan en primera instancia en la posibilidad de conocer el desempeño de los egresados del programa de Trabajo Social vinculados al

⁸ PULIDO Hernán Camilo (Compilador) - Maestría en Educación - Línea de investigación: Convivencia en la vida cotidiana, CEJA, 2000, pg 59

área de Gestión Humana, lo cual llevaría a la identificación de las tendencias y perspectivas futuras del desarrollo el área de gestión humana que permita formular tanto orientaciones de formación pre y postgradual, como de estrategias de intervención profesional del trabajador social.

Por último, la presente investigación es de interés para quien la desarrolla por cuanto se perfila como una estrategia para optar el título de Magíster en Administración, lo cual brinda un aporte valioso tanto en la formación humana como en el desarrollo profesional.

5. FUNDAMENTO TEÓRICO - CONCEPTUAL

5.1. EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO: SU IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA.

Desde hace más de 10 años el programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD– se ha convertido en el principal impulsor del paradigma del desarrollo humano a nivel mundial, en tal sentido a promovido la idea de evaluar el progreso de las naciones a través del índice de desarrollo humano, contemplando con ello la concepción multidimensional del desarrollo. “El IDH incluye tres dimensiones... ingreso suficiente para tener acceso y disfrutar tanto de la propiedad como de los bienes básicos; una vida larga y saludable (esperanza de vida); y un nivel educativo que le permita a la persona aumentar la capacidad de dirigir su propio destino”⁹.

Desde la perspectiva multidimensional el desarrollo se evalúa en un espacio más amplio que los ingresos. En su concepción sobre desarrollo como libertad, Sen Amartya expone la, (...)“diferencia entre los conceptos de libertad y liberación; para el primero refiere que la libertad es una condición indispensable para elegir, fundamento básico del desarrollo humano equitativo. Con relación al segundo término, liberación, considera que es el resultado de la libertad, es decir, si la libertad ha liberado a las personas de la miseria económica y la exclusión política y social.”¹⁰

Complementario a esta reflexión, el PNUD propone una visión de desarrollo humano que hace énfasis en la calidad de vida, la expansión y el uso de las capacidades humanas, es entendido como el proceso de ampliación de las opciones de la población; quiere decir, desde la capacidad de decidir y convertirse en agentes de desarrollo. Más aún, las

⁹ PNUD – DNP- “10 Años de desarrollo humano en Colombia, Agencia Colombiana de Cooperación Internacional, Programa Nacional de Desarrollo Humano, Enero 2003, Pág. 2 y 3

¹⁰ SEN Amartya, Boletín No. 1 Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia, Abril 2000

personas valoran además otras opciones, como el sentido de comunidad, las oportunidades de ser creativa y productiva, la libertad política, social, económica y cultural y en esencia, el respeto a los derechos humanos.

En este contexto de reflexión se concibe el desarrollo como una acción que va más allá de la formación de competencias, involucra también la posibilidad de potenciar las capacidades de las personas y la libertad para dirigir las; es decir, el desarrollo humano, “...no se agota en el logro de las capacidades. Tiene que ver, además, con el proceso de procurarlas de manera equitativa, participativa y sostenible” ¹¹.

Desde este punto de vista y pensando directamente en el aporte que brinda este enfoque de desarrollo humano al interior de instituciones de cualquier naturaleza que cuentan con un claro y definido sentido humano de desarrollo, se dimensiona un aspecto fundamental y es el papel de la educación, concebido desde la formación integral que apunta al proceso de construcción del ser humano integro, donde se conjugan las dimensiones espiritual, intelectual, afectiva y física. Con relación a este aspecto es importante que sea una acción que se contemple “...no solo como una inversión en la gente, también como la oportunidad de producir mejoras en las instituciones, motor de la innovación la cual es la base principal del crecimiento y lo que hace posible el disfrute de una vida mas plena que incluye los bienes de la cultura universal”¹².

En este mismo sentido, es importante entender que promover el Bienestar Social, fundamento del desarrollo humano, se refiere directamente al grado de satisfacción de las necesidades humanas fundamentales: empleo, ingresos, educación, salud, vivienda y servicios públicos, y en otros aspectos como la seguridad social, la cultura, el ocio y las posibilidades de participar en la toma de decisiones.

Con lo cual se puede concluir que se relaciona de forma directa con la calidad de vida, concepto que hace parte de la proyección social y económica de todas las naciones y con mayor énfasis en aquellas que como la nuestra se encuentra en vías de desarrollo.

¹¹ Op. Cit. PNUD – DNP. p. 4.

¹² *Ibíd.*, p. 7.

5.2. EL DESARROLLO HUMANO: “FORMACIÓN HUMANA EN LA DIMENSIÓN SOCIO - LABORAL DE LA PERSONA”

La dimensión socio- laboral hace parte de la vida de una persona y desempeña una función trascendental en aspectos como la proyección de vida, las metas, el reconocimiento económico y social, el crecimiento humano etc...En este marco de reflexión la empresa cumple un importante papel y es desde el cual se va a profundizar en este trabajo con el fin de proponer un punto de vista que pueda redimensionar y enriquecer el rol de la gestión del trabajador social y por ende del área de gestión humana.

De forma más detallada es importante precisar que la empresa es una organización u “ordenación sistemática de personas realizada para alcanzar un objetivo específico” (ROBBINS, Stephen P. Administración California), con una función paralelamente humana y social, “...que son determinadas por las relaciones establecidas entre las personas, por las normas, costumbres y tradiciones del entorno en que se desenvuelven y por estilos propios de interacción que demarcan una cultura particular” ¹³

En el marco de la cultura organizacional surge la siguiente reflexión: ¿cómo entender al colaborador de una empresa desde una perspectiva que tenga un claro sentido humano del desarrollo?, seguramente conduce a asegurar que lo mas acertado es ver a una persona con un conjunto de sueños, sentimientos, expectativas, talentos que aportan y enriquecen el esfuerzo por lograr la proyección y la visión de una organización.

Esta premisa pretende exponer que en el marco del desarrollo humano, el trabajo es una oportunidad que proyecta al hombre y a la mujer hacia la consecución de sus propias metas y que, a la vez y de forma complementaria, coopera en el logro de metas corporativas en correspondencia con la misión y visión de una empresa.

Este concepto de desarrollo humano en la empresa se hace posible siempre y cuando existan organizaciones donde se posibiliten procesos, “..con una estructura social que puede entonces convertirse en movilizadora de acciones creativas, innovadoras y

efectivas...que se proyecta con una clara sostenibilidad ..en el sector económico y social, nacional e internacional. ...y que propicia la existencia de situaciones sinérgicas que involucra aspectos relacionados con la máxima productividad a través del trabajo en equipo”¹⁴.

De manera más específica es importante clarificar que el concepto de desarrollo humano está enmarcado en la visión propuesta por Maturana como: el origen de lo humano, donde desarrolla un planteamiento centrado en la diferencia fundamental entre el hombre y el animal la cual se evidencia en cuanto a que el primero, basa sus relaciones en torno a emociones y sentimientos de convivencia y el segundo, se relaciona en condiciones de sometimiento y dominación: “ La cooperación tiene lugar en las relaciones sociales, no en las relaciones de dominación y sometimiento...pensamos que con nosotros – los seres humanos- es diferente y que la emoción fundamental o el fundamento emotivo en que ocurre la vida de la comunidad humana, es la cooperación: la confianza mutua y el mutuo respeto en las relaciones interpersonales.”¹⁵ . Aquí se puede diferenciar claramente la condición humana, que aunque no deja de ser instintiva, movida principalmente por la supervivencia, se constituye también como comunidad, se vive y se convive en medio de relaciones mediadas por el lenguaje, por las emociones, por la colaboración.

En este sentido, y volviendo a la función que desempeña una organización empresarial en el desarrollo de la persona, en el aspecto de su dimensión socio – laboral, es importante precisar que para desarrollar una gestión gerencial de lo humano se debe tener en cuenta invertir en el desarrollo de los talentos, de las potencialidades de los colaboradores que sostienen el crecimiento y el mejoramiento constante con perspectiva a largo plazo.

Esta dimensión se enmarca dentro de la reflexión sobre el desarrollo del talento humano que corresponden a un gran reto en los actuales procesos de transformación “...se debe contar con una organización que desarrolle procesos que la conduzcan a contar con trabajadores que a partir del conocimiento adquirido consciente o inconscientemente,

¹³ DURAN, Vásquez Claudia, Revista Colombiana de trabajo social, Marzo de 2003, Pág. 32

¹⁴ *Ibíd.* P.32

¹⁵ MATURANA HUMBERTO Y GERDA VERDEN ZÖLLER, *Formación Humana y Capacitación, Chile, Dolmen, 1995*, p 62

modifiquen los comportamientos organizacionales y personales (el hacer), como medio para incrementar las competencias (mejorar la calidad de la acción). Una nueva cultura debe darse al interior de la empresa, una cultura que reinterprete al individuo y lo respete por el solo hecho de ser hombre...”¹⁶

En la misma línea de reflexión y en relación con el concepto de competencia es importante aclarar, que este nació precisamente en el contexto laboral y es desde ahí que se ha perfeccionado y especializado en otros contextos sociales, como en la educación.

Este concepto se define básicamente como: el saber, saber hacer y valorar en contexto, es decir, el conjunto de procedimientos, conceptos y actitudes que una persona utiliza para resolver una situación problema o necesidad. Desde aquí, es necesario plantear que el desarrollo de seres humanos competentes es algo que aporta a una organización o empresa y a la vez estimula los procesos de desarrollo de seres humanos en contextos sociales complementarios a lo laboral, como el familiar, el comunitario, entre otros.

Sería interesante pensar en convocar los propósitos de desarrollo humano que tienen las diferentes disciplinas entre ellas el Trabajo Social, la Psicología, la Ingeniería, la Administración, etc...que convergen en una empresa, para construir proyectos que propicien un proceso integral de la persona hacia un desarrollo de competencias tanto en su labor como en el desarrollo de su vida. Esto permite pensar en una organización con alta ganancia social y económica, desde el paradigma de una empresa con desarrollo a escala humana donde el propósito sea tener conciencia del papel que tiene en la “satisfacción de las necesidades humanas fundamentales.. que se construye a partir del protagonismo real de las personas.., que logre la transformación de la persona – objeto en persona sujeto del desarrollo”¹⁷

Es necesario precisar que el aspecto de formación humana es una tarea educativa, entendida como un conjunto de acciones que proponen estimular y proyectar en este caso en particular a los colaboradores que están en una empresa, en aspectos como: proyecto

¹⁶ RESTREPO PUERTA, Fernando. Gerencia de las relaciones. Rev. Sotavento. Universidad Externado de Colombia, No. 2, Segundo semestre de 1998, p 54-62

¹⁷ MAX-Neef, M. ELIZALDE, A. Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro, Chile, Cepaur, 1986.

de vida, reconocimiento social y económico, niveles de preparación técnica -laboral y humana, las cuales deben ser contempladas con una clara intencionalidad pedagógica y didáctica, entendiendo lo pedagógico como la perspectiva de orientación, de la conducción, de la gestión de una acción educativa y formadora, y lo didáctico como la estrategia de enseñanza y aprendizaje que permita conseguir el fin o la meta de conocimiento, de habilidades, de desempeños.

Este tema es de necesaria importancia para la labor que desempeña un trabajador social en el contexto laboral, desde el punto de vista del liderazgo y la gestión de espacios que le permiten al colaborador de una organización continuar en su desarrollo como persona, con una clara intencionalidad de propiciar de manera autónoma, autodirigida y sinérgica acciones que aportan directamente al logro de metas y objetivos corporativos.

Es importante dejar claro que esta labor debe estar mediatizada por una clara visión estratégica de espacios pedagógicos en medio de experiencias de aprendizaje significativo que sean transformadoras, enriquecedoras tanto para el proyecto de vida personal o la misión empresarial: Un taller, un curso, una actividad de convivencia, una jornada de integración, etc.. debe ser ante todo, espacios bien pensados que apunten al desarrollo humano con una clara intencionalidad de formación.

Visto así, la gestión del talento humano desde el punto de vista del desarrollo humano, entendido desde la perspectiva de la formación humana, se construye con base en el diseño y la ejecución de acciones pedagógicas y didácticas que permitan lograr el mejor resultado en términos de desarrollo del personal.

Desde este punto de vista no se puede entender la formación humana como una acción fragmentada y desligada del ser, al contrario se debe entender como la forma de "(...) facilitar el crecimiento como seres humanos que se respetan a sí mismos y a los otros con conciencia social y ecológica de modo que puedan actuar con responsabilidad y libertad en la comunidad a la que pertenezcan...debe ser una formación humana y no técnica aunque esta formación humana se realice a través del aprendizaje de lo

técnico...pensamos que el ámbito de la formación debe ser amoroso y no competitivo, un ámbito en el que se corrige el hacer y no el ser de la persona”¹⁸.

De manera concluyente se puede decir que la dimensión del desarrollo humano en el contexto empresarial corresponde a un tema de trascendental importancia, puesto que permite cohesionar un horizonte empresarial con el desarrollo de las personas lo cual a su vez logra sellar una dinámica de ganancia recíproca.

En este contexto es importante pensar en la labor del área de Gestión humana como un espacio de una organización con propósitos centrados en el desarrollo de la persona, donde las oportunidades de crecer, de ser mejor ser humano, de ser más competentes en la labor técnica y en aspectos de la vida personal, familiar, comunitaria y social se vuelven en los objetivos que dinamizan proyectos, programas de crecimiento, de desarrollo social y por ende humanos, con una clara intencionalidad de ambientes de aprendizajes significativos.

Cuando estas experiencias tienen un claro argumento desde un punto de vista estratégico en el ámbito pedagógico o de orientación, didáctico o de enseñanza y de aprendizaje, se puede decir que son acciones bien pensadas. Estas acciones cuando se llevan a cabo en medio de experiencias significativas de aprendizaje pueden lograr cambios, transformaciones importantes en personas, en equipos de trabajo etc... los cuales permiten pensar en organizaciones con procesos constantes de calidad y desarrollo humano.

5.3. LA GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

El papel que desempeña el área de Gestión humana en el contexto de una organización es significativo y de especial trascendencia ya que es el escenario donde confluyen los esfuerzos que hacen posible liderar, gestionar y proyectar acciones de mejoramiento, formación , capacitación, etc... que aportan directamente al propósito de las empresas y que a la vez impulsa y desarrolla su gestión permitiendo “...hacer frente a un nuevo esquema empresarial, una nueva forma de pensar, organizaciones con visiones

¹⁸ Op. Cit. MATURANA HUMBERTO Y GERDA VERDEN ZÖLLER. p. 13-15

proactivas centradas en principios, valores y en un direccionamiento estratégico claramente definido”.¹⁹

En el marco de la esencia de esta instancia se puede observar un importante aporte tanto al interior como al exterior de una empresa, entendiendo el propósito de la acción como un proceso donde “(...) es necesario hacer crecer al hombre educándolo y proyectándolo hacia un mejoramiento continuo;... flexibilizarlo, y obsesionarlo para que haga las cosas bien desde la primera vez, con conocimiento y conciencia, siendo juez y auditor de su propia gestión, enmarcado en el lema de que “la palabra enseña y el ejemplo arrastra”²⁰ .

De acuerdo con esto y pensando en los actuales tiempos de transformación y desarrollo en el que se mueve el mundo de la economía nacional y mundial en términos de internacionalización y globalización, es importante mencionar que el área de gestión humana brinda un significativo aporte hacia la consecución de metas corporativas que deben desplegar acciones de “...adaptación a nuevos horizontes, la innovación constante y permanente apoyada en la creatividad y el esfuerzo que debe desplegar la persona humana, fin de la organización , aportando cada día lo mejor de sí con un alto valor agregado, frente al nuevo rol, basado en competencias. Pasamos de la persona como recurso, a la persona centro vital de la empresa”²¹ .

Para precisar, el concepto de gestión humana en las organizaciones se traduce como un conjunto de planes, programas, proyectos, servicios y procesos estructurados generalmente en tres áreas:

- La administración de personal,
- El bienestar social y
- La salud ocupacional

En algunas organizaciones, estas áreas aparecen separadas ó una(s) es(son) parte constitutiva de otra; sin embargo, las tres funcionan con un mayor o menor desarrollo.

¹⁹ VANEGAS, Jorge Giraldo, Revista Trabajo y Seguridad Social – Junio – 2000., Pág. 37 – 38

²⁰ *Ibíd.*, pp. 37-38

²¹ *Ibíd.*, p. 38

Todas ellas se refieren al factor o talento humano en la organización y su finalidad última es concurrir al bienestar y desarrollo humano del colaborador.

5. 3.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La administración de personal tiene que ver de manera directa con el proceso de gestión de la personas que ingresan, se mantienen o participan en la empresa dentro de algunos de los niveles de la estructura jerárquica y con alguna actividad, tarea o función particular. Como parte de la organización lo humano se convierte en el elemento vivo que maneja los recursos físicos, materiales, financieros y tecnológicos existentes.

Hoy por hoy la organización ha trascendido el concepto el ser humano como recurso al concepto de talento y potencial, por cuanto los colaboradores aportan sus habilidades, competencias, conocimientos, actitudes, creencias y valores al desarrollo de la organización. El ser humano por naturaleza, busca espacios y medios de realización, de crecimiento y de desarrollo. De igual manera si se analiza la dimensión social del ser humano, toda organización cuenta con una gama diversa de virtudes, talentos y potencialidades, que en interacción, tienen la posibilidad de aportar en valor exponencial a su entorno, es lo que se conoce como la sinergia.

Más aún, la organización debe pensarse como ese espacio ideal para que el ser humano social trascienda, se desarrolle de manera íntegra y logre sus objetivos, al tiempo que aporta a la consecución de los objetivos organizacionales dentro del marco filosófico y cultural de la empresa

La administración de personal, asume en la actualidad un carácter situacional, es decir, “ depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas y directrices vigentes, de la filosofía administrativa predominante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza...”²².

²² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 1995, p.109

Lo anterior, se hace aún más evidente, si se tienen en cuenta dos elementos fundamentales en el entorno nacional y mundial; el primero los constantes y acelerados cambios a nivel social, económico, político, cultural y tecnológico y segundo, el contexto de globalización y mundialización de la economía.

Por otra parte, si se concibe la administración de personal como un sistema de la organización, podría decirse, como lo plantea Chiavenato²³, que consta de cinco subsistemas, a saber:

- Subsistema de Alimentación: en él se configuran las funciones de investigación de mercados de talentos humanos, reclutamiento (técnicas y tipos), selección e integración del personal.
- Subsistema de Aplicación: en el cual se desarrollan procesos de análisis y descripción de cargos, planeación y distribución del personal, plan de carreras y evaluación de desempeño.
- Subsistema de Mantenimiento: Se refiere a las acciones de la administración de salarios, plan de beneficios, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones laborales.
- Subsistema de Desarrollo: a éste confluyen los procesos de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional.
- Subsistema de Control: aparece como la estrategia que básicamente provee información y vigila el sistema y dentro del subsistema se desarrollan funciones de registro, a partir de bases de datos, sistema de información y auditoría de la administración de personal.

En síntesis, la administración de personal en una organización, es un área que, ubicada indistintamente en un nivel directivo, intermedio o de asesoría, busca en esencia promover el desempeño eficiente del personal para alcanzar los objetivos de la organización, al igual que generar las condiciones necesarias para el desarrollo personal y el logro de los objetivos individuales de los colaboradores.

²³ *Ibíd.*. CHIAVENATO, Idalberto pp. 121-122

5. 3.2. BIENESTAR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

La idea de bienestar del trabajador en las empresas aparece ligado a los servicios sociales desarrollados a través de programas de beneficio económico y planes de jubilación o pensiones, y otras actividades en procura de favorecer la motivación. Aquí se involucra todo el aspecto asistencial tendiente a incidir en el rendimiento del trabajador bajo condiciones que le sean satisfactorias.

De la misma manera se ha planteado que el bienestar en el contexto laboral tiene una finalidad inmediata: compensar, mediante servicios, las necesidades y el desgaste físico del trabajador, para que pueda desarrollar eficientemente su tarea.

Hoy por hoy, para interpretar el bienestar laboral en las organizaciones es indispensable identificar los siguientes elementos:

- Considerar al hombre como ser íntegro, visto desde las dimensiones espiritual, intelectual, material y afectiva.
- Analizar las condiciones de existencia del colaborador y su familia y de la comunidad
- Concebir el trabajo como espacio de realización personal y social y la organización como el motor que impulsa y favorece el logro de objetivos individuales, sociales y organizacionales, los cuales se complementan y no se contraponen.
- La calidad de las relaciones laborales,
- El trabajo creativo ²⁴ que permita experimentar la sensación de reto, obtener reconocimiento de los demás y crecer profesionalmente mediante la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades y competencias.

Visto así el bienestar social laboral (como proceso de construcción desde los sujetos), realiza acciones complementarias con las de administración de personal.

El comportamiento organizacional y las necesidades socialmente producidas (del colaborador, de su familia, de la comunidad y de la sociedad), son los aspectos que se

²⁴ MERLANO, Alberto, Serie de cuadernos de trabajo social No. 3 CONETS Y CNTS, 1996, P.42

consolidan como objeto del bienestar social laboral. Más aún el hombre no es considerado como receptor de servicios, se considera en su visión más amplia, (sustentada desde la noción de desarrollo humano), como sujeto de bienestar, es decir, actor activo y participativo de los procesos de desarrollo individual, social y organizacional. Razón por la cual los contenidos de las áreas del Bienestar Laboral, deben dejar de ser acciones que generan dependencia y, más bien, que potencien la capacidad creadora y participativa del individuo en la construcción de su proceso de desarrollo.

Las modernas perspectivas gerenciales resaltan la atención sobre el factor humano en la organización, y lo ubican en un plano decisivo para los nuevos objetivos; consideran que el capital humano es el activo mas importante y su efectiva gerencia es la clave del éxito; contemplan aspectos como el clima organizacional, la cultura y los valores corporativos (horizonte institucional), el desarrollo de competencias, el desarrollo humano y la inteligencia social individual y colectiva, entre otros, valorándolos por su incidencia directa en el desarrollo organizacional.

5. 3.3 SALUD OCUPACIONAL.

Para hablar de la salud ocupacional es necesario remitirse a algunos conceptos básicos como:

SALUD definda como un triple equilibrio físico, mental y social de una persona y no solamente como la ausencia de enfermedad. También se le designa como la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud.

RELACION TRABAJO - SALUD Para analizar el trabajo concreto, hay que entender cómo se emplean las capacidades físicas y psíquicas del trabajador, su cuerpo y su mente. Las características de los instrumentos determinan el esfuerzo físico, la posición del trabajo y el grado de movilidad, pero también determinan una parte, la actividad psíquica, ya que dictan el grado de iniciativa, el control que se puede ejercer, la

monotonía, la repetición de la tarea, entre otras. Es por ello que en cualquier ambiente laboral se debe hablar de Salud Ocupacional.

La Salud Ocupacional es entendida como el conjunto de estrategias dirigidas a mantener y mejorar el bienestar físico, mental y social del trabajador en su medio ambiente laboral.

El Programa de Salud Ocupacional busca:

- Propender por el mejoramiento y conservación de las condiciones de vida y salud de los trabajadores.
- Proteger a la persona contra los riesgos profesionales como agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización que afecten su salud.
- Eliminar y controlar todos los factores de riesgo y agentes nocivos que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso y disposición de las sustancias peligrosas para la salud pública.
- Establecer procedimientos y métodos de trabajo y producción, que prevengan al mínimo, riesgos para la salud.

Los programas de salud ocupacional tienen como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacional; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de promoción de trabajo.

De otra parte, los programas de Salud Ocupacional contemplan como requisitos mínimos: ser de carácter permanente, incluir actividades relacionadas con los subprogramas y el funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, la programación y desarrollo de las actividades en forma integrada y garantizar que el contenido y recursos estén en directa relación con el riesgo potencial y el número de trabajadores.

Los programas de salud ocupacional pueden ser realizados de acuerdo a las siguientes alternativas:

- Exclusivos y propios para la empresa.
- En conjunto con otras empresas.
- Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocidos por el ministerio de salud para tales fines.

5.3.3.1 Subprogramas de Salud Ocupacional

5.3.3.1.1 Medicina Preventiva y del Trabajo Refiere el conjunto de acciones tendientes a la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador procurando que las condiciones de trabajo no conduzcan al deterioro físico y mental.

Su objetivo es prevenir la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales y enfermedades comunes en el ambiente de trabajo, además de atender cualquier alteración de la salud generada durante la labor desempeñada o que influya negativamente en el curso de la misma.

Las acciones que comúnmente se desarrollan en este subprograma tienen que ver con:

- Inspección de puestos de trabajo y panorama de riesgos ocupacionales.
- Evaluaciones médicas, estableciendo diagnóstico de Salud Empresarial.
- Campañas sobre prevención de Enfermedades Profesionales
- Reubicación o rotación de empleados.
- Acciones de tipo educativo sobre los diferentes factores de riesgo, técnicas de prevención y conservación de la salud.
- Implementación de primeros auxilios con capacitación al personal.
- Estímulo de actividades recreativo-culturales.

5.3.3.1.2 Seguridad Industrial Se define como el conjunto de técnicas y actividades desarrolladas para la identificación y control de los accidentes de trabajo, hace un seguimiento de los accidentes ocurridos, indica las recomendaciones para evitar que se repitan y vigila la aplicación de los medios de prevención. Busca mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan

los actos inseguros y condiciones ambientales peligrosas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

ACCIONES

- Elaboración del Panorama de Riesgos (visitas a los puestos de trabajo, análisis de actividades desarrolladas, procesos productivos, maquinaria utilizada, entre otros).
- Establecer un liderazgo efectivo del nivel superior de la empresa en la conducción del programa.
- Inspecciones planeadas que permitan medir y disminuir los niveles de riesgo existentes en las áreas de trabajo.
- Análisis de los procedimientos de trabajo, con el fin de orientar a los trabajadores.
- Investigación de accidentes, determinando causas y estableciendo medidas de control.
- Disponer de un sistema implementado y un nivel de preparación para actuar eficazmente en caso de emergencia.
- Establecer guías para la administración y comportamiento de los trabajadores frente a situaciones y actividades que involucren riesgos.(reglamentos).
- Desarrollar actividades de capacitación a los trabajadores.
- Ayudar a la prevención de lesiones personales y enfermedad es protegiendo a los trabajadores del riesgo.

5.3.3.1.3 Higiene Industrial Se define como la técnica dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales provocados por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar en el trabajador. Su objetivo es actuar sobre los factores de riesgo derivados del trabajo con el objeto de prevenir enfermedades profesionales de los expuestos a ellas.

ACCIONES

- Inspecciones higiénicas para identificar agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), que afectan al trabajador.
- Análisis del agente de riesgo(sitio donde se presenta, número de trabajadores

expuestos, tiempo reales de exposición, medidas requeridas).

- Determinar los efectos del agente de riesgo en el trabajador, diagnosticando los niveles de atención, susceptibilidad, factores genéticos, hábitos personales, medicaciones, entre otras.
- Aplicación de medidas de control en el siguiente orden: Control en la Fuente, Control en el Medio y Control en el Individuo.

5 3.3.1.4. Comité Paritario de Salud Ocupacional Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud Ocupacional dentro de la empresa. Su objetivo es actuar directamente sobre el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial deben realizarse en la empresa de acuerdo con lo establecido.

ACCIONES BÁSICAS

- Proponer actividades relacionadas con la salud del trabajador.
- Vigilar el cumplimiento de las actividades del Programa.
- Colaborar en el análisis de las causas de accidentes de trabajo, proponer medidas correctivas y evaluar programas.
- Estudiar las sugerencias hechas por los trabajadores.
- Inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo para identificar factores de riesgo.
- Cumplir con tareas administrativas tales como, archivo, elegir secretario, llevar actas de cada reunión, entre otras.

5. 4 TRABAJO SOCIAL

5.4.1 CONCEPTUALIZACIÓN:

El Trabajo Social es una profesión que ha evolucionado con el cambiar de la humanidad y tiene que hacer estipulado aunque ello no significa que sea camisa de fuerza, a seguir, por lo contrario son solo las bases teóricas que se han dado según las investigaciones de su dinámica. Algunos de los autores han definido la profesión como:

“ El servicio social es un que hacer profesional que estudia las situaciones, problemas y traduce necesidades sociales en acciones concretas “ (NATALIO KISNERMAN).

“ Trabajo social es un servicio profesional basado en el conocimiento científico y en las destrezas, y en las relaciones humanas, que ayuda a los individuos solos o en grupos a obtener satisfacción social y personal e interdependencia” (FRIEDLADER).

“ Es un modo de acción social que superó la asistencia social y el servicio social en América Latina no debe confundirse con el “ Social Work “ norteamericano pues difieren sustancialmente en lo que hace, la concepción metodológica e intencionalidad. El trabajo social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo para que, en un proceso de promoción del auto desarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social insertas críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que significa que el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para el nuevo de ser hombre “ (EZEQUIEL ANDER EGG).

El trabajo social como profesión esta reglamentado en Colombia por medio de la ley 53 de 1.977 la cual la define como:

“ Profesión ubicada en el área de las ciencias sociales que cumplen actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social. El trabajo social es una profesión que tiene como objetivo intervenir a nivel de la problemática social, sin embargo su que hacer adquiere manifestaciones específicas de acuerdo a las áreas de niveles de intervención: individuo, grupo, comunidad – organizaciones; lo que significa que su que hacer debe orientarse hacia la promoción del hombre para que este busque la satisfacción de las necesidades sociales como individuos, grupo y comunidad al estado y la sociedad “.

Como conclusión el Trabajo Social es una profesión que tiene como objetivo buscar el bienestar social de los individuos, respondiendo a las necesidades propias de la sociedad.

Su intervención la realiza por medio de su trabajo de caso, de grupo y de comunidad. El Trabajo Social busca que los individuos sean participantes activos de su proceso de cambio, el profesional busca indagar, orientar, canalizar recursos técnicos y humanos dando a las personas alternativas viables para la transformación de su realidad, razón por la cual no tiene un estilo único de trabajo, si no que su dinámica y estrategia se basa en la realidad vivida y sentida por el individuo, grupo o comunidad con que se integre con la realización de su quehacer.

Por lo complejo del desarrollo de la humanidad, el Trabajo Social es una profesión con vida propia y su intervención varia según el movimiento y transformación de la sociedad.

En el proceso histórico de la profesión se han ido perfeccionando teórica y metodológicamente los niveles de intervención individuo – caso, grupo y comunidad los cuales se amplían a continuación

5.4.2 NIVELES DE INTERVENCIÓN

Inicialmente se da el Trabajo Social individualizado o de caso, el cual es un servicio personal proporcionado por trabajadores sociales calificados a individuos que requieren ayuda especializada para resolver un problema personal o familiar. Su objetivo es eliminar las tensiones de orden material y emocional y lograr un ajuste práctico de acuerdo a su medio social, así como satisfacción mutua en sus relaciones personales según lo expresado por Evelyn M. Davison.

El siguiente nivel de intervención es el Trabajo Social de grupo el cual es visto por Gisella Konopka como “ Proceso social, que a través de experiencias proporcionadas buscan promover a los individuos para que mejoren sus capacidades y posibilidades de una buena interrelación social para poder enfrentar de un modo mas efectivo sus problemas personales, grupales, y comunitarios “. De otra parte, según Ander Egg el Trabajo Social con grupos es una modalidad de acción social que persigue fines educativos, rehabilitadores, de promoción y prevención a través de la experiencia de grupo. En conclusión concibe al grupo como un medio para lograr crecimiento de las personas y proyección hacia contextos mas amplios. La intervención del trabajador social debe ir

orientada a capacitar a los integrantes del grupo para una participación consciente en su proceso, al igual que hacer conciencia sobre la realidad social en el que se encuentra inmerso y su responsabilidad en ella.

Por último, se encuentra el nivel comunitario en el cual se busca aportar ayuda a todos los procesos sociales, en busca de alternativas para mejorar y fortalecer el trabajo con grupos, implementado y ejecutando los programas y proyectos de tipo social, con diferentes bases o fundamentos metodológicos y técnicos que le permitan cumplir eficazmente con las acciones y tareas propuestas.

Los niveles de intervención de Trabajo Social están interrelacionados unos a otros ya que son tomados de lo micro a lo macro y viceversa, se busca el funcionamiento del individuo en la sociedad y de la sociedad al individuo.

5.4.3 ÁREA LABORAL:

En el área laboral o de talento humano el trabajador social desarrolla funciones encaminadas al bienestar laboral del personal a través de programas y servicios tendientes a satisfacer las necesidades de orden social, económico y cultural de los trabajadores. En tal sentido cumple funciones administrativas en instituciones públicas y privadas donde organiza, planea, ejecuta y evalúa programas de bienestar social laboral.

Para el desarrollo de la labor el trabajador social se basa en las siguientes funciones:

- Desarrolla de programas de bienestar social para empleados.
- Realiza programas de capacitación laboral.
- Investiga sobre factores socio – familiares de los empleados para el desarrollo de programas que cobijen a sus familias.
- Apoya y orienta a los empleados y remite a otras instituciones si el caso lo requiere
- Coordina y gestiona el máximo aprovechamiento de los recursos intra y extra institucionales en pro del bienestar del trabajador.
- Orienta y apoya sobre trámites administrativos para acceder a diversos servicios.

- Participa en los estudios de salud ocupacional al igual que en la capacitación, vigilancia y control de las acciones tendientes a preservar la salud física, mental y social del trabajador.
- Investiga sobre zonas de riesgo laboral y desarrolla programas preventivos.
- Participa en la selección, inducción y evaluación del personal.
- Desarrolla programas de recreación e integración del personal.
- Motiva el sentido de pertenencia del colaborador con la institución.

6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador
Área de Gestión Humana	Tipo de Empresa Actividad económica Denominación del área de G.H. Misión – Objetivo del área de G.H.	
Cobertura del área	Personal Familia del personal Otros	Personal Directo Personal Indirecto
Estructura organizativa	Línea de autoridad y dependencia Personal Vinculado	Nivel de formación
Perfil ocupacional del Trabajador Social	Características demográficas Situación Laboral Habilidades y Desempeños que exige el cargo Intervención profesional Perspectivas de intervención	Edad Sexo Cargo Experiencia laboral previa en el área Antigüedad en el cargo Contratación Asignación Salarial Trabajo en equipo Capacidad para resolver conflictos. Iniciativa y creatividad Movilización de recursos Manejo de grupo Expresión verbal y escrita Liderazgo Manejo de relaciones humanas. Funciones Programas - Proyectos Dominios teóricos, legales y metodológicos Ubicación en la estructura administrativa Formación académica requerida Intervención.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1. TIPO DE ESTUDIO

De acuerdo a los objetivos propuestos el tipo de investigación que más se ajusta es el descriptivo por cuanto busca narrar los aspectos relevantes de una situación particular, en éste caso corresponde a la descripción de la intervención profesional del trabajador social en el área de Gestión humana.

7.2. METODO DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de la estructura de la investigación el método a emplear es el deductivo, dado que parte de fundamentos teóricos sobre la gestión humana y se contrasta con una realidad concreta; esto no significa que de manera inductiva no se puedan explorar ciertos aspectos no profundizados teóricamente y que refieren mas a la experiencia y cotidianeidad de los profesionales de trabajo social en el área de gestión humana.

7.3. FUNETES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

7.3.1. FUENTES SECUNDARIAS

Para el desarrollo de la investigación se requiere acudir a la información de tipo secundario sobre Gestión humana, condensada en textos, memorias de eventos académicos, revistas, entre otras.

7.3.2. FUENTES PRIMARIAS

En el presente ítem se encuentra toda la información ya sea oral o escrita proveniente de los profesionales en Trabajo Social egresados de la Fundación Universitaria Monserrate y

de algunos jefes directos, que intervienen en el área de gestión humana de acuerdo a las variables referenciadas.

7.3.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de información se emplea como técnica la entrevista, con el apoyo del cuestionario como instrumento base. La entrevista es comprendida como la conversación entre dos o más personas sobre un hecho, problema o cuestión determinada; como técnica de investigación va desde la pregunta estandarizada hasta la conversación libre, en la cual se emplea una guía o pauta que ha de orientar el diálogo (ver anexo “Guía de Entrevista”)

7.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada es sometida a procedimiento de tabulación de acuerdo a las variables expuestas, para su posterior análisis tanto cuantitativo como cualitativo. Lo anterior se apoya de representaciones semitabulares (cuadros y tablas), y gráficas de tal manera que se favorezca una estructura en la información presentada.

7.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el desarrollo del proyecto se toma como población el total de egresados del Programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria Monserrate, período 1996-2000, que en la actualidad se encuentren vinculados laboralmente y desarrollen su labor profesional en el área de Gestión Humana de una empresa. Para tal efecto se requiere desarrollar un barrido con todos los egresados del período en mención (250 aproximadamente), a partir de la base de datos del programa.

La muestra como una parte de la población, se refiere en este caso a trabajadores sociales egresados de la F.U.M. período 1996 – 2000 vinculados laboralmente en el área de gestión humana de las empresas. La muestra seleccionada es de tipo determinística y a criterio, en la cual se escoge a grupos de personas que son más accesibles, ya sea porque se encuentran en listas o directorios, y para su selección “se parte de algunos

parámetros y criterios vinculados a las necesidades y exigencias de la investigación.”²⁵ A partir de lo anterior, se toma como muestra aquella población que reúna los siguientes criterios:

- Profesional de Trabajo Social egresado de la F.U.M., período 1996 - 2000 vinculado laboralmente,*
- Que desarrolle su acción profesional en un área de Gestión Humana en una empresa,**
- Que la empresa se encuentre ubicada geográficamente en Bogotá o Municipios de la Sabana,
- Manifestar interés y disponibilidad de participar del proceso investigativo y
- Disponibilidad para desarrollar entrevista en el sitio de trabajo.

De igual manera se consultan a jefes inmediatos de los egresados de Trabajo Social (7), como un recurso para comparar y confrontar la información recolectada y a su vez como elemento de referencia del desempeño profesional de los trabajadores sociales.

²⁵ CERDA, Hugo. Los elementos de la investigación. Ed. El Búho, Bogotá – Colombia. 2000. p.308.

* Según estadísticas del Programa de Trabajo Social de la F.U.M. hay en la actualidad un 68% de egresados que tienen empleo.

** Según estadísticas del Programa de Trabajo Social de la F.U.M. de los que actualmente trabajan hay un 18% de egresados vinculados al área laboral o empresarial.

8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A partir de la técnica de recolección de información empleada: la entrevista, se recopila la información que tiene como finalidad dar a conocer las tendencias ocupacionales de los trabajadores sociales egresados de la F.U.M. (1996 – 2000), en el área de Gestión Humana de las empresas.

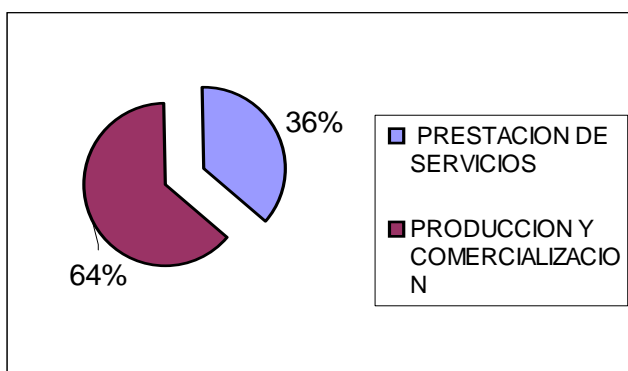
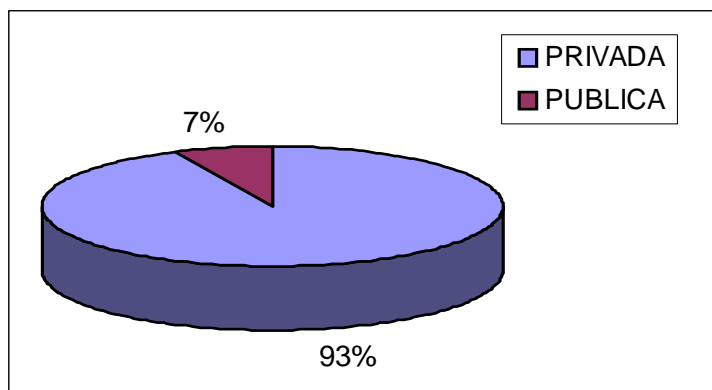
Esta información se analiza a la luz de las variables y objetivos contemplados en el estudio y desde los fundamentos teóricos presentados en un capítulo anterior, igualmente se presentan con el apoyo de representación gráficas.

8.1 CONCEPCIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

La concepción del área se retoma desde dos ítem: primero, la denominación del área y segundo, la misión y objetivo que persigue. Las empresas donde se ubican los egresados de Trabajo Social se caracterizan, como lo muestra las gráficas siguientes, por ser de tipo privado, en su gran mayoría dedicadas a la producción y comercialización e servicios, en las cuales, se podría afirmar, hay un reconocimiento de la labor de gestión humana en el mejoramiento del bienestar del trabajador y su incidencia en los procesos de productividad y crecimiento organizacional.

Esta información es importante contextualizarla en la difícil situación por la que pasan las empresas del sector público, en el marco de la política de austeridad, lo cual exige que el profesional egresado del programa de T.S. busque ubicarse en empresas del sector privado que en su gran mayoría desempeñan una función productiva en campos de la comercialización y producción de bienes

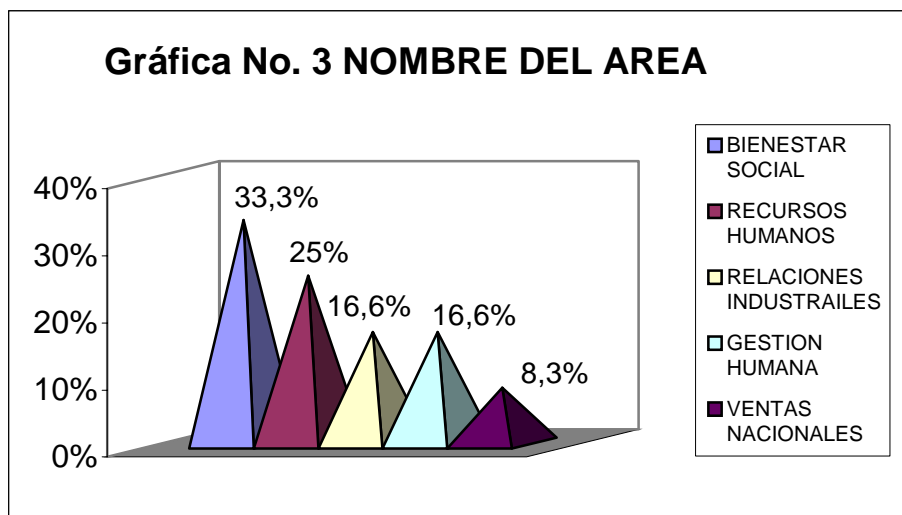
Gráfica No. 1:
CARÁCTER DE LA EMPRESA



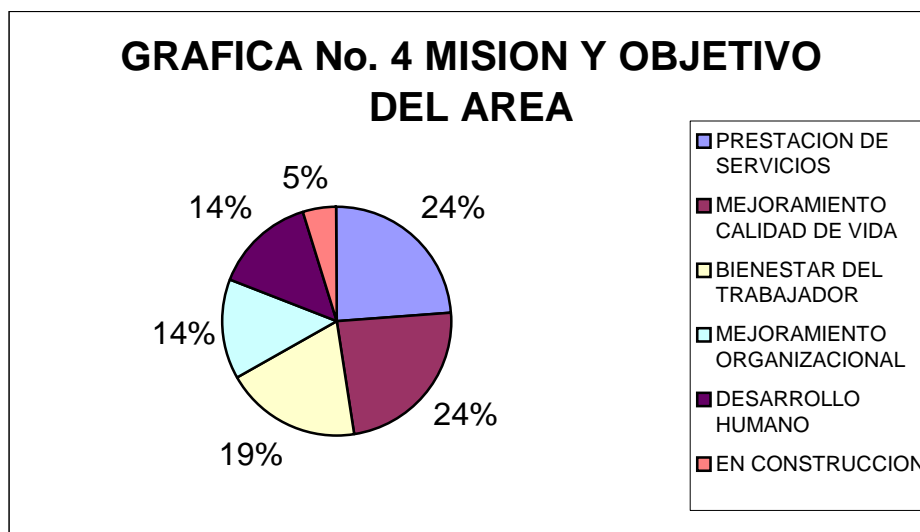
Gráfica No. 2:
ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA

Dentro de las organizaciones objeto de estudio se presenta una distinción ligera en la denominación del área; como se muestra en la gráfica siguiente el mayor porcentaje se ubica en Bienestar Social, la cual, a su vez hace parte en muchos casos de una instancia mayor como la de “Recursos Humanos o Gestión Humana” o en otros casos de ella depende la instancia de administración de Personal. Lo anterior denota que las empresas mantienen la denominación de Bienestar social, aunque hoy por hoy, dentro de los escritos administrativos se hable de la gestión humana como aquella unidad que “(...) acompaña estratégicamente en la selección y mantenimiento del capital humano de las organizaciones....en aquellos procesos como: la selección, la evaluación de las personas, la capacitación.”²⁶

²⁶ ARBELAEZ Luz María, Gestión Humana: Implicaciones de la globalización. En revista Trabajo y Seguridad Social, año 7, No. 38, Abril - Mayo de 2001.



Con relación al segundo ítem se evidencia que el área de Gestión Humana en el contexto de una organización, y específicamente en las empresas objeto de estudio, tiene como misión propender en igual proporción por desarrollar acciones orientadas a la prestación de servicios sociales y al mejoramiento de la calidad de vida.



En términos generales las diferentes misiones y objetivos del área a la que pertenecen trabajadores sociales evidencian fundamentos de la profesión como “calidad de vida,

bienestar y desarrollo humano”, tal como se plantea en definiciones de la profesión. Igualmente, establecen elementos del desarrollo de la persona (colaborador) y de desarrollo de la organización como espacio de realización del ser humano.

Lo anterior ubica la intervención de esta área, en primera instancia, en una tarea gerencial y administrativa con un portafolio de servicios que debe responder a tópicos significativos para el bienestar y la proyección de toda organización.

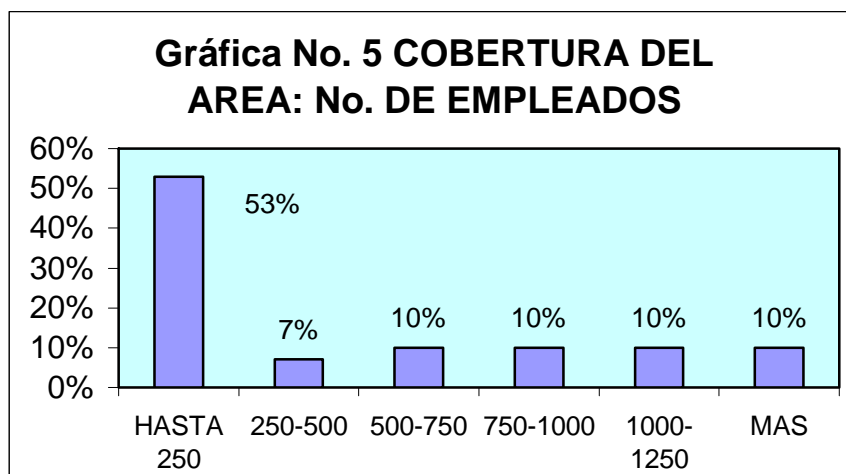
En segunda, instancia se deduce que dentro de esa gestión administrativa y gerencial debe existir como hilo conductor el desarrollo de acciones que propendan por el mejoramiento sistemático de la calidad de vida de colaboradores, lo cual va en consonancia con los procesos que se deben desarrollar en un propósito que aporte en el IDH o Índice de Desarrollo Humano de las naciones, en el que el PNUD se ha convertido en su principal impulsor desde una concepción multidimensional, superando así la visión parcializada de desarrollo equivalente a progreso económico.

De manera concluyente se puede afirmar que en el área de Gestión Humana se apunta directamente a incidir de forma directa y contundente en aspectos que tocan necesariamente el desarrollo humano integral de la empresa, con una clara visión holística de los seres humanos que la conforman y sobretodo con una clara proyección de empresa con enfoque humano de desarrollo.

8.2 COBERTURA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

El área de Gestión Humana de las empresas objeto de esta investigación tiene un nivel de incidencia significativo con la población que esta directamente vinculada a la organización (ver gráfica) y lo que resulta más importante es que en todas las empresas se evidencia una proyección a la familia del colaborador, lo cual deja ver un claro interés de propender por una concepción humana de desarrollo, en la cual se valore a la persona y el contexto socio-familiar al cual pertenece. Esta actitud sin lugar a dudas permite generar procesos integrales de bienestar laboral, que apoyan directamente el buen desempeño del colaborador de una organización.

Complementario a esto es importante decir que en un significativo porcentaje (50%), las acciones del área de gestión humana de las empresas objeto de investigación logran llegar a otras instancias del contexto del colaborador como lo son la comunidad a la cual pertenece, las instituciones sociales y los centros educativos, como una forma de traducir su responsabilidad social, en la que participan los colaboradores a través de proyectos de solidaridad y voluntariado. Además es relevante decir que el alcance del área de “*Gestión Humana*” se extiende a una población que se considera como empleados indirectos, que como su nombre lo indica se relacionan con la empresa desempeñando una función en cierto tiempo de contratación, lo cual no excluye que se beneficien de la oferta de programas del área.



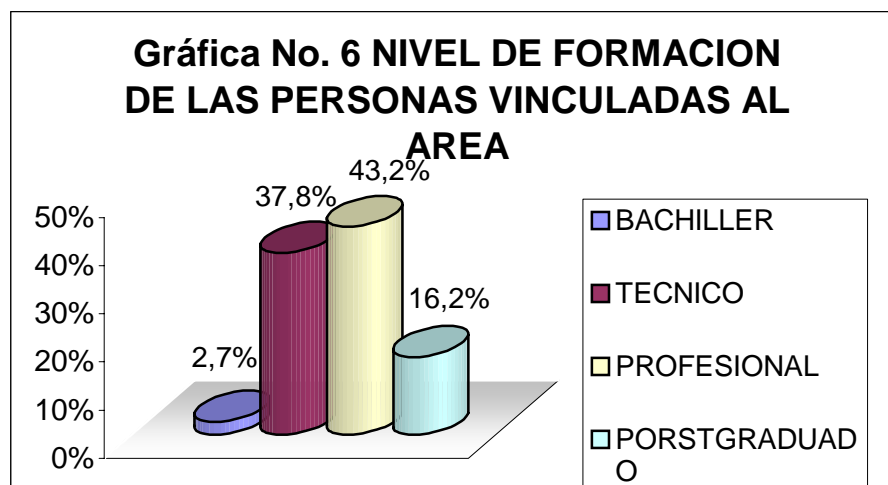
8.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL AREA DE GESTION HUMANA

El área como tal en la cual se desempeñan los trabajadores sociales egresados de la F.U.M. hace parte del nivel directivo o gerencial de la organización, por ejemplo depende en línea directa de una vicepresidencia (Relaciones Industriales), o de una Gerencia (Administrativa), de una Dirección. La anterior ubicación confirma la importancia de la administración y el talento humano como uno de los ciclos funcionales de la empresa, tan importante como lo es el de producción, el de comercialización y el económico. Esta posición jerárquica también le da la posibilidad al egresado en Trabajo Social de hacer

carrera en la organización y ascender en la medida en que cualifique su gestión, su formación académica postgradual en el área y sus habilidades y competencias.

Por otra parte, del área a la cual está vinculada el trabajador social, dependen instancias como Bienestar, Nomina y Salud Ocupacional, en las que se desarrollan funciones, servicios y programas orientados, en coherencia con el objetivo del área, a propender por el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano del colaborador.

Se puede observar en la información recogida que dentro del área de Gestión Humana se encuentran colaboradores, en un gran porcentaje, con un perfil profesional y técnico, lo cual permite deducir claramente que el asumir las responsabilidades inherentes al área requiere un nivel de preparación importante dadas las labores de carácter sistemático, de asesoría y de la misma gestión de procesos tendientes a generar desarrollo del colaborador en particular y de la organización en general.

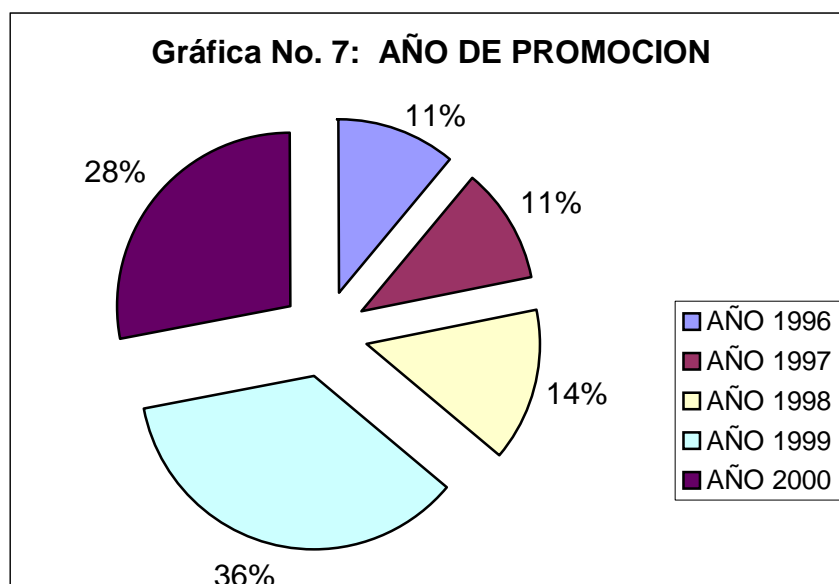


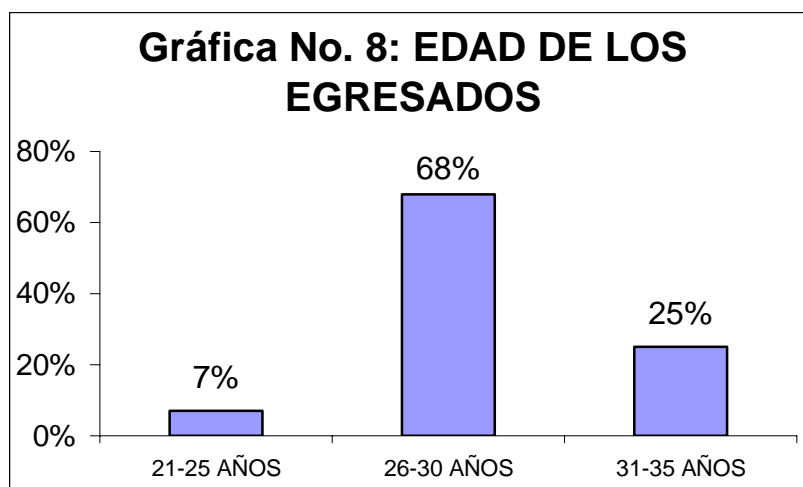
8.4 PERFIL OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

Sin desvirtuar o subvalorar las anteriores categorías, este aparte contempla la información referida al trabajador social egresado de la F.U.M. vinculado al área de “Gestión Humana”, y ubica aspectos como las características demográficas, la situación laboral, las habilidades y desempeños que exige el cargo (para este punto se referencia igualmente la opinión de algunos jefes inmediatos de los trabajadores sociales sobre su

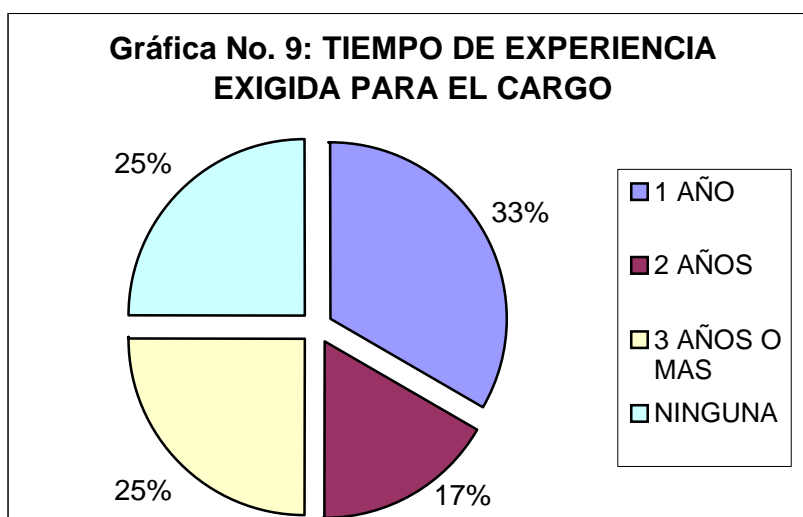
desempeño profesional), la intervención profesional propiamente dicha y las necesidades de formación.

Dentro de las **características**, se retoman como atributos peculiares la edad, el sexo y el año de promoción de los profesionales en Trabajo Social, Con relación al sexo el 100% de los entrevistados son mujeres, aspecto que es característico de la carrera. El mayor porcentaje de egresados se ubican en la promoción 1999 (36%), y 2000 (29%), lo que significa un logro en la rápida vinculación laboral (ver gráfica No. 7). De otra parte el estudio que se llevó a cabo arroja una característica significativa en términos de la edad de los profesionales entrevistados que se ubica en un margen entre los 26 y los 30 años de edad (ver gráfica No. 8). Esta información permite pensar en el potencial de profesionales jóvenes que son susceptibles de formación y capacitación postgradual dentro de las exigencias que proyecta esta área en la dinámica actual de las empresas.



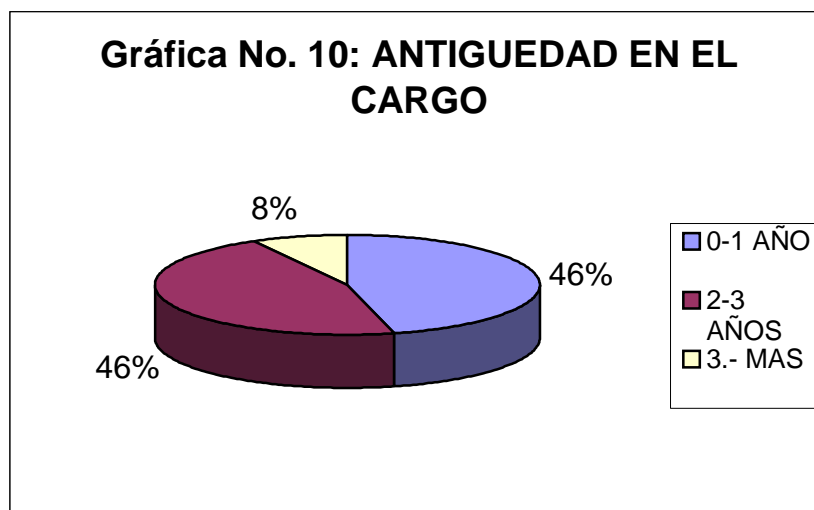


Con relación a la **situación laboral** resulta importante mencionar que en los procesos de contratación de las organizaciones que fueron estudiadas, los profesionales que aspiren a ingresar en éstas deben tener como mínimo un año de experiencia que compruebe su nivel de desempeño (ver gráfica No. 9), asunto que es interesante cualificar en el proceso de formación de la carrera en el sentido de responder ¿Qué experiencia y con qué nivel de desempeño se debe pretender preparar a un profesional en Trabajo social que le permita asumir con suficiencia el reto que las organizaciones proponen?, en este sentido los espacios de práctica de entrenamiento profesional de los estudiantes ofrecen una experiencia valiosa para fortalecer el desempeño.

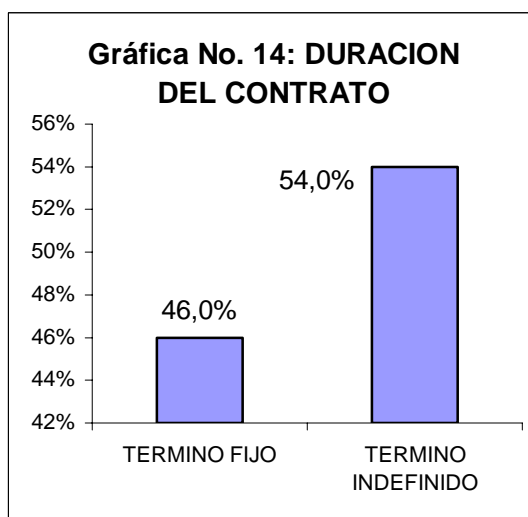
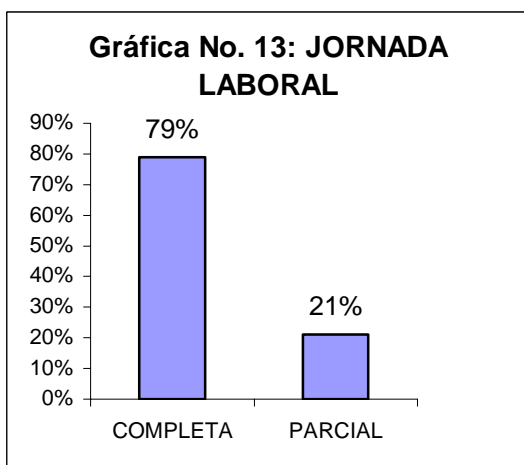
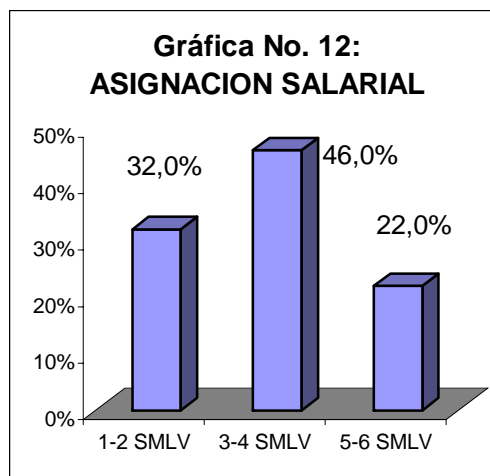
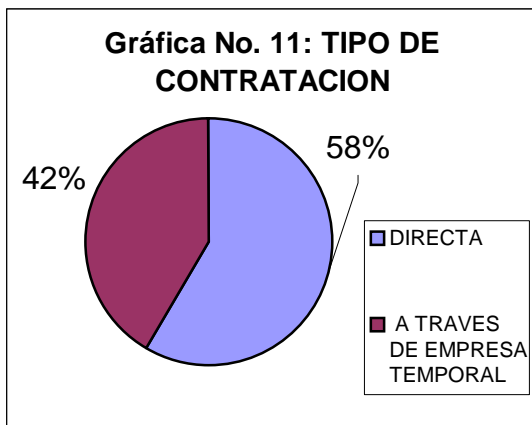


De otra parte, cabe resaltar que el 25% de los egresados no necesitó tener experiencia para asumir el cargo, sin embargo algunos de éstos sí tuvieron experiencia profesional académica en la organización o en la misma área de otra empresa; razón más que sustenta el postulado de la relevancia de las prácticas de entrenamiento profesional.

Los profesionales que participaron en este estudio refieren que la antigüedad en el cargo que ocupan oscila entre 1 y 3 años, lo cual permite afirmar que es un aceptable margen que deja ver cierto nivel de estabilidad y de proyección, hecho que resulta importante en estos momentos por los que pasa el país y específicamente el mundo de las empresas.

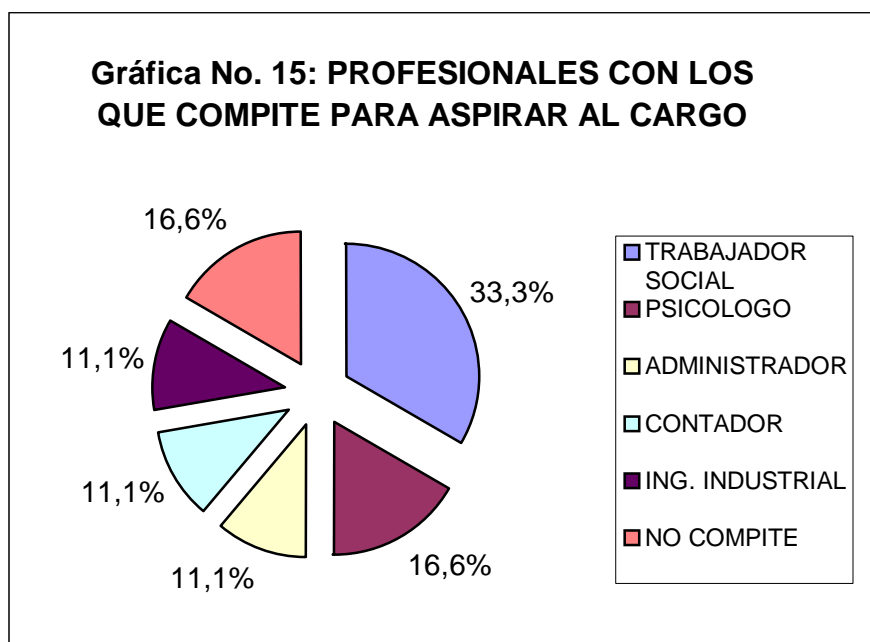


Específicamente en aspectos relacionados con la contratación de los profesionales que logran ubicarse en esta área se encontró (como lo muestran las gráficas siguientes), que ésta es directa y la asignación salarial que recibe por el desempeño de sus funciones en el cargo oscila entre 3 y 4 SMLV, la jornada laboral en la cual se desempeña en un alto índice es completa y la duración del contrato se proyecta en un importante número de entrevistados con en termino indefinido, lo cual se considera como una ventaja significativa dadas las condiciones actuales de la economía del país. Esta información resulta decisiva en el proceso de formación de profesionales que se proyectan laboralmente en esta área dentro de una organización o empresa.

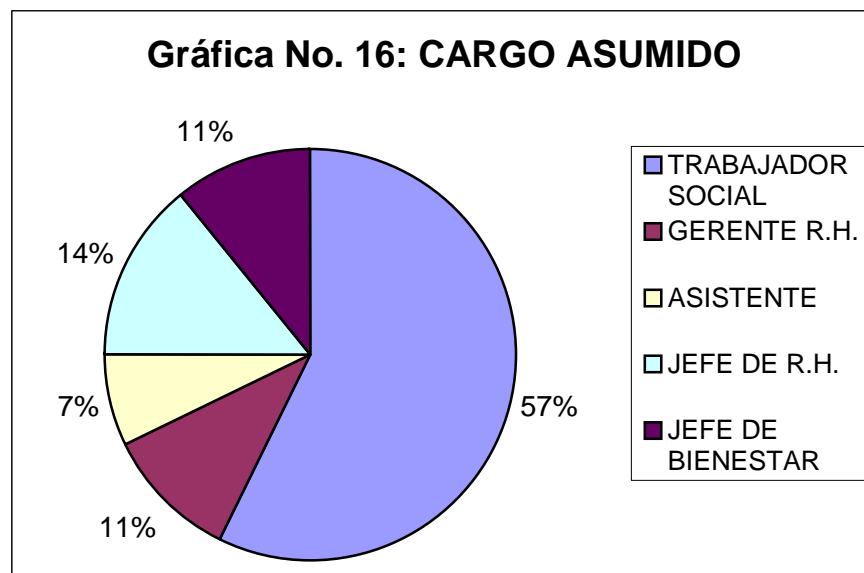


En este mismo nivel de contratación y de acuerdo a las características del estudio es importante mencionar que el profesional en trabajo social para acceder a un cargo dentro del área de Gestión Humana compite directamente con profesionales de su misma rama y con un amplio margen de diferencia con otros profesionales (ver gráfica No. 14), asunto que resulta significativo por el reconocimiento de su desempeño y sobretodo las características esenciales de su rol como gestor de programas y servicios del área; sin embargo la gestión humana puede simbolizar en algunos empleadores aspectos mas administrativos y psicológicos que sociales, de igual manera la integralidad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad en las ciencias genera que diferentes

profesionales tengan los perfiles o las competencias necesarias para ocupar un mismo cargo. Esta modalidad es apoyada por la empresa que día a día amplía sus criterios de selección no solo a un título académico específico sino a habilidades y potencialidades del postulante al cargo en particular.



De la información obtenida se deduce que en un porcentaje significativo, el trabajador social dentro del área de Gestión Humana se proyecta desempeñando un cargo de Trabajador Social, en el que se encarga de la coordinación y desarrollo de algún programa o servicio del área. También es importante destacar que aproximadamente el 25% están a cargo de una jefatura o gerencia, lo cual revierte en un conjunto amplio de intenciones y esfuerzos por gestionar procesos de crecimiento y desarrollo del capital humano que permitan a una organización crecer, desarrollarse, actualizarse, teniendo como base el desarrollo complementario empresa – colaborador.



Con relación a las **habilidades y destrezas** que exige el cargo para situar el perfil ocupacional del trabajador social es esencial la interpretación de las prioridades que se tienen en cuenta a partir del marco conceptual de competencia laboral que se requiere para lograr un eficiente desempeño, el cual implica dominar un saber específico, un saber hacer y un saber valorar la actuación en un contexto. Según la información (ver tabla No. 1), se puede deducir que una habilidad y destreza importante y significativa es el liderazgo, entendido en el contexto de la gestión como “(...) el impulsor y el estimulador del cambio, traducido en la puesta en marcha de los sistemas de gestión de la administración de los talentos humanos”²⁷

²⁷ VANEGAS, Jorge Giraldo, El nuevo rol del director de Gestión Humana, en Revista Trabajo y Seguridad Social – Junio – 2000, Pág. 38

Tabla No. 1:

PRIORIDAD EN HABILIDADES Y DESTREZAS EXIGIDAS PARA EL CARGO					
No.	1	No.	2	No.	3
Liderazgo	33,3%	Trabajo Equipo	50,0%	Resolución Conflictos	33,3%
Trabajo Equipo	25,0%	Resolución Conflictos	16,6%	Iniciativa y Creatividad	33,3%
Responsabilidad	25,0%	Responsabilidad	16,6%	Relación Interpersonal	16,6%
Resolución Conflictos	16,6%	Convocar y Movilizar	16,6%	Liderazgo	16,6%

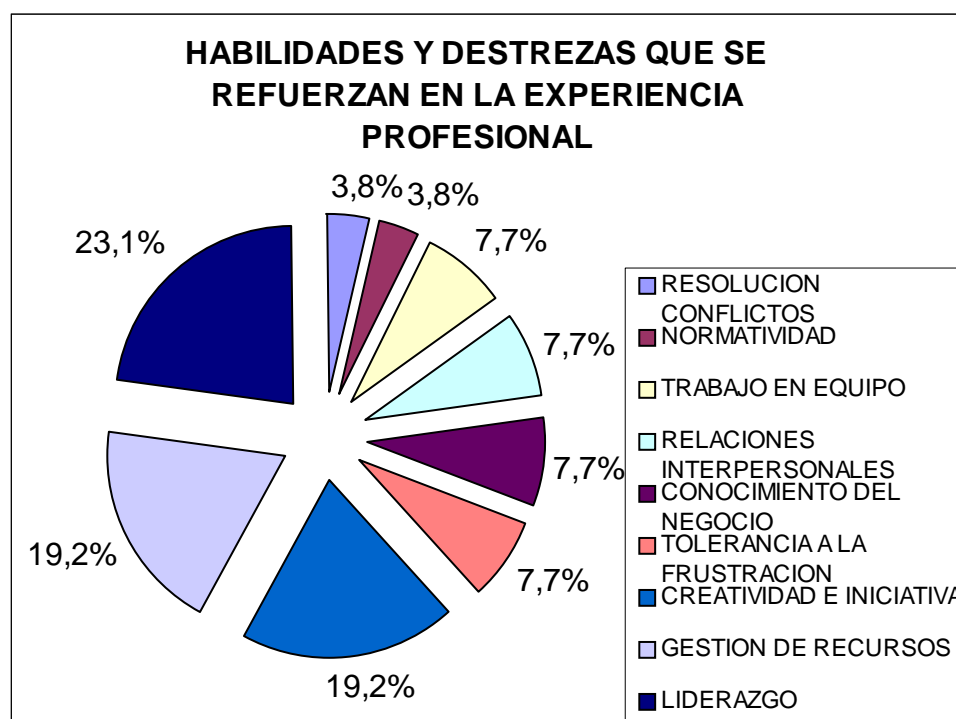
De manera complementaria y de acuerdo con los resultados obtenidos es importante mencionar que otra cualidad o habilidad que hace parte de los requerimientos actuales del mundo empresarial y que específicamente es indispensable en el proceso de contratación del área de Gestión Humana de las empresas objeto de estudio, es el trabajo en equipo y la responsabilidad de su función, lo cual reúne acciones que propician la sinergia y la proactividad en la cultura de una organización y lo cual lleva necesariamente a la consecución progresiva de los propósitos de toda empresa.

Actualmente las empresas se ven abocadas a cambios permanentes y a la exigencia de adaptarse rápidamente a los mismos razón por la cual, como se mencionaba anteriormente, el interés en los procesos de sección de personal no radica en un 100% en aspectos referidos al conocimiento sino en las habilidades y competencias que permitan la adaptación a nuevas exigencias que no pongan en riesgo el posicionamiento y la sostenibilidad de la organización. Lo anterior justifica la idea de cualificar los procesos de formación de estudiantes en el desarrollo de habilidades y competencias.

Este nivel de exigencia, que caracteriza un proceso de vinculación en el área de Gestión Humana, se complementa directamente con la realidad del ejercicio profesional sobre el cual hay una información significativa que reclama la mayor atención por cuanto aporta directamente al propósito central de este proyecto, el cual es analizar las tendencias de la intervención profesional, que en este caso reflejan el valor agregado que le ha ofrecido a los profesionales dentro del marco de su vinculación en esta unidad tan importante, tales

como:“(...) aspectos de planeación estratégica, finanzas, mercadeo, tecnología, seguridad social y dirección empresarial”²⁸

En una primera instancia el ejercicio profesional ha permitido que los profesionales en T.S. objeto de este estudio, se hayan fortalecido en su gran mayoría en procesos de liderazgo, lo cual se une al anterior análisis, como una de las habilidades y destrezas mas importantes y prioritarias dentro del desarrollo de programas y servicios del área de Gestión Humana (ver gráfica No. 17). Asunto que está en congruencia con algo que se exponía en el referente conceptual y que caracteriza en esencia la naturaleza del profesional en trabajo social “El trabajo social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo para que en un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social insertas críticamente y actuando en sus propias organizaciones”.

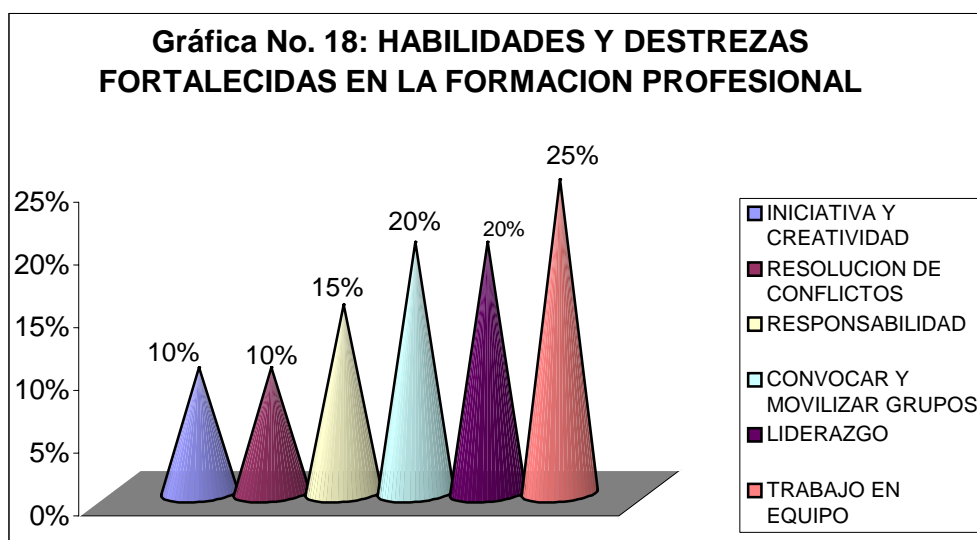


Este profesional se beneficia en igual proporción de habilidades y destrezas en la gestión de recursos las cuales se relacionan directamente con un aspecto que debe ser

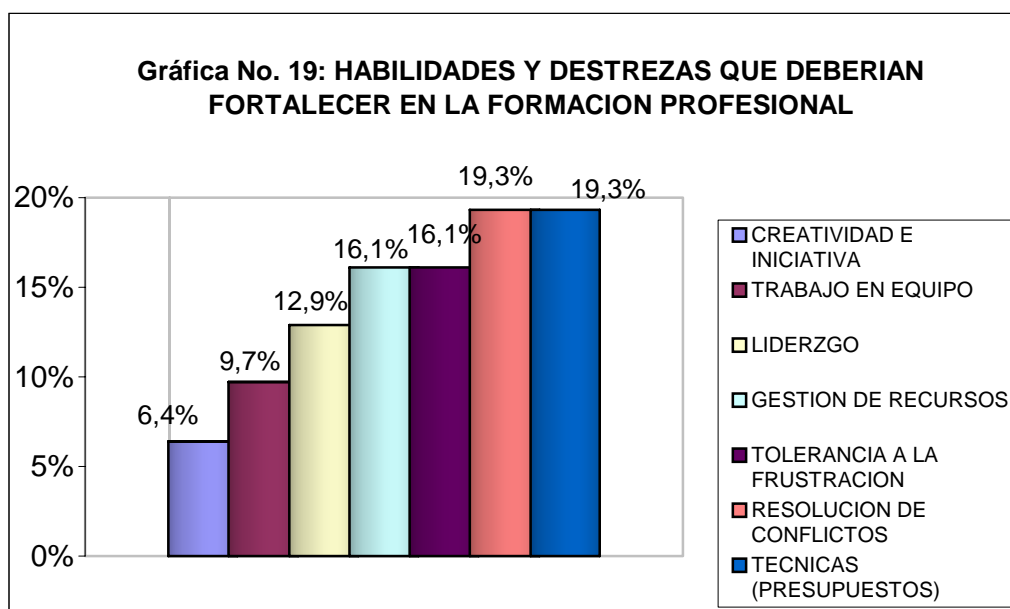
²⁸ ARBELAEZ Luz María, Gestión Humana: Implicaciones de la globalización. En revista Trabajo y

potencializado en el programa de formación, y es precisamente el administrativo y gerencial. Lo cual, es característico de las competencias del administrador de talentos humanos clasificadas según La universidad de Michigan ²⁹...en tres grupos de competencias que identifican al ejecutivo del talento humano: Conocimiento del negocio (comprender la capacidad financiera, estratégica y tecnológica de la organización) , ejercicio de gestión humana (especialidad en la función de administración de personal), y gerencia del proceso de cambio (proyección como agente de cambio que dinamice procesos de desarrollo organizacional).

En el nivel de formación profesional vale la pena mencionar que el programa de T.S. de la F.U.M., según la percepción de los profesionales objeto de estudio (ver gráfica No. 18), se centra en fortalecer habilidades y destrezas para el trabajo en equipo, lo cual no deja de ser importante en el marco de la dinámica de las organizaciones actuales. Igualmente se promueven acciones que permitan la promoción de actitudes de liderazgo, movilización de grupos y convocatoria, dos aspectos que van unidas a procesos de gestión con alto impacto.



De igual manera, surge una apreciación con respecto a aquellos aspectos que la F.U.M. debe tener en cuenta en este proceso de formación académica en beneficio del ejercicio profesional (ver gráfica No. 19), los cuales se centran en el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos y técnicas de administración de recursos y elaboración de presupuestos. Dos aspectos que cobran un importante nivel de trascendencia dadas las condiciones sociales de intolerancia, injusticia, discriminación, etc.. los cuales exigen de los profesionales y con mayor razón en un área como Gestión Humana, toda la atención y todo el interés. Igualmente se debe profundizar en la formación de habilidades administrativas la cuales corresponden a un común denominador de los profesionales que pretenden integrar el sentido de su profesión, en este caso de talante humanístico con la gerencia y la gestión de recursos, respectivamente.



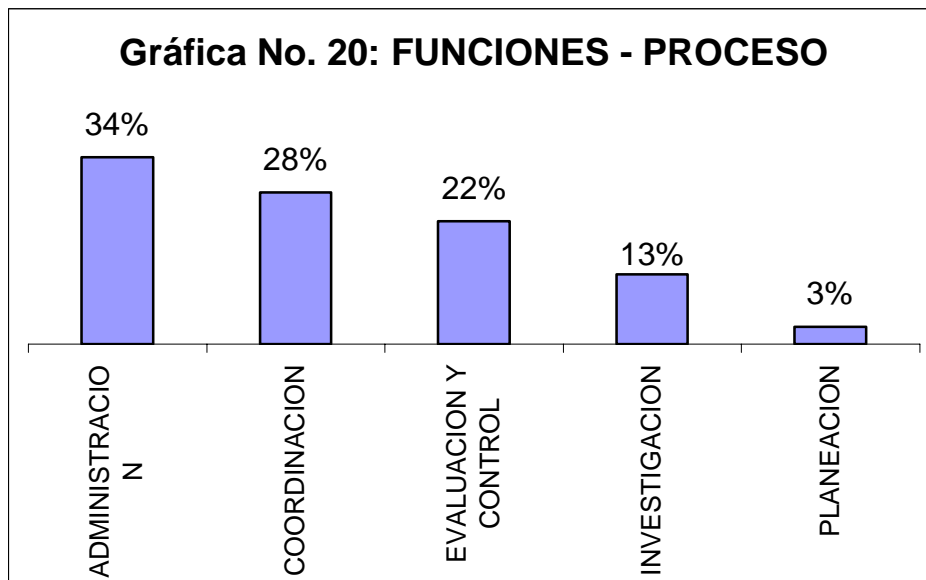
Específicamente la información permite deducir que el profesional en T.S. vinculado en el área de gestión Humana desarrolla una función que tiene como objetivo principal el bienestar del colaborador en términos del conjunto de acciones centradas en servicios propios de bienestar, atención individual y familiar y seguridad social, lo cual se traduce en un propósito esencial en la vida de una organización, por cuanto es precisamente en el colaborador donde recae el proceso productivo. La gestión de esfuerzos por incentivar la calidad de vida en toda la organización es un propósito que igualmente llama la atención

del desempeño del trabajador social en esta unidad lo cual permite apreciar el interés por componentes del desarrollo humano en el contexto de una empresa.

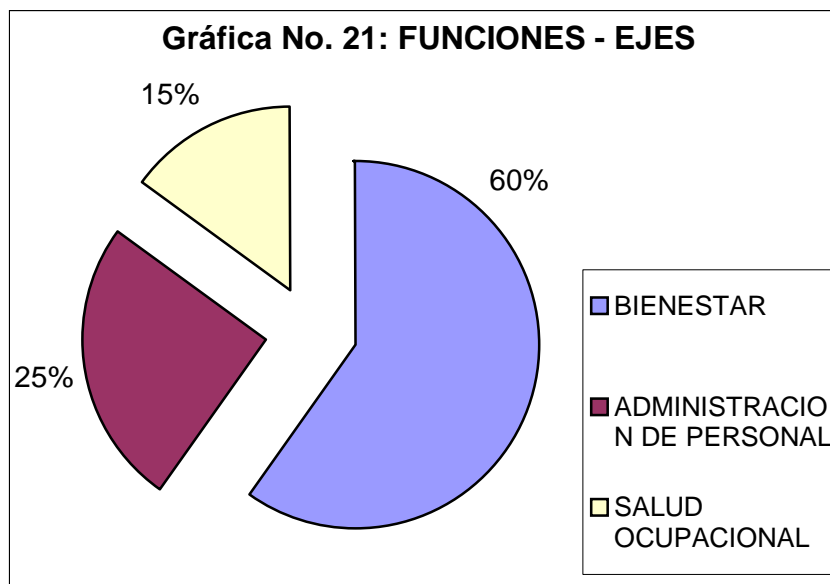
En el eje de las habilidades profesionales es importante enmarcar la percepción de los jefes inmediatos del desempeño profesional del trabajador social, entre los cuales existe un acierto y unidad al destacar como fortaleza aspectos como el manejo de grupos, el trabajo en equipo, la gestión de recursos y la capacidad para resolver conflictos. Igualmente hay acuerdo al considerar como debilidades la iniciativa y creatividad, el liderazgo, la tolerancia a la frustración y los dominios teóricos y metodológicos. Lo anterior reafirma la percepción de los egresados en cuanto al reconocimiento de las habilidades que poseen y aquellas en las que es preciso desarrollar; al tiempo que los dominios teóricos, metodológicos y legales que requieren fortalecer por cuanto el proceso de formación de pregrado fue insuficiente en algunos ejes y el cargo actualmente les exige manejar.

Dentro del perfil ocupacional del trabajador social se analizó como cuarto eje la **intervención profesional**, abarcando aspectos como las funciones del cargo, los programas o proyectos a cargo, los dominios teóricos, legales y metodológicos y las perspectivas de la actuación profesional.

Se encontró en el estudio que, el trabajador social en el ejercicio del cargo, desarrolla diversas funciones, las cuales se pueden agrupar de dos maneras; la primera, referida a al grupo de funciones que tienen que ver con procesos administrativos y de actuación profesional (ver gráfica No. 20), donde las acciones que involucran todo el proceso administrativo y de gestión (planeación, organización, coordinación, dirección y control), son las que se muestran en mayor medida (34%); seguida de la función de “Coordinación” de los procesos que adelanta (28%). Igualmente se muestra como las funciones de investigación y planeación no son las más usuales, lo que podría suponer un nivel marcado de activismo no necesariamente fundamentado. Lo anterior denota la importancia que reviste en la formación académica, los fundamentos del saber y del saber hacer a nivel administrativo.



En segunda instancia, aparecen funciones agrupadas según los ejes de la labor (ver gráfica No. 21), en las que, en directa coherencia con el cargo, la formación profesional y el perfil ocupacional, están relacionadas con el Bienestar Social del colaborador y su familia. Significativamente aparecen también los ejes de la administración de personal y la salud ocupacional, como un espacio que día a día va asumiendo el trabajador social, pero que igualmente corre el riesgo de perder si no cuenta con los dominios requeridos para el desarrollo de tales labores.

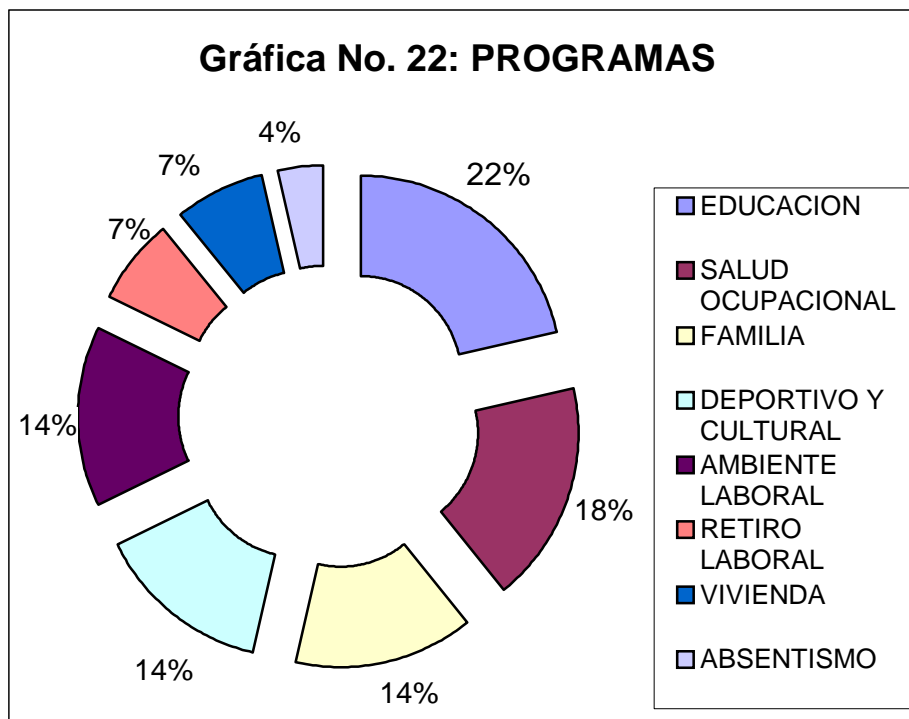


Dentro de las funciones de Bienestar del colaborador y su familia se encuentran aquellas relacionadas con los procesos educativos de prevención y formación, la atención directa al colaborador en situación de problemática individual y familiar y la prestación de servicios sociales de protección (salud, vivienda, capacitación, entre otros). En la Administración de Personal se participa en los procesos de selección, vinculación - contratación, nomina, desarrollo y evaluación de desempeño. Y en la Salud Ocupacional se interesan en la participación activa del colaborador en el mantenimiento y mejoramiento de la salud y la prevención de enfermedades y riesgos profesionales.

En lo que se refiere a funciones, se encuentra una perfecta coherencia con lo que plantean los jefes inmediatos de trabajadores sociales, en la medida en que exponen algunas referidas a los procesos como investigación, diseño, coordinación y ejecución de programas y proyectos sociales.

Con relación a los programas y proyectos (ver gráfica No. 22), se encuentra que, la educación es un pilar fundamental dentro del ejercicio profesional del trabajador social, dada su esencia de educador no formal de procesos sociales, asumido ésta como una estrategia para formar en la prevención y resolución de situaciones problema que aquejan a los individuos y las colectividades y en la herramientas para la consecución de mejores condiciones de vida. Algo significativo que reviste interés es la participación del

trabajador social dentro de los programas de salud ocupacional, por cuanto su acción busca generar en el colaborador una actitud de prevención para sí y para la organización, además de involucrar el componente participativo en tales procesos.



Los ejes programáticos de las actuación profesional del trabajador social en su cargo dentro del área de Gestión Humana muestran claramente el interés por generar desarrollo integral del colaborador abarcando las dimensiones del hombre y asumiendo el ámbito organizacional como un espacio de desarrollo del individuo y en relación sinérgica al individuo como el capital fundamental en el crecimiento de la organización.

Dentro de los programas a cargo del trabajador social, se muestra en la tabla siguiente los mas comunes y relevantes (según su frecuencia), especificando las estrategias metodológicas y la población a la cual dirige su acción.

Tabla No. 2

PROGRAMAS: ESTRATEGIAS Y POBLACIÓN		
PROGRAMA	ESTRATEGIA	POBLACIÓN
EDUCACIÓN (capacitación y formación)	ENCUENTROS TALLER REUNIÓN CAMPAÑAS CURSOS	COLABORADORES FAMILIA
SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA PREVENTIVA SEGURIDAD INDUSTRIAL HIGIENE INDUSTRIAL	CONFORMACIÓN DE BRIGADAS CAMPAÑAS CURSOS INVESTIGACIÓN REPORTES SEGUIMIENTO AL COPASO CONFORMACIÓN DE COMITÉS DIAGNOSTICO	COPASO BRIGADAS COLABORADORES
FAMILIA	ASESORIA VISITA DOMICILIARIA COORDINACIÓN INTER - INSTITUCIONAL PROCESO FORMATIVO	COLABORADOR PAREJAS JÓVENES
DEPORTIVO CULTURAL	CAMPEONATOS CELEBRACIONES - FIESTAS COORDINACIÓN SERVICIOS VACACIONES CREATIVAS OLIMPIADAS EVENTOS CULTURALES	COLABORADOR FAMILIA
AMBIENTE LABORAL	TRABAJO CON LIDERES TRABAJO GRUPOS FOCO TALLER CAPACITACIÓN DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS	JEFES ÁREA SUPERVISORES COLABORADORES

La anterior tabla denota la variedad de estrategias que emplea el trabajador social en el desarrollo de los programas y proyectos a cargo, que van desde la atención individual, el empleo de técnicas grupales y la coordinación con otras instituciones hasta el la coordinación y desarrollo de eventos en beneficio de la población. Estas estrategias son de tipo participativo, preventivo y educativo con las cuales se busca generar cambios en la cultura organizacional y crecimiento de las personas, de los grupos y de la organización desde una perspectiva de desarrollo humano.

Paralelamente se ve con mayor claridad el direccionamiento de los programas hacia la familia del colaborador (hijos, parejas), y hacia instancias administrativas de la organización (supervisores, jefes de área) y no solamente al grupo de operarios de la organización.

En éste sentido algunos jefes inmediatos opinan que el trabajador social aunque tiene la habilidad para trabajar con los diferentes grupos a cargo, su acción tiende a estar fundamentada en la asistencia social. Frente a esto es importante cualificar en los estudiantes y egresados la visión y fundamento de su acción profesional, sustentada desde la promoción social, la autogestión y el desarrollo humano sostenible.

En toda esta caracterización de las tendencias que tienen el ejercicio y la formación profesional de trabajadores sociales hay un aspecto importante y digno de la mayor atención para que el propósito de este proyecto se lleve a cabalidad. Se refiere a las fortalezas y debilidades en los dominios del trabajador social en el desarrollo de su labor dentro del área de Gestión Humana (ver tabla No. 3): a nivel teórico se reconoce la formación en los ejes de familia, grupos, bienestar, desarrollo humano, sicología y problemática social; sin embargo el grupo de entrevistados aducen que es importante reforzar y fundamentar aspectos de la planeación, los recursos humanos, la comunidad funcional y los procesos de selección y desarrollo de personal, por cuanto son dominios exigidos y que permiten cualificar aún más el desempeño de los profesional en T.S..

A nivel legal manifiestan fortalezas derecho de familia, seguridad social y específicamente en ley 100 de 1993. Igualmente se evidencian falencias en la apropiación del código laboral, de los procesos de contratación, de la salud ocupacional, de la

convención colectiva y de nómina, temas que necesariamente todo profesional en Trabajo Social que se desempeñe en el área de Gestión Humana debe conocer a fondo.

A nivel metodológico es importante señalar, como fruto de la interpretación sobre los resultados obtenidos de la encuesta, que dominan técnicas del nivel de grupo, los procesos de atención individual y asesoría familiar, proceso administrativo y priorización de necesidades, entre otras. Igualmente reconocen que hay faltantes o desconocimiento en temas de presupuestos, coordinación de eventos, toma de decisiones y estrategias de motivación de los grupos y colectivos.

Frente a lo anterior se encuentran algunas percepciones encontradas entre los jefes inmediatos de los trabajadores sociales, por cuanto éstos opinan que dentro de las debilidades se encuentran precisamente los dominios teóricos y metodológicos, en la medida en que se les dificulta fundamentar y estructurar procesos de intervención desde la concepción macro de la realidad, es decir “saben hacer” a partir de una concepción micro de la problemática social. Otros reconocen como fortaleza el dominio teórico y metodológico, sin embargo esto en ocasiones no les permite resolver de manera práctica los conflictos; en referencia a esto alguno expone como sugerencia “mayor capacidad personal para resolver conflictos de manera práctica sin recurrir a la teoría”.

Los anteriores elementos reflejan la percepción que tienen los egresados sobre el impacto de su formación de pregrado y de su experiencia profesional, los cuales son insumos fundamentales para el Programa en la medida en que aportan los ejes temáticos sobre los cuales de una parte, se requieren definir estrategias metodológicas y pedagógicas de formación y de otra estrategias de mantenimiento y cualificación de las que se adelantan.

Tabla No. 3:

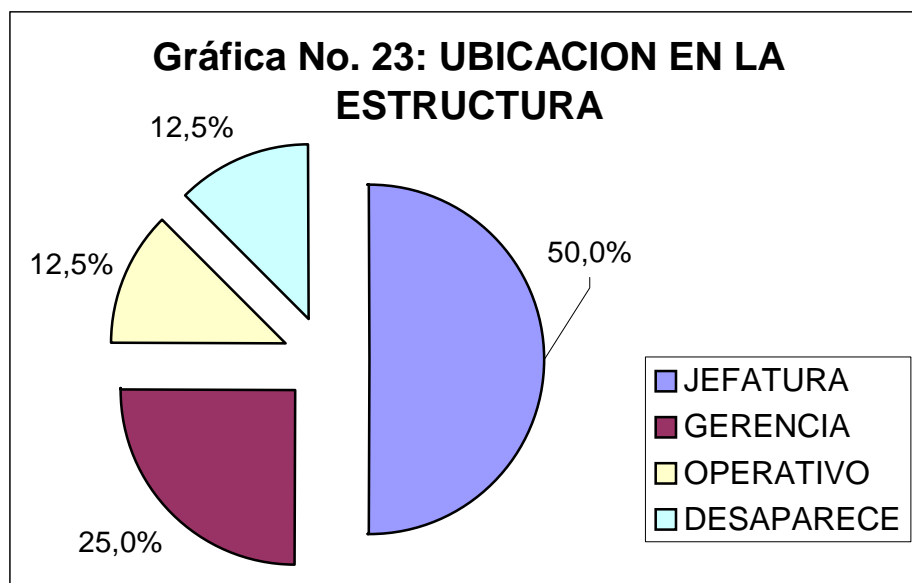
DOMINIOS EXIGIDOS EN LA LABOR		
TEÓRICOS	LEGALES	METODOLÓGICOS
PROBLEMÁTICA SOCIAL DESARROLLO HUMANO BIENESTAR SOCIAL MÉTODO DE CASO FUNDAMENTOS DE PSICOLOGÍA GESTIÓN DE PROYECTOS MANEJO DE GRUPO CULTURA ORGANIZACIONAL FAMILIA	SEGURIDAD SOCIAL LEY 100 DERECHO DE FAMILIA	PROCESO ADMINISTRATIVO PRIORIZAR NECESIDADES TÉCNICAS DE GRUPO ASESORIA FAMILIAR CONVOCATORIAS LIDERAZGO
PLANEACIÓN SELECCIÓN Y DESARROLLO ÁREA LABORAL - RECURSOS HUMANOS COMUNIDAD FUNCIONAL	CONTRATACIÓN SALUD OCUPACIONAL CONVENCIÓN COLECTIVA NOMINA CÓDIGO LABORAL	TOMA DE DECISIONES ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PRESUPUESTOS COORDINACIÓN EVENTOS

NOTA: LAS PALABRAS SUBRAYADAS EN COLOR ROJO SE REFIEREN A LOS DOMINIOS EN LOS QUE NO SE FORMO SUFICIENTEMENTE DURANTE EL PREGRADO.

Un último eje que se consultó con los egresados de Trabajo Social de la F.U.M. y los jefes inmediatos de éstos, se refiere a las **perspectivas de la intervención profesional** en el área. Aquí interesó indagar sobre la ubicación futura que puede tener el profesional dentro de la estructura administrativa de la organización, la formación académica requerida y el marco de actuación propiamente dicho en cuanto a objetivos, programas y población objeto.

Con relación a la ubicación en la estructura (ver gráfica No. 23), el 50% del grupo de egresados sostiene que el trabajador social debe estar o mantenerse en el nivel de jefatura de una dependencia como la es la de Bienestar; para algunos esto significa pasar de un nivel intermedio donde se desempeña como trabajador social a un nivel de dirección. Igualmente ocurre con aquellos que afirman que el trabajador social debe estar al frente de la Gerencia del área de Gestión Humana, lo cual implica un posicionamiento

directivo sustentado en conocimientos, habilidades y competencias profesionales y personales. En este sentido podría considerarse como una posible tendencia de la intervención en el contexto de las organizaciones



Como lo muestra la gráfica anterior también es importante destacar un porcentaje relativo del 12.5% que sostiene que la intervención del trabajador social en el ámbito empresarial tiende a desaparecer, por cuanto, aunque hay una tendencia a considerar al colaborador como un capital fundamental en la organización, la situación de crisis económica de las empresas obliga a hacer reducción del gasto y los primeros presupuestos que generalmente se sacrifican son los sociales, en la medida en que éstos no afectan de manera directa al aparato productivo de la organización.

En la proyección de la actuación profesional del trabajador social (ver tabla No. 4), los egresados se visualizan liderando gran medida en proyectos cuyos objetivos propicien procesos de cambio y desarrollo humano, estructuración de servicios, generación de beneficios equitativos, ejecución de proyectos sociales con la comunidad, identidad del colaborador, gerencia y liderazgo del talento humano y por ende bienestar del colaborador y su entorno familiar, comunitario y social. Estas aspiraciones deben necesariamente ampliar la oferta de formación académica de la Fundación, por cuanto significan las

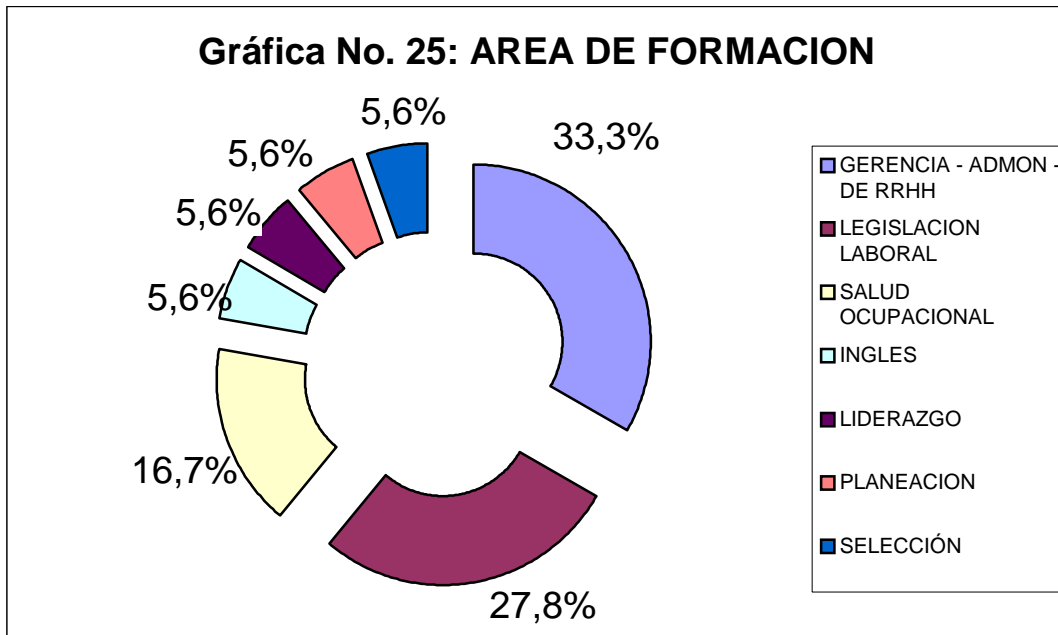
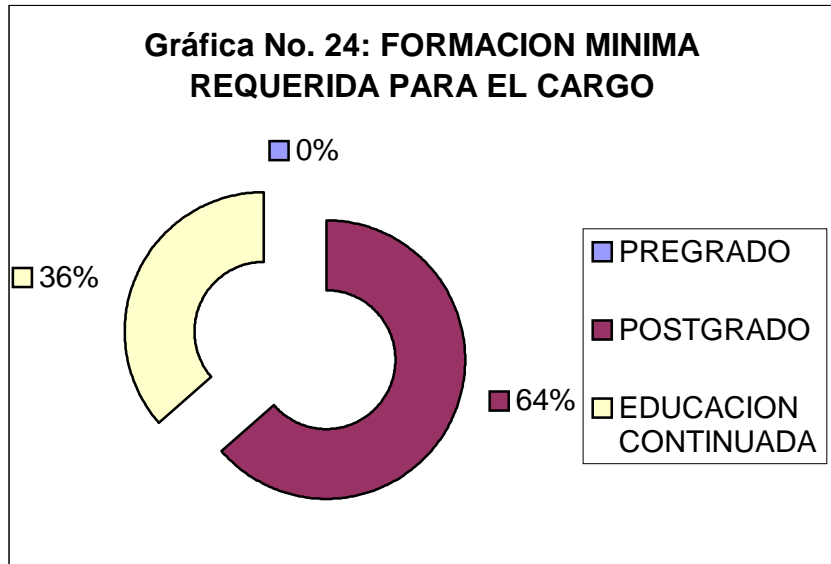
proyecciones de profesionales convencidos y con alto sentido de lo humano y su desarrollo.

Tabla No. 4:

PROYECCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	PLANES	POBLACIÓN
FACILITADORA PROCESOS DE CAMBIO	DESARROLLO HUMANO	COLABORADORES:
ESTRUCTURACIÓN DE SERVICIOS	CAPACITACIÓN	* OPERARIOS
GENERACIÓN BENEFICIOS EQUITATIVOS	FAMILIA	* ADMINISTRATIVOS
EJECUCIÓN DE PROYECTOS SOCIALES	COMUNIDAD	* DIRECTIVOS
IDENTIDAD DEL COLABORADOR	MOTIVACIÓN	FAMILIAS
POSEER EL MEJOR TALENTO HUMANO	LIDERAZGO	COMUNIDAD
BIENESTAR COLABORADOR		INSTITUCIONES

Este asunto comienza a proyectar conclusiones significativas dirigidas a la formación propiamente dicha de profesionales a nivel de pregrado, postgrado y educación continuada que tengan un importante componente gerencial y por ende administrativo.

Complementario a esto, es importante mencionar que para acceder a estas instancias administrativas dentro del área en mención en un 100% de las empresas objeto de investigación se considera como fundamental que un nivel de pregrado no es suficiente para lograr vincularse dentro de una organización, lo cual hace suponer todavía mas la importancia de enriquecer la oferta educativa de la F.U.M. en términos de mejorar y adaptarse a las exigencias del medio. (ver gráfica No. 24).



De acuerdo a los resultados obtenidos (ver gráfica anterior –No. 25-) y unido a la proyección del trabajador social en el área de gestión Humana es importante mencionar que la formación mínima requerida para el cargo que iría a desempeñar, debe estar centrada en los temas de la Gerencia y Administración de Recursos Humanos al igual que en la Legislación Laboral. Aspecto que revierte una información importante para las pretensiones de mejoramiento de la oferta académica del pregrado y a la vez de programas de formación a nivel de postgrado que la F.U.M. pueda plantear en el proceso de actualización permanente en el que se encuentra.

En este sentido, la mayoría de jefes inmediatos sostienen que la formación postgradual del trabajador social es indispensable para el desarrollo de las funciones inherentes al cargo que ocupa y que deben hacerse en la líneas de la Administración y Gerencia del Talento Humano y de la Salud Ocupacional o Seguridad industrial, más aún la formación en aspectos administrativos y del desarrollo del talento humano le permiten al trabajador social posicionarse y competir en igualdad de condiciones con otros profesionales. Además consideran que en los momentos actuales todos los profesionales deben propender por su cualificación profesional a través del desarrollo de estudios de postgrado.

Este es pues el panorama laboral para el trabajador social de hoy vinculado al área de Gestión humana en una empresa, y como toda realidad social, inmersa en un contexto lleno de retos al igual que de desaciertos; más aún un contexto que invita a cualificar las competencias profesionales que de hecho, pone en evidencia, que los cargos no son dominio de una determinada profesión.

9. CONCLUSIONES

El proyecto de investigación permitió evidenciar las tendencias de intervención profesional que tienen los egresados de T.S. de la F.U.M. dentro del área de Gestión Humana de las organizaciones, específicamente en el área de Bienestar Social, la cual se relaciona directamente con acciones de desarrollo y proyección humana del colaborador, en términos de cualificación de su desempeño, de su contexto familiar y social.

Desde este punto de vista se puede afirmar que existen indicadores para fortalecer el programa de pregrado en T.S. lo cual permitirá seguramente responder de manera efectiva a uno de los criterios que exigen las organizaciones para vincular profesionales en esta área. Es precisamente la experiencia de mínimo un año en los procesos de gestión de proyectos y programas que se ofrecen desde esta importante unidad de una empresa, lo cual se puede proyectar desde los espacios de práctica de entrenamiento profesional.

Para aclarar el sentido de esta importante unidad del área de Gestión humana, se entiende el departamento de Bienestar social como una instancia que trabaja específicamente en beneficio del factor o talento humano en la organización direccionando acciones que propenden por el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y el desarrollo humano del colaborador.

Este aspecto permite vislumbrar a la vez un elemento considerado como esencial en el proceso de evaluación y cualificación del programa académico de T.S. de la F.U.M., y es precisamente las habilidades de administración y gerencia, ya que después de analizar la información obtenida se puede ver la tendencia de la intervención del profesional en esta área, la cual necesariamente exige habilidades y destrezas en procesos de planeación, coordinación y gestión que incluyen la estructuración y puesta en marcha de estrategias para el bienestar y la proyección laboral de toda organización, entre otras funciones.

Esta proyección del profesional en T. S. se puede comprobar viendo el análisis de la información, que muestra como un importante porcentaje de los profesionales entrevistados se encuentran en la coordinación de algún programa o servicio que brinde esta área al interior de una organización. Lo anterior permite reafirmar la necesidad de formación en fundamentos y habilidades administrativas y de gestión humana, por parte del Programa de Trabajo Social de la F.U.M. desde el nivel de pregrado, como también y con más razón a nivel postgradual y de educación continuada, a manera de cursos de actualización, programas de formación permanente, entre otros.

Todo esto se argumenta desde la base de lo expresado por las mismas organizaciones que fueron objeto de este estudio, las cuales en un 100% afirman que un nivel de pregrado no es suficiente para lograr vincularse dentro de esta área en una organización, lo cual hace suponer todavía más la importancia de enriquecer la oferta educativa de la F.U.M. en términos de mejorar y adaptarse a las exigencias del medio.

Algo que resulta significativo para el proceso de mejoramiento es el potencial importante de profesionales que son susceptibles de formación y capacitación dentro de las exigencias que proyecta esta área en la dinámica de las empresas objeto de estudio, son personas en su mayoría jóvenes entre los 26 y 30 años con bastantes deseos de adaptar su proyección profesional a la exigencia de las organizaciones e interesados en cualificar su desempeño profesional a través de procesos de formación académica.

Esto permite afirmar que la respuesta a la siguiente pregunta incluida en el análisis del proyecto: ¿Qué experiencia y con qué nivel de desempeño se debe pretender preparar a un profesional en Trabajo social que le permita asumir con suficiencia el reto que las organizaciones proponen?, se responde precisamente en el desarrollo de competencias con un énfasis gerencial y administrativo que resulte significativo para los retos de las organizaciones complementario a la formación esencial de un trabajador social.

Dentro de las habilidades y destrezas que exigen los procesos para la contratación en el área de Gestión Humana de las organizaciones y que deben ser necesariamente reforzadas al interior del programa de T.S. de la F.U.M. son el liderazgo, el trabajo en equipo y la responsabilidad del rol.

A nivel de liderazgo se puede concluir que es importante brindar herramientas que propicien un proceso de formación en proyección y gestión de proyectos y servicios adaptados a altos estándares de calidad y buen servicio.

El trabajo en equipo y la responsabilidad del rol que desempeña un profesional en esta área son aspectos que son susceptibles de revisión permanente al interior del programa académico que se ofrece, entendido como el grupo de habilidades que le permiten a un profesional actuar en medio de una cultura de proactividad y sinergia que lleva necesariamente a la consecución progresiva de los propósitos de toda empresa, plasmados en su misión y visión..

Complementario a esto, se puede fortalecer el programa de formación académica teniendo en cuenta aspectos de tipo legal que fortalezcan el desempeño administrativo y gerencial del cual se viene hablando insistentemente con temas como código laboral, procesos de contratación, salud ocupacional, convención colectiva y nómina. A nivel metodológico se evidencian faltantes o desconocimiento en temas de coordinación de eventos, toma de decisiones y estrategias de motivación, los cuales son esenciales en áreas de desempeño profesional con talante humanístico como lo es el trabajador social en área de Gestión Humana.

De acuerdo a esto surge una apreciación con respecto a aquellos aspectos que la F.U.M. debe tener en cuenta en este proceso de actualización de la oferta académica en beneficio del ejercicio profesional, los cuales se centran en habilidades de resolución de conflictos y técnicas de gestión y administración de recursos, dentro del cual reviste importancia el tema particular de presupuesto. Dos aspectos que cobran un importante nivel de trascendencia dadas las condiciones sociales de intolerancia, injusticia, discriminación, etc.. que exigen de los profesionales y con mayor razón en un área como Gestión Humana, toda la atención y todo el interés; igualmente a nivel administrativo y gerencial, es importante brindar herramientas en temas de planeación, recursos humanos, comunidad funcional, selección y desarrollo del personal, control de calidad sobre la gestión, y evaluación de los procesos en busca de mejores formas de gestión.

BIBLIOGRAFÍA:

- ARBELAEZ Luz María, Gestión Humana: Implicaciones de la globalización. En revista Trabajo y Seguridad Social, año 7, No. 38 Abril - Mayo de 2001
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia. 1995.
- DURAN, Vásquez Claudia: La organización, el talento humano y el trabajador social; en Revista Colombiana de Trabajo Social, CONETS. Colombia. Marzo de 2003
- GONZALEZ LUIS, Desarrollo Humano y trabajo social, Serie cuadernos de trabajo social No. 4, CONETS. Colombia. 1997.
- LEY 30 de 1992. capítulo I y II, Artículo 6
- MATURANA, Humberto, NISIS De Rezepka, Sima. Formación Humana y Capacitación, UNICEF, Chile, 1996.
- MAX-Neef, M. ELIZALDE, A. Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro, Chile, Cepaur, 1986.
- MERLANO, Alberto, Serie de cuadernos de trabajo social No. 3 CONETS Y CNTS, Colombia. 1996.
- MEN - ICFES, Estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de programas universitarios de pregrado. Colombia. 2001.
- PNUD – DNP- “10 Años de desarrollo humano en Colombia, Agencia Colombiana de Cooperación Internacional, Programa Nacional de Desarrollo Humano, Enero 2003.
- PULIDO Hernán Camilo (Compilador) - Maestría en Educación - Línea de investigación: Convivencia en la vida cotidiana: Convivencia en ámbitos laborales. Sexto Modulo Serie Temática. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. 2000.
- RESTREPO PUERTA, Fernando. Gerencia de las relaciones. Rev. Sotavento. Universidad Externado de Colombia, No2, Segundo semestre de 1998.

- SEN , Amartya, Sen, Boletín No. 1 Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia, Abril 2000
- VANEGAS, Jorge Giraldo, El nuevo rol del director de Gestión Humana, en Revista Trabajo y Seguridad Social – Junio – 2000.
- VIVAS Lopez Salvador - Etica empresarial, globalización y dirección de recursos humanos - cuadernos de estudios empresariales Vol. 12. España. 2002.

ANEXOS

Anexo No. 1: Guía de entrevista con egresados.

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

INVESTIGACIÓN: TENDENCIAS OCUPACIONALES DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EGRESADO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE DURANTE EL PERIODO (1996 – 2000) EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE LAS EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA ENTREVISTA

1. DATOS DEMOGRÁFICOS

NOMBRE _____

PROMOCIÓN _____ **EDAD** _____ **SEXO** _____

NOMBRE DE LA EMPRESA

CARÁCTER _____ **No. DE EMPLEADOS** _____

ACTIVIDAD ECONÓMICA _____

2. IDENTIFICACIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

NOMBRE DEL ÁREA _____

MISIÓN _____

OBJETIVOS DEL ÁREA _____

3. COBERTURA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

POBLACIÓN A LA DIRIGE SU ATENCIÓN EL ÁREA?

EMPLEADOS DIRECTOS _____ **CUANTOS?** _____

EMPLEADOS INDIRECTOS _____ **CUANTOS?** _____

FAMILIA DEL TRABAJADOR _____

OTROS _____ **CUALES** _____

4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL ÁREA

ORGANIGRAMA DEL ÁREA (ANEXAR)

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD DEL ÁREA (DPTOS, NIVELES O ÁREAS)

LÍNEA DE AUTORIDAD DEL ÁREA (DPTOS, NIVELES O ÁREAS) _____

NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS VINCULADAS AL ÁREA

NIVEL DE FORMACIÓN	No:
TÉCNICOS	
PROFESIONALES	
POSTGRADUADOS	
OTROS	

5. PERFIL OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

CARGO QUE OCUPA _____ ANTIGÜEDAD EN EL CARGO _____

TIEMPO Y ÉNFASIS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL PREVIA EN EL ÁREA LABORAL _____

EXPERIENCIA PROFESIONAL PREVIA EXIGIDA PARA VINCULACIÓN LABORAL EN TIEMPO Y ÉNFASIS

PROFESIONALES CON QUIENES SE COMPITE PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN EL ÁREA

CONTRATACIÓN:

TERMINO FIJO (PLAZO) _____ INDEFINIDO _____
 JORNADA COMPLETA _____ PARCIAL (TIEMPO SEMANAL) _____
 CONTRATACIÓN DIRECTA _____ PRESTACIÓN SERVICIOS _____ EMP. TEMPORAL _____
 ASIGNACIÓN SALARIAL _____

HABILIDADES Y DESTREZAS

PRIORIDAD DE HABILIDADES Y DESTREZAS EXIGIDAS PARA EL CARGO (donde 1 es la principal)

HABILIDAD – REQUERIMIENTOS	ORDEN
TRABAJO EN EQUIPO	
CAPACIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS	
INICIATIVA Y CREATIVIDAD	
CONVOCAR Y MOVILIZAR GRUPOS	
LIDERAZGO	
RESPONSABILIDAD	
RELACIONES INTERPERSONALES	
MOVILIZACIÓN – GESTIÓN DE RECURSOS	
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	
OTRAS:	

HABILIDADES Y DESTREZAS QUE FUERON FORTALECIDAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

HABILIDADES Y DESTREZAS QUE SE DEBERÍAN FORTALECER EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

HABILIDADES Y DESTREZAS QUE SE REFUERZAN EN LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

INTERVENCION PROFESIONAL

OBJETIVO DE LA INTERVENCION PROFESIONAL SEGÚN EL CARGO QUE OCUPA

FUNCIONES QUE SE CUMPLEN EN EL CARGO

PROGRAMAS Y/O PROYECTOS A CARGO

TITULO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	POBLACIÓN

DOMINIOS PROFESIONALES PARA INTERVENIR EN LOS PLANES, PROGRAMAS Y/O PROYECTOS

TEÓRICOS	
LEGALES	
METODOLÓGICOS	

DE ESTOS DOMINIOS EN QUE NO SE FORMO EN LA UNIVERSIDAD?

**PROYECCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN DEL ÁREA
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

OBJETIVO

PLANES

POBLACIÓN

**FORMACIÓN ACADÉMICA MÍNIMA REQUERIDA PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE DE LAS FUNCIONES A
CUMPLIR EN EL CARGO**

FORMACIÓN PREGRADO _____ ÉNFASIS _____

FORMACIÓN POSTGRADUAL _____ ÉNFASIS _____

EDUCACIÓN CONTINUADA _____ ÉNFASIS _____

**SUGERENCIAS FRENTE AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA DE GESTIÓN
HUMANA**

PARA LA UNIDAD ACADÉMICA

PARA ESTUDIANTES

PARA COLEGAS

PARA LAS EMPRESAS

OBSERVACIONES:

Anexo No. 2: Guía de encuesta con jefes inmediatos.

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

INVESTIGACIÓN: TENDENCIAS OCUPACIONALES DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EGRESADO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE DURANTE EL PERIODO (1996 – 2000) EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE LAS EMPRESAS

INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA JEFES INMEDIATOS

1. DATOS DEMOGRÁFICOS

NOMBRE _____
 NOMBRE DE LA EMPRESA _____
 CARÁCTER _____ No. DE EMPLEADOS _____
 ACTIVIDAD ECONÓMICA _____

2. PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

HABILIDADES Y DESTREZAS

PRIORIDAD (EN ORDEN ASCENDENTE) DE HABILIDADES Y DESTREZAS EXIGIDAS PARA EL CARGO QUE OCUPA EL TRABAJADOR SOCIAL

HABILIDAD – REQUERIMIENTOS	ORDEN
TRABAJO EN EQUIPO	
CAPACIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS	
INICIATIVA Y CREATIVIDAD	
CONVOCAR Y MOVILIZAR GRUPOS	
LIDERAZGO	
RESPONSABILIDAD	
RELACIONES INTERPERSONALES	
MOVILIZACIÓN – GESTIÓN DE RECURSOS	
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	
OTRAS:	

FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN LAS HABILIDADES QUE POSEE EL TRABAJADOR SOCIAL PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES (MARCAR CON X)

HABILIDADES	FORTALEZA	DEBILIDAD
INICIATIVA Y CREATIVIDAD		
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		
RESPONSABILIDAD		
MOVILIZACIÓN DE GRUPOS		
LIDERAZGO		
TRABAJO EN EQUIPO		
GESTIÓN DE RECURSOS		
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN		
DOMINIO TEÓRICO		
DOMINIO METODOLÓGICO		
DOMINIO LEGAL		
OTRAS?		

QUE OPINA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL A SU CARGO? (describa su opinión)

INTERVENCION PROFESIONAL

FUNCIONES QUE SE CUMPLEN EN EL CARGO QUE OCUPA EL TRABAJADOR SOCIAL

PERSPECTIVAS DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA

FORMACIÓN ACADÉMICA REQUERIDA PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS FUNCIONES A CUMPLIR EN EL CARGO

FORMACIÓN POSTGRADUAL _____ ÉNFASIS _____

EDUCACIÓN CONTINUADA _____ ÉNFASIS _____

SUGERENCIAS FRENTE AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

PARA LA UNIDAD ACADÉMICA

PARA ESTUDIANTES

PARA PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL

OBSERVACIONES:
