

Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo*

Martha Isabel Naranjo Barrera**
Sandra Viviana Pachón Castillo***

Resumen

El presente artículo muestra los resultados de la investigación “*Las competencias laborales del Trabajador Social en el área de salud ocupacional*” culminada en el año 2013. Partiendo del estudio minucioso de profesionales que laboran en el área organizacional y de las reflexiones de un grupo de investigadores del Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral, SILATS, de la Fundación Universitaria Monserrate, el artículo presenta las competencias que requiere el Trabajador Social para ejercer en el área de la seguridad y salud en el trabajo, áreas emergentes para la profesión.

Palabras clave: trabajo social, competencias laborales, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo.

Social worker skills in the areas of work safety and health

Abstract

This article presents the results of the research “The skills of social worker in the area of occupational health” finished in 2013. From a detailed study of professionals working in organizational area and the reflections of a research team of Labor Social Work researching seedbed -SILATS at Fundación Universitaria Monserrate, this article presents the skills a social worker requires to perform in safety and health areas, emerging fields for this profession.

Keywords: social work, labor skills, occupational health, safety and health at work.

* Artículo, producto de la investigación culminada Competencias laborales del trabajador social en el área de salud ocupacional, II-2013, realizada con el apoyo de los estudiantes: Leonardo Peña, Cristina León, Elisa Márquez y Sandra Viviana Pachón (esta última coautora del presenta artículo). P 1-123

** Trabajadora Social, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Estudios en salud ocupacional, Docente Investigadora del programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria Monserrate. E-mail: mnaranjo@academia.fum.edu.co)

*** Trabajadora Social, Asistente Administrativo y Recurso Humano de la empresa LSEINGENIERIA S.A.S., Diplomado en sistemas integrados de calidad, E-mail: svpachon@gmail.com)

Recibido: 01-06/2014 – Aceptado: 03-10/2014



1. Introducción

A diferencia de lo que muchos textos afirman, las competencias laborales no nacieron en los años 70, sino que se remontan a una época más antigua, por el año 1000 AC, cuando reinaba el rey David, y por el año 970 AC, durante el reinado de Salomón. Ambos elegían a los guerreros por su obediencia, diligencia, humildad, autocontrol y confianza en Dios, características indispensables de todo aquel que quisiera servir al pueblo de Israel (Ortiz, Rendón y Atehortúa, 2012, p. 35).

En Roma las características se identificaban por la edad, el sexo, la contextura física, el estado civil y el estrato al que pertenecieran las personas, al igual que la habilidad para desarrollar ciertas tareas. Lo anterior evidenciaba que desde la Antigüedad ya se identificaban las capacidades y competencias para la labor determinada en la que aquellas deseaban servir, por ejemplo, la habilidad para la mensajería, el saber tocar un instrumento, el conocer las finanzas y administrar los pueblos.

En los siglos XVIII y XIX, la Revolución Industrial y la automatización requieren operarios que conozcan los procesos y sepan manejar la maquinaria, por lo que se impone una mayor preparación. Las empresas identifican que a mayor preparación y experiencia del operario, mayor rendimiento, por lo que al momento del ingreso de personal deben tenerse en cuenta aspectos y habilidades relevantes para el desempeño del cargo (Miranda, 2003, p. 359).

Desde los estudios sobre la burocracia planteados por Max Weber, se propone identificar a las personas para ubicarlas en su sitio de trabajo de acuerdo con sus competencias. En 1917, Taylor desarrolla la plataforma de lo que serán más adelante las competencias en los trabajadores. J. Schumpeter (citado por Soler, B. et. al., 2011) plantea las competencias como los factores de producción y la manera en que los directivos deben manejar al personal para obtener mejores resultados en su actividad empresarial.

El concepto de competencia en los ámbitos productivos permitió que las empresas mejoraran sus servicios y su productividad. Se partía de diferentes principios que identificaban cuáles eran las funciones de las personas a partir de su conocimiento y habilidad en áreas específicas y las organizaban de una forma eficiente. Es Mc Clelland (citado por Soler, B. et. al., 2011) quien empieza a aplicar modelos de competencias. Él evidencia que en el proceso de selección de un candidato, el resultado de las pruebas de psicología no se corresponden con el rendimiento que él da en el ejercicio diario de su labor, es decir que “las pruebas pueden arrojar resultados con altos estándares de competitividad, pero en el ejercicio real su rendimiento no es el esperado”. Por lo tanto, es importante diseñar pruebas técnicas similares a las que desarrollan comúnmente en el trabajo, lo que permite poner a prueba el conocimiento y la habilidad que tiene el candidato para ejecutar en tiempo real su labor.

En la década de los 90, Spencer y Spencer (citados por Ducci, M. A., 1996) relacionan las competencias con el desempeño, como “criterio referenciado para definir las características de cada empleado, permitiendo predecir su desempeño en el trabajo”. Y Mertnes (citados por Ducci, M. A., 1996) conceptualiza que “las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo” y desde un enfoque dinámico, haciendo referencia a los cambios en el mercado laboral y en la dinámica empresarial.

Martha Alles (2009) les da importancia a las competencias laborales en los profesionales. Esta es la estrategia de las organizaciones para sobresalir en el mercado con personal calificado y adecuadas competencias básicas, tanto genéricas como específicas. Es la que le da una característica especial a cada empresa por el accionar de sus empleados.

Con el anterior contexto se puede identificar que el ámbito laboral fue el espacio que dio lugar al desarrollo de los problemas socio-económicos y de

salud que hicieron surgir la profesión y que muy pronto darían pie a las actividades de carácter preventivo en las organizaciones.

Como lo anota Miranda (2003)

El servicio social en las empresas aparece durante la Primera Guerra Mundial, en 1917, en el seno de las fábricas de armamento como respuesta a dos cuestiones: la primera no es otra que el aumento de la productividad y la segunda tenía que ver con el riesgo moral que implicaba la situación de las mujeres trabajadoras desplazadas a las zonas industriales y que vivían en promiscuidad con la mano de obra masculina que no había sido enviada al frente. (p. 359)

La Revolución Industrial y la Primera Guerra Mundial multiplicaron los accidentes causados por el trabajo y la exposición a prolongadas jornadas laborales, sin distinción de sexo y edad. Se contaron por miles las personas mutiladas, enfermas o que perdían la vida. Fue el trabajador social, con su labor asistencialista, quien apoyó la tarea de cuidar la salud de las personas con el objetivo de generarles bienestar.

Es así como se reconoce la importancia del trabajador social en el área de la seguridad y salud en el trabajo y se exige una serie de competencias para desempeñarse en esta área, poder cumplir cabalmente las funciones e innovar, posibilitando la aplicación de nuevos conocimientos para la profesión. En Colombia se lo invitó a laborar de la mano de la Administradora de Riesgos Laborales para ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, y a desarrollar actividades que propendieran a garantizar la calidad de vida personal y laboral de los empleados.

La Ley 1562 de 2012, en el Programa de Salud Ocupacional, redefine el concepto de seguridad y salud en el trabajo

como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones, enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de

trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La misma ley define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST:

como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La investigación había sido titulada originalmente "*Las competencias laborales del trabajador social en el área de salud ocupacional*". Sin embargo, la Ley 1562 de 2012 modificó el término *salud ocupacional* y determinó que en adelante se entenderá como seguridad y salud en el trabajo.

Por ende, este artículo presenta algunos acercamientos a las competencias más utilizadas por los trabajadores sociales en el área de seguridad y salud en el trabajo. Busca también aproximar al profesional a las competencias laborales en esta área, destacando los aspectos más relevantes en cuanto a habilidades, actitudes y conocimientos, como también la importancia del ejercicio del trabajador social desde la perspectiva preventiva y de desarrollo, apuntándoles a los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales.

Algunos resultados de la investigación evidencian que el profesional en trabajo social, ejerciendo en el área de seguridad y salud en el trabajo, identifica bien el contexto para adelantar programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida, la salud, la educación, la vivienda y el empleo, entre otros, que benefician el desarrollo integral de la persona.

Esta nueva concepción tiene en cuenta la vida social, familiar y personal del trabajador, su estilo de vida, y parte además de la premisa de que el trabajador es un sujeto protagonista de su propia

salud. Vemos así que la seguridad y salud en el trabajo tendrá que constituirse para él en un proceso de capacitación tendiente a controlar sus condiciones de salud, crear cultura en el autocuidado y prevenir los riesgos de seguridad a los que se expone en su actividad laboral.

El estudio planteado les permite a los trabajadores sociales profundizar en un tema emergente dentro de la profesión, pero que sin lugar a dudas se articula con ella para darle una atención integral al trabajador.

2. Metodología

La investigación se enmarca dentro del tipo descriptivo. De acuerdo con Sampieri (1991), “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis”, es decir, recolectan y evalúan datos sobre diversas variables, dimensiones y componentes del fenómeno. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide la información sobre cada una de ellas, para así “describir lo que se investiga” (p. 142).

Como estrategia metodológica se utiliza el enfoque mixto, dado que la investigación se basa en datos cualitativos y cuantitativos, de manera conjunta, observando las experiencias de los profesionales y analizando sus competencias en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Con el método cuantitativo se establecen las tendencias en cuanto a las competencias básicas y genéricas que requiere el trabajador social en el desempeño de su cargo, recolectando la información mediante la encuesta, con preguntas cerradas y niveles de medición numérica.

El método cualitativo se centra en el análisis y comprensión de conocimientos y funciones para la ejecución de las tareas asignadas, a través de una entrevista estructurada que aborda las categorías relacionadas con conocimientos, funciones y proce-

sos que el trabajador social realiza en su ejercicio laboral.

Los instrumentos de recolección de la información fueron la entrevista y el cuestionario, aplicados a una población de 20 Trabajadores(as) Sociales que ejercen en el área de seguridad y salud en el trabajo en empresas colombianas con sede principal en Bogotá. Las empresas donde laboran los profesionales se caracterizan así: 70% son del sector privado, 25% del sector público y 5% empresas mixtas, cada una con un número de empleados que oscila entre los 40 y los 12.000.

La caracterización de los profesionales parte de la denominación del cargo que ocupan: 40% de ellos tienen el cargo de jefe, 10% de coordinador, 10% de trabajador social, 10% de profesional, 5% de director, 5% de gerente, 5% de responsable del área, 5% de analista, 5% de especialista, 5% de asistente social. 35% dependen del área de recursos humanos, 20% de la gerencia general, 10% de gestión social y el resto de bienestar universitario y dirección administrativa, entre otras.

El 95% son mujeres y solo el 5% hombres, lo que evidencia que la labor es ejercida con mayor énfasis por el género femenino. El rango de experiencia laboral en esta población oscila entre los 2 y 24 años: el 40% de los profesionales acumula una experiencia de más de 10 años, mientras que el 60% tiene una experiencia laboral que oscila entre los 2 y los 7 años.

La formación académica de los profesionales entrevistados fue fundamental para identificar algunas competencias en el área de seguridad y salud en el trabajo. El 95% tenía como única opción su formación en trabajo social y el 5% contaba con una segunda carrera, la Psicología. El 80% de los trabajadores sociales vieron la necesidad de continuar formándose en el área para dar mejores respuestas y realizaron algún tipo de estudio complementario en temas de legislación y salud ocupacional. De los 20 encuestados, el 5% contaba con maestría en el área de salud ocupacional, ambiente y calidad. El 70% había hecho especializaciones en

Salud Ocupacional, Orientación Familiar, Planeación y Desarrollo y Gerencia de Recursos Humanos. El 25% no contaba con ningún tipo de posgrado, pero había desarrollado otro tipo de cursos tendientes a conocer los Sistemas Integrados de Gestión de Calidad.

Describir las competencias laborales del trabajador social en el área de la salud ocupacional es entonces el objetivo de la investigación, que se concreta en identificar, a través de indicadores, tablas y figuras, tanto las competencias básicas y genéricas como las habilidades, actitudes y conocimientos. El análisis cualitativo se concentra en las habilidades emergentes, específicamente en la labor del Trabajador Social en el área de seguridad y salud en el trabajo, a fin de identificar las competencias específicas del profesional en esta área y observar el impacto de su ejercicio y los procedimientos metodológicos que él utiliza en el desarrollo de su actividad.

Después de sistematizar la información, se busca en un primer momento analizarla e interpretarla. En un segundo momento se transcriben las entrevistas hechas en audio a los profesionales para identificar habilidades emergentes, objetivos y procedimientos específicos de la gestión del Trabajador Social que se desempeña en el área de la seguridad y salud en el trabajo. En un tercer momento se interpreta la información relevante articulada con el marco referencial.

3. Algunos referentes teóricos

Según la OIT y CINTERFO (2002, p. 2), las competencias laborales son la capacidad de llevar a cabo una actividad laboral plenamente identificada y que se hace necesaria. Se deben desarrollar para lograr un óptimo desempeño, conjugando no solo los conocimientos técnicos, las habilidades y las actitudes, sino también, de manera transversal, los valores y la ética, de tal forma que el colaborador pueda actuar de forma socialmente responsable dentro de su ámbito laboral y con su entorno y res-

pondiendo a los objetivos de la organización y a los requerimientos del mercado sin necesidad de atropellar al par o a la empresa que le genere competencia u obstáculo en sus propósitos.

Alles (2009), define el término competencia como “las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. De la misma manera, hace referencia al concepto de modelo de competencias como “conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización que tienen como propósito alinearlas en pos de los objetivos organizacionales o empresariales” (p.18).

Como lo menciona la autora, los conocimientos son la base del desempeño. Sin ellos no sería posible llevar adelante el puesto o la tarea asignada. No obstante, el desempeño exitoso se obtiene solo si se poseen las competencias necesarias para dicha función. No se podría cerrar este apartado de conceptos de competencia laboral sin citar la norma ISO10015, sobre gestión de recursos humanos, que define competencia laboral como la “aplicación de conocimientos, habilidades y comportamientos en el desempeño”. (Alles, M., 2009, p. 19) Todas las definiciones ofrecidas apuntan a una serie de dimensiones (SENA, 2008):

Conocimiento: Tiene que ver con la información acerca de quién sabe el cómo hacer qué o *Know-How*. Lo importante del conocimiento no es la cantidad, sino la productividad, y para ello hay que vincularlo con desempeño y resultado.

Habilidades: Son las que demuestran las personas en el hacer con un alto componente de conocimiento.

Comportamientos: el rol social o la imagen que un individuo muestra en público. Representa lo que la persona considera importante. Refleja valores tales como el cumplimiento en el trabajo o el despliegue de comportamientos asociados al liderazgo.

4. Tipología de las competencias laborales

Abundan diferentes clasificaciones de las competencias, pero entre las más aceptadas se encuentran las contempladas por el Consejo Europeo de Lisboa y las utilizadas en el Proyecto Tuning. Pueden presentarse en forma de árbol, sustentado en sus raíces por las competencias básicas, fortalecido en su tronco por las genéricas o transversales y guarnecido en la copa por las específicas de cada profesión (Echeverría, B. et. al., 2008, p. 74, y Rodríguez, A., 2007, p. 146).

4.1. Competencias básicas

Se podrían definir como un sistema de acción complejo “que engloba las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos que son adquiridos y desarrollados por sujetos a lo largo de su vida y son necesarias para participar con eficacia en los diferentes contextos sociales” (Rodríguez, A., 2007, pp. 141-142).

Sirven de fundamento para la obtención de competencias posteriores en campos específicos del conocimiento, previamente determinados por las comunidades académicas. A su vez, se asocian a conocimientos, destrezas y actitudes fundamentales, generalmente adquiridas en la educación general, que posibilitan la transición escuela-trabajo y facilitan la inserción socio-laboral. Figuran, entre ellas, la comunicación en la lengua materna, la comunicación en lenguas extranjeras, la competencia matemática, la competencia en ciencia y tecnología, las competencias interculturales sociales y la expresión cultural.

Competencias que constituyen para el trabajador social escenarios emergentes de intervención, teniendo en cuenta la integralidad con la que trabaja el profesional; dimensionando a la persona, el ambiente y la comunidad.

4.2. Competencias generales o genéricas

Son atributos compartidos por una serie de profesiones conexas, que pueden desarrollarse en di-

versas disciplinas académicas y son transferibles dentro de ciertos límites. Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción. Su importancia radica en responder a las demandas de un mundo cambiante. “Las competencias genéricas identifican los elementos compartidos que pueden ser comunes a cualquier titulación (capacidad de aprender, diseñar proyectos, destrezas administrativas)” (Rodríguez, A., 2007, pp. 141-142).

4.3. Competencias específicas

Se refieren a factores esenciales para el desempeño profesional, aspectos técnicos directamente vinculados con una ocupación y que difícilmente se pueden transferir a otros contextos laborales. Son consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridos a través de un programa formativo. Se relacionan con el conocimiento específico de un campo de estudio, aun cuando incorporan conocimientos convergentes o colindantes con diferentes disciplinas. Rodríguez (2007) afirma que “deben estar relacionadas con cada área temática, con la especificidad propia de un campo de estudio” (p. 146). Las competencias específicas en el área de seguridad y salud en el trabajo, diferentes de las demás disciplinas, son de importancia en el ámbito laboral.

A continuación se analizan las respuestas que brindaron los 20 profesionales en Trabajo Social en cuanto a la importancia en competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas.

5. Resultados

5.1. Competencias con relación a las habilidades (competencias básicas)

En cuanto a las habilidades para ejercer el cargo de trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo, se encontraron los siguientes aspectos.

Tabla 1. Porcentaje por competencias

COMPETENCIAS BÁSICAS	PORCENTAJE DE RESPUESTA DE TRABAJADORES SOCIALES
Lectura	4,70%
Escritura	4,80%
Competencia matemática	4,40%
Comunicación oral	4,90%
Comunicación en lengua extranjera	3,10%
Competencia culturales e interculturales	4,60%

Fuente: Grupo investigativo perteneciente al Semillero Laboral de Salud Ocupacional.

De acuerdo con la Tabla 1, las habilidades más representativas para el desempeño de la labor son la escritura y la comunicación oral. Los entrevistados precisan que estas habilidades se desarrollan desde la infancia y se perfeccionan con la formación obtenida por el individuo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la comunicación oral es indispensable para establecer los parámetros dentro de una organización. Es el medio por el cual el profesional podrá manifestar sus intereses y necesidades. En palabras de Müller (1999), la comunicación oral hace más fácil para el emisor “expresar y comunicar sus emociones, sentimientos y deseos, así como manifestar sus opiniones, transmitir sus conocimientos, y convencer o persuadir a sus interlocutores, donde depende en gran medida del conocimiento que tenga acerca del tema del que está hablando” (p. 20).

La comunicación escrita se considera relevante en el diligenciamiento de formatos, sean impresos o en pantalla. Conviene por ello levantar actas de las reuniones, redactar las propuestas para la solución de los problemas, emplear un vocabulario acorde con el contexto y los destinatarios, usar adecuadamente las normas ortográficas y dar cuenta de la labor realizada por el profesional en

las gestiones en el área de salud ocupacional, ya que el seguimiento minucioso de los diferentes incidentes en la empresa dejan un soporte claro sobre la ejecución de las actividades.

5.2. Competencias con relación a las actitudes (competencias específicas)

Actitudes tales como el buen servicio, la creatividad y la integridad son importantes para que el trabajador social realice un buen trabajo en equipo, lo que implica resolver todos y cada uno de los procesos requeridos en pro de entablar buenas relaciones personales e interpersonales y propiciar un buen clima organizacional. Los profesionales entrevistados le confirieron mucha importancia a que el trabajador social le aporte al grupo de trabajo su conocimiento profesional, lo que le permite posicionarse no solo como una persona que conoce los temas fundamentales de la organización, sino como un profesional que contribuye al desarrollo de estrategias y al cumplimiento de los procedimientos de las demás áreas, con habilidad para articular, proponer y desarrollar análisis de forma integral.

De acuerdo con Galeana de la O. (1999), “el enfoque sistémico constituye una alternativa inter-

disciplinaria para abordar la compleja red de interrelaciones de la realidad social” (p.17), y de hecho, todos los profesionales encuestados vieron esta categoría desde un enfoque sistémico, en el que cada profesional aporta al trabajo en equipo su propia investigación y contribuye a conformar equipo interdisciplinario, para abordar una realidad laboral que le resigne avances importantes en esta área.

En seguridad y salud en el trabajo, participar en el diseño de la política permite gestionar cambios desde una perspectiva más humana, teniendo en cuenta que en la actualidad el profesional ha venido enfocándose en el mejoramiento de la salud y bienestar del trabajador. Es así como en su actividad laboral, el 50% de los profesionales logró participar de tan importante labor.

Del análisis de las encuestas puede concluirse que las competencias más utilizadas en lo organi-

zacional son: liderazgo, comunicación, estadística y grupo, las cuales le permiten al personal establecer el buen clima laboral en el cumplimiento de las funciones de su cargo.

Estas competencias permiten que cada persona desempeñe una habilidad, desde la cual le aportan a su equipo de trabajo. Stoner et al. (1996), definen el liderazgo como el proceso “de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas, de tal manera que la labor apunte al mejoramiento continuo de la salud y la calidad de vida laboral” (p.514).

5.3. Competencias con relación a los conocimientos (competencias genéricas)

El trabajador social que se desempeña en el área de seguridad y salud en el trabajo requiere tener las siguientes habilidades, de mayor a menor:

Tabla 2. Porcentaje de habilidades genéricas

COMPETENCIAS GENÉRICAS	PORCENTAJE DE RESPUESTA DE TRABAJADORES SOCIALES
Conocimiento de informática	4,80%
Gestión de proyectos	4,50%
Gestión de la información	4,80%
Gestión de recursos	4,80%
Elaboración de presupuestos	4,60%
Actitud de servicios	4,90%
Trabajo en equipo	4,80%
Liderazgo	4,70%
Resolución de problemas	4,90%
Autoconfianza	4,90%
Buen humor	4,50%
Toma de decisiones	4,80%
Impacto e influencia	4,70%
Delegación	4,10%
Creatividad	4,80%
Organización del trabajo	4,80%
Integridad	4,90%
Visión estratégica	4,50%
Responsabilidad y compromiso	5%

Fuente: Grupo investigativo perteneciente al Semillero Laboral de Salud Ocupacional.

Las competencias que aplican con mayor frecuencia en el ejercicio de la labor son: actitud de servicio, resolución de problemas, autoconfianza, integridad y responsabilidad y compromiso.

Los profesionales manifiestan que adquirir cada una de estas competencias permite un entorno laboral adecuado, aporta a los procesos organizacionales y genera alternativas de mejora en busca del posicionamiento profesional. Cabe destacar que desde el área de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador social pueda llegar a articular sus conocimientos y perspectiva social con la realidad que maneja el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, cuya principal finalidad es desarrollar los procesos de la organización basados en la mejora continua y el control de los riesgos que afecten la salud física y psicológica y el entorno social del empleado.

El conocimiento de informática, la gestión de la información, la gestión de recursos, el trabajo en

equipo, la toma de decisiones, la creatividad y la organización del trabajo, le permiten al profesional ser reconocido en su entorno laboral, tener una imagen gerencial y posicionar el área de seguridad y salud en el trabajo.

5.4. Habilidades emergentes

El profesional de trabajo social busca generar estrategias de trabajo que permitan, desde una perspectiva más humana, sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de llevar hábitos de vida saludable, para ser más competitivos en el ámbito laboral, aumentar la producción y disminuir el nivel de riesgo.

Se estudiaron siete categorías por medio de preguntas abiertas y el equipo investigativo pudo profundizar en las habilidades que debe tener un profesional idóneo de trabajo social y cómo sus conocimientos, habilidades y destrezas se unifican para desarrollar su labor de forma eficiente.

Tabla 3. Siete categorías de habilidades emergentes

<p>¿Participó usted en el diseño de la política de Salud Ocupacional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 50% de los entrevistados participaron en el diseño o la modificación de la política de Salud Ocupacional. • Importancia: Establecimiento de la política de Salud Ocupacional enfocada al bienestar de los colaboradores en las organizaciones, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales. • Ejercicio profesional: Permite gestionar cambios desde su postura humana.
<p>¿Cómo y con quiénes realiza usted el trabajo de forma interdisciplinaria para el área de Salud Ocupacional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes de área • Colaboradores • ARL • Médicos • Psicólogos • Terapeutas • Abogados (área jurídica) • Integramtes del COPASO
<p>¿Cuáles son los objetivos del Trabajador Social en el área de Salud Ocupacional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y generar una cultura en la prevención en cuanto a la salud y bienestar de la persona. • Mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones de las personas a su alrededor • Garantizar un medio ambiente laboral saludable y seguro, mediante los procesos de salud ocupacional y gestión ambiental minimizando y eliminando los riesgos profesionales. • Revisar y auditar que los colaboradores tengan al día los pagos de ARL, EPS y AFP, así como llevar un control permanente de las incapacidades.

¿Usted como Trabajador Social, qué competencias considera importantes para la salud ocupacional además de las ya comentadas?

- Conocimiento de la norma y las acciones jurídicas en Salud Ocupacional.
- Manejo de la comunicación.
- Importancia: establecer una comunicación asertiva con los colaboradores, con el propósito de brindar información clara y precisa.
- Ejercicio profesional: El trabajador social crea estrategias de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo estadístico, lo cual les permite organizar y dar una orientación adecuada a los colaboradores.

¿Qué realiza usted para mantener el cuidado y preservación de la salud de los colaboradores?

- Se diseñan y estructuran estrategias de control, para y con los colaboradores, en pro de su bienestar y seguridad laboral, familiar y social.
- Importancia: Se estructuran a partir de las necesidades e intereses de la población trabajadora, que manifiesta alguna falencia.
- Ejercicio profesional: Se enfoca en realizar una orientación profesional, donde el colaborador pueda lograr solventar su situación.
- Dar cumplimiento a las normas en seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir de manera precisa los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, saneamiento básico y protección ambiental.

¿Qué sistemas de mejoramiento continuo utiliza en el desarrollo de su gestión?

- ISO 9001 - ISO 14000- ohsas 18000
- ciclo del PHVA (PLANEAR, HACER, VERIFICAR, ACTUAR)
- Programa flor verde y Rainforest (programa de agricultura sostenible), (mejoramiento continuo a nivel organizacional, todo lo que es el bienestar físico y mental del trabajador).
- El panorama de riesgos (diagnóstico), Planes de mejoramiento, planes de acción y mapas de riesgo, y cronogramas que permiten implementar acciones de mejoramiento continuo al interior de la empresa.

¿Qué aportes específicos realiza Trabajo Social en el área de salud ocupacional, diferentes a los de otras profesiones?

- Manejo de caso, grupo y comunidad
- La visión de trabajo social se centra en las personas
- Trabajo mancomunado con la familia de los empleados
- Gestión de redes
- Mayor acercamiento con las personas
- Enfoque social e interdisciplinario guiado a resultados económicos y al impacto en la calidad de vida del trabajador

Fuente: Grupo investigativo perteneciente al Semillero Laboral de Salud Ocupacional.

6. Conclusiones

Al analizar los datos arrojados en las encuestas a los Trabajadores Sociales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logra identificar en primera instancia que las competencias básicas, genéricas

y específicas permiten que el profesional sea idóneo y competitivo ante el nuevo mercado laboral y, más específicamente, en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, respondiendo así a los objetivos de la investigación.

El trabajador social es suficientemente capaz en su diario vivir de adquirir competencias que emergen de su propia labor. Sin embargo, las funciones ejercidas por el profesional implican desarrollar diferentes competencias básicas y genéricas según lo requerido por el cargo y en las cuales obtuvo mayor puntuación, principalmente en responsabilidad y compromiso, resolución de conflictos, auto confianza y comunicación oral. Por tal razón, el profesional se ve más inclinado a generar un clima organizacional sano y adecuado para los empleados de la organización. Conviene aclarar que las demás competencias también se encuentran en un rango relativamente alto, lo que permite evidenciar que dentro del accionar del profesional se requieren conocimientos técnicos, gerenciales y un buen manejo de las relaciones personales.

El estudio logra evidenciar que el profesional tiene clara la perspectiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, y de sus subprogramas en la organización. El Trabajador Social reconoce además los lineamientos legales por los cuales se rige su disciplina y, por tal motivo, acierta a identificar que la Seguridad y Salud en el trabajo busca velar por el bienestar físico, mental y social de la persona en su ámbito laboral, en la Responsabilidad Social Empresarial y en el manejo del medio ambiente, logrando espacios laborales sanos y seguros.

De alguna manera, los trabajadores sociales entrevistados manifiestan que su profesión y la disciplina específica de Salud en el Trabajo permiten apreciar la perspectiva laboral desde un enfoque social y sin dejar atrás a las personas en su entorno social, familiar y personal. El trabajo social participa en cuatro campos de intervención; caso-familia, grupo, comunidad y promoción del desarrollo social, y el profesional sabe que debe articularlos con el accionar de la salud en el ámbito laboral, para generar estrategias desde la prevención, promoción y sensibilización de los empleados, dándoles a conocer la importancia del autocuidado. Por esta razón, en la actualidad las organizaciones solicitan y gestionan el acompañamiento y la asesoría directa de las Aseguradoras de Riesgos Laborales y el apoyo directo de los empleados pertenecientes al COPASO, lo que les permite tener una mejor relación con los colaboradores y una gestión eficaz del Trabajador Social en esta área. El profesional se convierte así en un apoyo fundamental para la gerencia en el manejo integral de sus empleados a través de una profesión que mira de manera sistémica a la organización. En resumen, la Seguridad y Salud en el Trabajo se involucra de manera activa en nuevos espacios como el teletrabajo, la globalización laboral, el envejecimiento activo, entre otros, para que el trabajador social se prepare técnicamente y pueda desempeñarse de manera estratégica en un área aún por explorar.

Referencias

- Aguiar, M.H. (2005). Las competencias profesionales: algo más. *Revista de Educación y Desarrollo*. (4), 48.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá: Editorial Secretaría de Educación.
- Alles, M. (2009). *Nuevo enfoque: Diccionario de preguntas. La Trilogía, Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alles, M.A. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Comité de Expertos OIT-OMS. (2008). *Higiene y seguridad en el trabajo*. Citado por Mangosio, J. E.
- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. P., y Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.
- Galeana de la O, S. (1999). *Promoción social, una opción metodológica*. México DF: Editorial Plaza y Valdés.
- George, C.S. y Lourdes Álvarez, L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Editorial Pearson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodológica de la investigación*. México: Editorial Pearson.

- Kisnerman, Natalio. (1984) *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires: Editorial Humanitas. McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación Nacional (2003). *Guía no. 21. Articulación de la educación con el mundo productivo: competencias laborales generales*. Bogotá: Editorial Imprenta Nacional.
- Miranda, M. (2003). "Pragmatismo, interaccionismo simbólico y Trabajo Social. De cómo la caridad y la filantropía se hicieron científicas". Tesis Doctoral. Universitat Roviray Virgili." Recuperado de <http://hdl.handle.net/10803/8406>.
- Ministerio de Trabajo-Ley 1562 de 2012. Bogotá: Editorial Congreso de Colombia.
- Ministerio de Educación y Ciencia, citado por Pérez Esteve, Pilar. (2007) *La competencia en Comunicación Lingüística en las áreas del currículo. ¿Qué es?* Barcelona: Editorial Secretaría General Técnica.
- Müller Delgado, M. V. (1999). *Técnicas de comunicación oral*. San José: Editorial Universidad de Costa Rica. 2a. Ed.
- Ortiz, J., Atehortúa, J., Rendón, M. (2012). *Score de competencias*. Medellín: Editorial Bloomington.
- Pelayo, N., Cabrera, A. (2001). *Lenguaje y comunicación: Conceptos básicos, aspectos teóricos generales*. Caracas: Editorial Los Libros de El Nacional. 1ª. Ed.
- Rivas, L.A. (2007). *Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas*. Editorial Gaceta Ideas CONCYTEG. (23), 35-67.
- Rodríguez, A. (2007). *Las competencias en el espacio europeo de educación superior. Humanismo y Trabajo social*. Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y del Caribe, España y Portugal). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/678/67800606.pdf>
- Stoner, J. A. F., Freeman, E., Gilbert J. R., y Daniel R. (1996). *Administration*. Naucalpan de Juárez: Editorial Pearson Educación-Prentice Hall Inc.
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Editorial Paidós Básica.

