



METODOLOGÍAS DE INTERVENCIÓN DESDE TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL

Carolina Cataño Pérez

Estefania Torres Marin

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

15 de noviembre de 2025

METODOLOGÍAS DE INTERVENCIÓN DESDE TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL

Carolina Cataño Pérez

Estefania Torres Marin

Monografía presentado como requisito para optar al título de Trabajador Social

Asesor(a)

Ruth de Jesus Muñoz Mesa

Trabajo social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

15 de noviembre de 2025

Dedicatoria

Dedicatoria Carolina Cataño Pérez: Dedico este trabajo a mi familia y a todos los seres queridos que, con su amor, paciencia y palabras de aliento, me acompañaron a lo largo de este camino. Su apoyo incondicional fue la fuerza que me impulsó a continuar incluso en los momentos más desafiantes, recordándome siempre la importancia de creer en mí y en lo que soy capaz de lograr.

A quienes confiaron en mi proceso académico y personal, gracias por ser guía, inspiración y refugio. Cada logro alcanzado en esta investigación es también fruto de su presencia, de sus consejos y de su fe en mis capacidades.

Finalmente, dedico este esfuerzo a todas las personas que, desde la academia o la práctica profesional, trabajan por dignificar el quehacer del Trabajo Social. Este trabajo es un homenaje a la vocación de servir, transformar y construir realidades más humanas y justas.

Dedicatoria Estefanía Torres Marín: Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por acompañarme en cada paso, darme fortaleza en los momentos de dificultad y permitirme culminar este proceso con sabiduría y gratitud. A mi familia, por ser mi pilar más grande, por su apoyo constante, sus palabras de ánimo y por creer en mí incluso cuando las metas parecían lejanas.

Agradezco también a quienes, de una u otra manera, hicieron parte de este recorrido académico: amigos, docentes y compañeros que con su compañía, orientación y ejemplo aportaron al crecimiento personal y profesional que hoy celebro.

Dedico este logro, además, a todas las personas y profesionales que participaron en las entrevistas y compartieron generosamente sus experiencias, pues su voz fue esencial para la construcción de este proyecto. Este trabajo es también para ellos, por su compromiso con el Trabajo Social y su aporte a la transformación social desde la empatía y el servicio.

Agradecimientos

Agradecimientos Carolina Cataño Pérez: A todas las personas que, de una u otra forma, acompañaron este proceso, ofreciendo apoyo, palabras de ánimo y compañía en los momentos más significativos. Cada gesto fue parte esencial para alcanzar este logro.

A mis docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por su dedicación y compromiso con la formación profesional. Gracias por inspirar, a través de su ejemplo, una profunda vocación por el Trabajo Social y por motivarme a ejercer esta labor con sentido ético, humano y transformador.

A mi compañera de investigación, Estefanía Torres, por su compromiso, responsabilidad y empatía durante todo el proceso, haciendo de este camino una experiencia compartida y enriquecedora.

Y a quien, con su humor y compañía constante, aportó equilibrio en medio del cansancio y motivación en los momentos de mayor esfuerzo. Su presencia, tan especial como la de un pequeño conejo, hizo de este proceso un camino más llevadero y transformador.

Agradecimientos Estefanía Torres Marín: Agradezco, en primer lugar, a mi familia, por su apoyo constante, por ser mi pilar en los momentos de cansancio y por acompañarme con amor y comprensión a lo largo de este proceso académico y personal. Su presencia ha sido una fuente de fortaleza y motivación en cada etapa.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por brindarme los espacios de aprendizaje y reflexión que permitieron fortalecer mi formación como trabajadora social. De manera especial, extendiendo mi gratitud a la profesora Ruth de Jesús Muñoz Mesa y al profesor Jair Eduardo Restrepo Pineda, por su acompañamiento, orientación y compromiso con nuestro proceso investigativo; su guía fue clave para avanzar con claridad y sentido ético en el desarrollo de esta investigación.

Agradezco también a los profesionales que participaron en las entrevistas, por compartir con generosidad sus experiencias, conocimientos y tiempo, aportando significativamente a la construcción de este trabajo.

De manera muy especial, quiero agradecer a Estefany Zuluaga Zuluaga, por ser una guía y un apoyo constante, por su paciencia, sus palabras de aliento y su capacidad para inspirarme a creer en mí misma. Gracias por abrirme las puertas del Semillero de Investigación SITRASO (Semillero de Trabajo Social Organizacional), por motivarme a explorar el camino de la investigación y por enseñarme que siempre es posible ver más allá, avanzar y crecer desde la pasión por el conocimiento y el compromiso social.

Contenido

Resumen	7
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I.....	11
1 Planteamiento del Problema o de la situación	11
1.1 Descripción del problema o de la situación.....	11
1.2 Formulación del Problema o de la situación (Pregunta de Investigación)	14
1.3 Antecedentes de la Investigación – Estado del arte	14
CAPÍTULO II.....	20
2 Justificación del proyecto	20
CAPÍTULO III.....	22
3 Objetivos del proyecto.....	22
3.1 Objetivo general.....	22
CAPÍTULO IV.....	23
4 Diseño Metodológico del proyecto.....	23
4.1 Marco Teórico	23
4.2 Marco Contextual	25
4.3 Marco Conceptual.....	27
4.4 Marco Ambiental	28
4.5 Marco Metodológico	29
CAPÍTULO V.....	36
5 Análisis e Interpretación de la Información.....	36
Referencias	49
Anexos	52

Resumen

El objetivo de la investigación es conocer las metodologías de intervención utilizadas desde trabajo social en el acompañamiento de procesos y líneas de intervención en el campo organizacional en empresas de la ciudad de Medellín, con profesionales del trabajo social contratados, para tal fin se diseñó una investigación de corte cualitativo, exploratorio y descriptivo. En la cual los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de los datos que se recogerán para mostrar los procesos de acompañamiento que hace la profesión en el campo organizacional desde las tres líneas establecidas, procesos y subprocesos de la Gestión del Talento Humano, Bienestar y Desarrollo de Colaboradores y/o Responsabilidad y desarrollo con sostenibilidad, lo cual permitirá evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas para la intervención desde el Trabajo Social. . El enfoque será hermenéutico-interpretativo en tanto buscará aproximarse a los sujetos participantes en el estudio para conocer sus realidades dentro de sus propios marcos de referencia; desde este enfoque, se buscará una identificación detallada de las metodologías utilizadas en las organizaciones para la actuación profesional. Como técnicas de investigación se realizarán entrevistas semiestructuradas a las profesionales que desempeñen el cargo de trabajadoras o trabajadores sociales en cualquiera de los niveles de intervención, sea el operativo, el de coordinación o el estratégico. Los resultados esperados de la investigación son el fortalecimiento de la capacidad y la producción investigativa del Semillero SITRASO, así como el fortalecimiento de las habilidades investigativas de los estudiantes que pertenecen a este semillero de investigación. Además, la investigación permitirá profundizar y seguir avanzando en el estudio alrededor de las metodologías utilizadas por la profesión de trabajo social en las organizaciones, específicamente en aquellos aspectos referidos a la posibilidad de posicionamiento cada vez más claro de la profesión y avanzar hacia la especificidad profesional en este campo de intervención para alcanzar mayor reconocimiento, y proponer d

Desde el programa de Trabajo Social rutas específicas para la acción profesional.

Palabras clave: Metodologías de intervención, trabajo social, especificidad profesional, identidad profesional

Abstract

The objective of the research is to learn about the intervention methodologies used in social work to support processes and lines of intervention in the organizational field in companies in the city of Medellín, with hired social work professionals. To this end, a qualitative, exploratory, and descriptive research study was designed. In this study, the researchers develop concepts and understandings based on the data that will be collected to show the support processes carried out by the profession in the organizational field from the three established lines, processes, and sub-processes of Human Talent Management, Employee Well-being and Development, and/or Responsibility and Development with Sustainability, which will allow for the evaluation of models, hypotheses, or preconceived theories for intervention from Social Work. The approach will be hermeneutic-interpretive in that it will seek to approach the subjects participating in the study to learn about their realities within their own frames of reference; from this approach, a detailed identification of the methodologies used in organizations for professional practice will be sought. As research techniques, semi-structured interviews will be conducted with professionals who work as social workers at any level of intervention, whether operational, coordination, or strategic. The expected results of the research are the strengthening of the capacity and research output of the SITRASO Seedbed, as well as the strengthening of the research skills of the students who belong to this research seedbed. In addition, the research will allow for further study and advancement in the methodologies used by the social work profession in organizations, specifically in those aspects related to the possibility of increasingly clear positioning of the profession and advancing toward professional specificity in this field of intervention to achieve greater recognition, and to propose specific paths for professional action from the Social Work program.

Keywords: Intervention methodologies, social work, professional specificity, professional identity

Introducción

El trabajo social en el campo organizacional inicia a los años 40, debido al desarrollo industrial del país, según Pérez y Díaz (2014) “trabajo social en el campo organizacional en Colombia, los cuales se remontan al año 1943, cuando en la empresa FABRICATO se crea dentro de su estructura organizacional la Secretaría Social encargada de ofrecer educación, capacitación, salud y apoyo moral a los(as) trabajadores(as).”(P. 126) esto debido a que se evidencio que se requería actuación de la profesión en el sector productivo ya que la transformación social, los sindicatos y la migración del campo a la ciudad, lo necesitaba para afrontar todo lo que pasaba en el país, esta intervención se hace con el fin de generar planes, programas y proyectos dirigidos al bienestar de los colaboradores y sus familias y de aportar a la proyección y sostenibilidad de las organizaciones que estaban presentes en la época.

El Trabajo Social organizacional es un campo donde se evidencia de manera constante los cambios y la transformación, ya que esta profesión va atravesando por la variación de las dinámicas sociales, económicas y culturales que caracterizan los contextos colombianos,

En el contexto laboral, el profesional de Trabajo Social se posiciona como un agente en el desarrollo de estrategias de intervención que articulen el bienestar humano con los objetivos empresariales, proponiendo rutas específicas para la acción profesional que contribuyan a una mayor visibilidad y posicionamiento de la disciplina en este campo, funcionando como mediador entre los intereses de los colaboradores y las necesidades de las empresas buscando un equilibrio entre ambas partes.

Teniendo en cuenta lo anterior este artículo Investigación en trabajo social organizacional pretende resignificar y reconocer el papel fundamental del trabajo social en la generación de impacto social en las dinámicas corporativas y empresariales, como un ejercicio para la consolidación de los procesos que dignifiquen la existencia de las personas que conforman las organizaciones y la incidencia del quehacer profesional del trabajo social en el logro de los objetivos sociales en las instituciones, desde los nuevos desafíos de los cambios del contexto y las dinámicas del sector.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema o de la situación

1.1 Descripción del problema o de la situación

Para lograr dimensionar el Quehacer del Trabajo Social en el campo organizacional, tal como dice Miguel Urra, es conveniente partir de la afirmación que realiza la Federación Internacional del Trabajo Social (FITS), en la asamblea de Montreal en el año 2002 “La profesión del Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social”. Ello, nos permite comprender la necesidad existente en el campo organizacional de humanizar los diferentes procesos administrativos que acompañan los seres humanos.

Toda organización tiene que cumplir con un objeto social, y para ello necesita infraestructura, personas, procesos y procedimientos armonizados, en este escenario, el protagonista es la “Gente” de la organización desde sus diferentes roles que cumple al interior de ella y por eso precisamente, se hace prioritario reconocer e identificar los intereses de los diferentes actores y al mismo tiempo, poner a conversar en armonía los intereses de las organizaciones, o sea lo económico y, los intereses de las personas que las conforman, o sea lo social, aspecto al que se llega desde el Trabajo Social en articulación inter y multidisciplinario.

Este proceso se cumple desde diferentes miradas, según las tipologías establecidas para la intervención desde el Trabajo social, que contempla Olga Lucía Vélez en su libro Reconfigurando el

Trabajo Social (2002) como son la tipología prestacional, la tipología preventiva, la promocional y la educativa. Formas que se ven retadas, por los desafíos y cambios de las diferentes dinámicas sociales que permean las organizaciones.

El trabajo social en el campo organizacional acompaña líneas sin tener argumentados procesos metodológicos que le califiquen desde su especificidad acciones propias que posicionen la profesión, por ello, se presenta confusión en su quehacer con otras profesiones afines e incluso a nivel técnico y tecnológico, encontrándose en la realidad otros profesionales atendiendo retos sociales y humanos en el sector empresarial, por ello se hace menester avanzar en procesos investigativos que posibiliten la identificación de las diferentes formas que desde el trabajo social se desarrollan para el acompañamiento de procesos sociales y humanos en la búsqueda de la garantía de los derechos humanos de las personas que hacen parte de las organizaciones entregando sus saberes, capacidades y competencias para el éxito corporativo que garantice eficiencia y efectividad, fortalecimiento y rentabilidad, pero ello implica desgaste, cansancio de las personas que afecta la multidimensionalidad y las dinámicas corporativas a la vez.

“Así el trabajador social en la gestión del talento humano diagnostica, diseña planes y programas de bienestar social en las organizaciones, así mismo, lleva a cabo procesos de orientación y seguimiento de casos dirigido a los empleados y sus familias, coordina, ejecuta y gestiona los recursos para el desarrollo de los programas” (Urra, Chaparro, 2014, p.40)

Desde la experiencia y la lectura de contexto a partir del análisis de documentos y la realidad se puede identificar que el quehacer profesional de un trabajador social es algo desconcertante en el área organizacional ya que puede ser confundido con los profesionales, tecnólogos o técnicos egresados de gestión del talento humano, esto debido a que en muchas organizaciones los profesionales en trabajo social realizan y cumplen con labores que le competen a esta área; por lo tanto, aún no hay una visión tan clara que permita diferenciar un área de formación de la otra en este sector laboral. No obstante, se considera que las y los trabajadores sociales podrían desempeñar y liderar otros procesos a nivel interno

y externo en pro del bien colectivo (empresa, colaboradores y contexto cercano) propiciando transformaciones que impacte a nivel social desde la garantía de los derechos humanos en el contexto empresarial.

En el sector organizacional se ha tergiversado el sentido de la profesión de trabajo social donde se considera que el bienestar de los colaboradores se centra en la entrega de kits, bonos, beneficios y premios que motivan al trabajo, sin embargo, desde el propósito y sentido de la profesión se debería pensar, trabajar y fortalecer procesos que estén acompañados de acciones pedagógicas que conlleve a transformaciones propiciando que se dé cumplimiento a los principios de la profesión dentro de la especificidad e identidad profesional del trabajo social.

Las bases del quehacer profesional deben estar fundamentadas teórica, conceptual y metodológicamente, aunque este proceso no se socialice siempre, si debe tenerse presente y claro ya que esto, permite tener un horizonte claro para llevar a cabo los procesos de intervención con sentido, coherencia y objetivos concretos que propicien una transformación en todos los focos de intervención.

Las organizaciones desde sus políticas deberían propiciar un enfoque claro que contribuya a un trabajo en equipo que sea colaborativo y efectivo, ya que esto contribuye al crecimiento y éxito de la organización brindando el mejor servicio para el público y un bienestar integral para sus colaboradores, logrando el punto medio que sea el equilibrio para todos los involucrados.

En el área de gestión del talento humano o el trabajo social organizacional contemporáneo se puede también identificar que se realizan acciones que permiten identificar, prevenir y buscar posibles soluciones a necesidades identificadas en la empresa con relación a la economía y el personal que trabajan; comprendiendo que son acciones inmediatas con relación a lo que se presenta en las dinámicas laborales que se tejen en las empresas.

Es necesario pensar en un accionar que permita transformar realidades y no solamente acompañar desde las políticas y reglamento por los que esté regida la organización, ya que el trabajo social en cada escenario que se desenvuelva debe pensarse y apostar por la transformación social en pro

del bienestar colectivo, la justicia y equidad social donde él o la profesional se permita ser humano, ético y coherente con lo que piensa, siente y realiza en su lugar de trabajo propiciando un acompañamiento integral que genere un impacto no solo en la dinámicas institucionales sino también en las personas que hacen parte de ellas.

1.2 Formulación del Problema o de la situación (Pregunta de Investigación)

¿Cuáles metodologías de intervención de Trabajo social son utilizadas desde el quehacer profesional del trabajo social en las organizaciones, como un campo de acción profesional desde la especificidad e identidad profesional?

1.3 Antecedentes de la Investigación – Estado del arte

1.3.1 Antecedentes internacionales

La International Federation of Social Workers (IFSW, s.f.) enfatiza la importancia de estar comprometido con los derechos humanos en las intervenciones profesionales dentro del marco internacional que guía el ejercicio del Trabajo Social Organizacional. En esta línea, el Trabajo Social tiene que defender estos derechos con firmeza y claridad, lidiando con la complejidad de situaciones en las que las tensiones políticas y sociales son permanentes (IFSW, s.f., p. 4). Esta visión destaca que la intervención no puede limitarse a protocolos estrictos ni fórmulas predefinidas, sino que necesita enfoques versátiles y flexibles que posibiliten una respuesta adaptable a las circunstancias cambiantes de las organizaciones y de los individuos que forman parte de ellas (IFSW, s.f., p. 7)

La función del trabajador social en las organizaciones se reevalúa con el rol de mediador y facilitador, cuyo propósito central es establecer conexiones que unan las necesidades de los empleados con las dimensiones institucionales, todo ello bajo los principios de la justicia social y el respeto a la dignidad humana. (IFSW, s.f., p. 10). Se toma en cuenta la importancia de un monitoreo constante y reflexivo de las intervenciones, el cual se considera un elemento ético y esencial que asegura la relevancia y el impacto favorable de las acciones implementadas (IFSW, s.f., p 13).

El Trabajo Social Organizacional va mucho más allá de las teorías. Sí, existe un marco internacional que sirve como punto de partida, pero si se queda solo con eso, se pierde lo más importante. La clave está en saber cómo esos valores éticos se aplican en la vida real, en el día a día de una empresa. El profesional no solo se adhiere a reglas, sino que navega las complejidades de cada lugar, sintiendo lo que está pasando y ajustando su estrategia. Es un tipo de trabajo que pide estar siempre alerta, porque las soluciones más valiosas no son fórmulas, sino el resultado de entender y conectar con la gente de verdad.

El estudio del Social Care Institute for Excellence (SCIE, 2025) dice algo importante: el trabajo social en una organización es mucho más que un simple empleo. Lo que lo hace funcionar de verdad es el apoyo entre la gente. Tener un compañero con quien poder hablar, desahogar o simplemente pedir un consejo, es crucial. Esa red de contención, además de las oportunidades para seguir aprendiendo, no solo ayuda a mejorar en lo que se hace. También recarga las baterías y da las ganas de seguir adelante cuando las cosas se ponen difíciles.

Más allá de la teoría, lo que un trabajador social necesita para realmente brillar es un buen ambiente de trabajo. Como dice el estudio del SCIE, es clave que se sientan parte del equipo y que los dejen participar en la toma de decisiones. Cuando eso pasa, la gente se compromete de otra forma, y se nota en el trabajo: las intervenciones son mucho más acertadas. Y claro, las herramientas que usan tienen que ser flexibles; no sirve de nada un método rígido que no se adapte a las necesidades únicas de cada organización y de la gente que está ahí. Al final, se trata de ser ágiles y saber ajustarse a lo que va surgiendo. (SCIE, 2025, p. 24).

1.3.2 Antecedentes nacionales

Uno de los aspectos más importantes que ha tomado fuerza en el trabajo social dentro de las organizaciones en los últimos años es la interdisciplinariedad, lo cual se entiende como una estrategia

que permite enfrentar de una manera más eficaz la complejidad de los problemas sociales que se dan en estos espacios.

Ospina (2020) menciona algo importante. Estos fenómenos tienen varias dimensiones, por lo cual analizarlos desde una sola disciplina puede quedarse corto. En ese sentido, cuando se trabaja de forma interdisciplinaria, se logra una comprensión más completa de lo que está ocurriendo.

Además, no hay que olvidar que las organizaciones no funcionan solas, como si estuvieran en una burbuja. Al contrario, están en contacto constante con lo económico, lo político, lo social y lo cultural. Todo eso influye, y por eso este tipo de enfoque resulta tan útil.

Ospina (2020) explica que la interdisciplinaria no se trata solo de juntar conocimientos de distintas áreas. Va más allá. Es, en realidad, una forma de construir saberes nuevos entre todos, que luego fortalecen el trabajo profesional en el día a día.

Por eso, destacan lo importante que es que los trabajadores sociales no trabajen solos, sino en equipo con personas de otras disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología, la administración, entre otras. Esa colaboración permite abrir espacios donde se pueda conversar, compartir miradas y crear juntos. Todo eso enriquece mucho más las posibilidades de intervención.

Además, cuando se da ese cruce de saberes, también se amplían las formas de actuar. Se combinan métodos distintos: lo cualitativo con lo cuantitativo, los enfoques más participativos, los análisis de sistemas... y eso permite mirar las organizaciones desde distintos ángulos, desde las experiencias individuales hasta las estructuras más grandes.

1.3.3 Antecedentes regionales

En la corriente de cambio y fortalecimiento, Guzmán Heredia, Mina Urrutia y Gil Ríos (2023) animan a ver la intervención en Trabajo Social desde un enfoque mucho más amplio, crítico y sobre todo humano. ¿Quién alguna vez quiso encerrar algo tan complejo en un molde rígido y perfecto? Ellos

reconocen que esa rigidez y esos esquemas cerrados, que han marcado la profesión por años, no logran captar la riqueza ni las vueltas que da la realidad. Para ellos, intervenir no es seguir una receta exacta ni aplicar una fórmula como si fuera una receta de cocina que solo hay que replicar. La intervención es más bien un proceso vivo. Uno que respira, que se mueve, que se construye en diálogo constante con la realidad, y que está cargado de sentido ético, político y social (Guzmán Heredia et al., 2023).

Desde esta perspectiva, intervenir deja de ser solo hacer algo. Es detenerse a entender lo que realmente está pasando, leer con cuidado los matices del contexto y actuar con la conciencia plena de que cada situación está llena de tensiones, contradicciones como también de oportunidades para cambiar. Los autores enfatizan que intervenir es tomar una postura clara. No es un acto neutral, sino una práctica que nace desde un compromiso ético y político, como ellos mismos señalan: “la intervención no es un acto neutral, sino una práctica situada que se configura desde un posicionamiento ético-político” (Guzmán Heredia et al., 2023, p. 206). Esta afirmación permite recordar que no hay una única verdad ni una sola forma correcta de proceder. Por el contrario, se trata de una apuesta reflexiva, situada y flexible, que nace del encuentro con las personas, sus historias, sus búsquedas y sus luchas cotidianas.

En ese sentido, la metodología deja de ser un camino establecido y se convierte en una construcción colectiva, tejida por cada experiencia, pregunta y desafío. Los autores afirman que la metodología no debe pensarse como un conjunto de pasos mecánicos o una técnica, sino como un proceso que cambia a partir de la experiencia, el análisis crítico y la reflexión constante (Guzmán Heredia et al., 2023).

De esta manera, esta mirada metodológica intenta recuperar toda la riqueza y complejidad que encierra la práctica profesional. Es importante reconocer que la práctica del trabajo social está conectada con muchas áreas diferentes, incluyendo las teóricas y éticas, políticas y contextuales, que no pueden ser ignoradas o simplificadas (Guzmán Heredia et al., 2023). También anima a las personas a mirar su trabajo de una manera nueva, a estar abiertas a lo que se les presente y a aceptar que no todo

está completamente bajo su control. Porque, al fin y al cabo, como señalan los autores, intervenir también es acompañar. Y ese acompañamiento, cuando se hace con ética, cuidado y verdadero compromiso, tiene un poder increíble.

1.3.4 Antecedentes locales

En el terreno del trabajo social en Medellín, Guarín Giraldo (2025) ofrece una mirada profunda sobre el papel fundamental que juega esta disciplina en la gestión organizacional de las organizaciones sociales locales. Algunas veces aparece la pregunta de cómo sobreviven y crecen estas instituciones que, a menudo, trabajan en las sombras para mejorar la vida de tantos. Pues bien, este estudio no solo responde a esa pregunta, sino que también expone las bases que sostienen su funcionamiento diario. Según Guarín Giraldo (2025), “el trabajo social se convierte en el pilar que sostiene la cohesión interna y la capacidad de acción de las organizaciones”, subrayando que, sin este soporte, muchas iniciativas quedarían solamente en buenas intenciones.

Guarín describe con detalle los desafíos que enfrentan estas organizaciones en Medellín, desde las dificultades para articular lazos efectivos entre las entidades hasta la necesidad urgente de una planificación estratégica que no se quede solo en el papel (Guarín Giraldo, 2025). El trabajo social se convierte en ese catalizador indispensable; una mezcla de compromiso, sensibilidad y pragmatismo para hacer que cada iniciativa tenga sentido y peso real.

Guarín habla del trabajo social como un motor que impulsa no solo la sostenibilidad institucional, sino también la dignidad y el bienestar de las comunidades a las que sirve. No se trata simplemente de procesos administrativos. Los trabajadores sociales se enfrentan a un escenario donde cada día es un reto, con incertidumbres que no siempre tienen respuestas claras, pero con la convicción de que su labor tiene un impacto humano profundo (Guarín Giraldo, 2025).

En el contexto local de Medellín, la intervención del trabajo social organizacional se presenta como un campo lleno de matices que merecen toda nuestra atención. García Londoño revela con detalle

cómo las experiencias sistematizadas en varias organizaciones de Medellín tienen ese “toque humano” que pone a prueba la capacidad de adaptación y resistencia de los equipos. La autora destaca que esta labor es más que solo intervención técnica; es un acto de compromiso social profundo, donde se entrelazan emociones, desafíos y aprendizajes constantes (García Londoño, 2024). En este sentido, no es solo la gestión la que se modifica, sino la cultura que sostiene el quehacer social.

García Londoño no se queda en lo superficial. Con una mirada crítica, expone cómo el trabajo social es como un motor que impulsa el cambio cultural, promoviendo la inclusión y la diversidad dentro de las organizaciones. Menciona ejemplos concretos de cómo este impacto se traduce en la generación de ambientes laborales más equitativos, donde las diferencias no solo se toleran, sino que se valoran y enriquecen la dinámica grupal (García Londoño, 2024). La autora subraya además la gestión del cambio como una piedra angular que requiere paciencia, creatividad y, sobre todo, compromiso constante.

Este trabajo social organizacional, según García Londoño, no es tarea fácil. Los trabajadores sociales se enfrentan a retos complejos como lidiar con resistencias internas y adaptarse a escenarios en constante evolución. Sin embargo, es precisamente en esas dificultades donde está la profundidad de la práctica, un llamado a la empatía y a la perseverancia. Su investigación pone en evidencia que el éxito de estas intervenciones pasa por fortalecer no solo habilidades técnicas, sino sobre todo capacidades emocionales y de liderazgo humano (García Londoño, 2024).

CAPÍTULO II

2 Justificación del proyecto

El Trabajo Social como disciplina necesita tener referencias teóricas de sus orígenes, no sólo históricos, sino fundantes y estructurantes para construir su propia identidad. Los trabajadores sociales deben hoy hacer una reconfiguración de lo que plantearon y propusieron en su momento pioneras como Mary Richmond, Jane Addams, Gordon Hamilton, Octavia Hill y Virginia Robinson. A la luz del pragmatismo actual es necesario reconocer su visión y aportes desde diferentes teorías como base para leer las dinámicas sociales.

La definición internacional del Trabajo Social plantea la importancia que tiene la práctica profesional como generadora de conocimiento a partir del saber cotidiano de los sujetos con los cuales se interviene, pero también la importancia de alimentar ese conocimiento fundamentándolo teóricamente a partir de la variada gama de teorías científicas de la cual se nutre la profesión.

El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social.

Por lo anterior, se hace necesario conocer las maneras y formas de actuación profesional por parte de profesionales del trabajo social en el campo organizacional con especial énfasis en las metodologías utilizadas para acompañar procesos en el campo organizacional desde las diferentes líneas planteadas por Melba Chaparro y Miguel Urrea, tales como procesos y subprocesos de la Gestión del Talento Humano, Bienestar y Desarrollo de Colaboradores y Responsabilidad social y Desarrollo con sostenibilidad, cada una de ellas requiere ser acompañada desde diferentes niveles existentes, lo que se determina generalmente desde la voluntad política de las organizaciones, profesión que puede tener actuación a nivel operativo, de coordinación o a nivel estratégico, en articulación con lo manifestado por Carlos Eduardo Torres, cuando afirma que “el trabajador social organizacional es el profesional que

conoce la dinámica de crecimiento y desarrollo de la persona en la organización”(2005:118) El objetivo de esta investigación es conocer las metodologías de intervención utilizadas desde trabajo social en el acompañamiento de procesos y líneas de intervención desde trabajo social en el campo organizacional con especial énfasis en empresas de la ciudad de Medellín, con la pretensión de avanzar en el posicionamiento de la profesión desde la especificidad del trabajo social, ya que el desconocimiento y la improvisación que presenta en el desempeño del rol profesional en el mismo ha generado poco reconocimiento por parte de las organizaciones, lo que hace necesaria su resignificación.

CAPÍTULO III

3 Objetivos del proyecto

3.1 Objetivo general

Analizar las metodologías utilizadas desde el quehacer profesional del trabajo social en las organizaciones, como un campo de acción profesional desde la especificidad e identidad profesional.

3.2. Objetivos específicos

3.2.1 Caracterizar las formas de actuación profesional desde Trabajo social en el sector empresarial.

3.2.2 Identificar los determinantes sociales para la intervención profesional del Trabajo social en el campo organizacional.

3.2.3 Indagar los obstáculos en las dinámicas organizacionales para el posicionamiento e identidad profesional del Trabajo social.

CAPÍTULO IV

4 Diseño Metodológico del proyecto

4.1 Marco Teórico

La investigación se enmarca en un estudio de corte cualitativo, exploratorio y descriptivo. En la cual “los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. En los estudios cualitativos los investigadores siguen un diseño de la investigación flexible” (Taylor y Bodgan, 2000). Así mismo, en el análisis se tendrá en cuenta el escenario y contexto social en el que se inscriben los sujetos que participaran en la investigación.

El Trabajo Social ha demostrado ser una disciplina versátil y esencial en la gestión del talento humano evolucionando de un enfoque operativo hacia uno estratégico. Este cambio no solo responde a las necesidades empresariales de contar con colaboradores productivos, sino también a la creciente demanda por un entorno laboral que valore el bienestar integral del trabajador. El desafío clave radica en cómo el trabajo social puede contribuir a la creación de una cultura organizacional que reconozca a los empleados como seres humanos con necesidades emocionales, sociales y profesionales promoviendo una relación mutua entre el éxito empresarial y el desarrollo personal. De acuerdo con el análisis presentado en “Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano” el trabajador social en las empresas tiene la tarea de desarrollar estrategias que promuevan el bienestar y el crecimiento de los colaboradores a través de acciones concretas. Esto incluye desde la implementación de programas de bienestar laboral hasta la gestión de políticas de inclusión y diversidad que aborden las necesidades de los trabajadores más allá de su rol productivo (Chaparro & Urra, 2014). Cabe mencionar lo anterior ya que es de gran importancia procurar por conocer a los empleados con el fin de poder contribuir a mejorar el bienestar laboral.

Este mismo texto "Competencias específicas del Trabajador Social en la Gestión del Talento Humano" de Chaparro Melba y Urra Miguel (2013), menciona que las competencias del trabajador social son importantes para abordar los desafíos contemporáneos en las organizaciones. Este artículo destaca habilidades como la gestión del cambio organizacional, la gestión de conflictos en entornos laborales y el diseño de políticas que fomenten el bienestar en el trabajo.

También, María Margarita Barbosa Burgos, en su trabajo "Reflexiones de la intervención desde Trabajo Social en el área Empresarial" (2010), resalta cómo la intervención del trabajador social en el ámbito empresarial ha cambiado de un enfoque principalmente operativo a uno más estratégico. Según Barbosa, la intervención del trabajador social ya no es únicamente reactiva, por lo que, no se limita a intervenir cuando ya hay conflictos o problemas, sino que ha evolucionado para convertirse en una pieza clave en la planificación preventiva. De acuerdo con esta autora, el trabajo social ha adquirido un rol más proactivo, donde los profesionales del área participan en la formulación de políticas que promuevan la productividad y el bienestar integral de los empleados, adelantándose a posibles conflictos. Esta intervención temprana permite mejorar el clima laboral, reducir la rotación de personal y aumentar el compromiso de los empleados con la organización.

Igualmente, Carlos Eduardo Torres Sánchez, en su escrito "Trabajo social en las organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional", señala que el trabajo social en las organizaciones ofrece una perspectiva novedosa y necesaria en la gestión de talento humano. Este autor resalta que el enfoque integral del trabajador social lo capacita para abordar las complejas dinámicas de las relaciones laborales y mejorar la unión organizacional. Torres, dice que el trabajador social en este contexto no solo se enfoca en resolver los problemas inmediatos de los empleados, sino que también contribuye a la creación de políticas que reflejen los valores y objetivos estratégicos de la empresa. Esto se traduce en que los trabajadores sociales están cada vez más involucrados en el desarrollo de estrategias organizacionales a largo plazo, lo que les permite impactar de manera positiva tanto en la productividad como en la satisfacción laboral.

Por otro lado, el documento “Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico” subraya la importancia de que el trabajador social participe activamente en la formulación de políticas organizacionales y en la creación de un entorno inclusivo que respete la dignidad humana, la gestión del talento humano cuando se aborda desde una perspectiva de trabajo social implica diseñar programas que no solo apunten a mejorar el rendimiento individual y colectivo, sino también a generar espacios de apoyo emocional, familiar y social (Chaparro & Urra, 2013).

Los autores argumentan que el papel del trabajo social en este campo debe ir más allá de las tareas diarias y rutinarias, para involucrarse en la planificación y ejecución de estrategias que optimicen el desarrollo y la gestión del talento dentro de las organizaciones. Este cambio requiere que los profesionales del trabajo social adquieran nuevas competencias y adopten un enfoque más integral para contribuir de manera significativa al éxito organizacional.

En este contexto, los colaboradores son vistos como talentos valiosos, cuyas habilidades y bienestar son esenciales para el crecimiento de la organización. Este enfoque transformador también reconoce la necesidad de un cambio cultural dentro de las organizaciones si bien las empresas históricamente han centrado su atención en la productividad y los beneficios económicos, el trabajo social ofrece una visión más holística. Como lo expresa Chiavenato (2009), el equipo de gestión del talento humano tiene la responsabilidad de generar condiciones laborales óptimas donde los colaboradores puedan desarrollar su máximo potencial, donde a su vez impacten positivamente en la productividad y el clima organizacional.

Se hace urgente fundamentar epistemológicamente el Quehacer profesional del Trabajo Social en el campo organizacional, para poder contar con un marco teórico que lo fundamente.

4.2 Marco Contextual

El presente estudio se sitúa en el contexto geográfico de Medellín, Colombia, un centro económico e industrial históricamente relevante para el desarrollo del país. Esta ciudad no solo es un eje de producción y servicios, sino que también es un escenario pionero en la implementación del Trabajo

Social en el ámbito empresarial, con antecedentes que se remontan a mediados del siglo XX y el auge industrial.

Desde entonces, el campo organizacional ha representado un nicho histórico para la profesión. Sin embargo, con la evolución de las estructuras empresariales y el surgimiento de la Gestión del Talento Humano (GTH), la práctica del Trabajo Social ha enfrentado un desafío constante: la redefinición de su rol y la justificación de su especificidad dentro de las empresas, una situación que influye directamente en los procesos metodológicos que se emplean.

En el contexto social y cultural contemporáneo, la intervención del profesional de Trabajo Social en las empresas está marcada por la necesidad de diferenciación. A menudo, su quehacer se ha diluido, limitándose a funciones asistenciales o de bienestar que se superponen con las responsabilidades del personal de Recursos Humanos. Esta superposición de funciones ha generado una crisis de identidad profesional que dificulta el reconocimiento de la disciplina como agente de cambio con una metodología propia (Revista Hojas y Hablas, 2023).

Para afrontar este reto, se ha reconocido que el rol del trabajador social no debe limitarse a la administración del bienestar, sino que debe orientarse a analizar el clima social, identificar colectivos en riesgo y aplicar herramientas que garanticen entornos de bienestar y productividad (UNIR, 2022). Este enfoque, alineado con los principios de la justicia social y los derechos humanos, es el que debe primar para establecer la especificidad que busca esta investigación.

La situación actual en las organizaciones de Medellín y en el contexto nacional demanda que los profesionales de Trabajo Social fortalezcan su base teórica y metodológica para justificar su existencia y valor estratégico. La investigación reciente subraya la urgencia de sistematizar el saber y el hacer para construir prácticas situadas, que se alejen de metodologías cerradas y estandarizadas (Guzmán-Heredia, Mina-Urrutia, & Gil-Ríos, 2020).

La necesidad de esta investigación se justifica en la actual agenda del gremio:

- El Consejo Nacional de Trabajo Social (CNTS) de Colombia ha incluido, entre sus objetivos estratégicos para 2025, el Fomento de la investigación y el Reconocimiento, Posicionamiento y Visibilidad de la Profesión (CNTS, 2025).

Esto indica que, a nivel institucional, el desafío de la especificidad metodológica sigue siendo una prioridad para consolidar el campo organizacional como un espacio legítimo y estructurado para la disciplina. Por lo tanto, el presente estudio busca contribuir a esta agenda identificando cuáles son esas metodologías de intervención utilizadas, que demuestran el ejercicio profesional desde una identidad y especificidad clara en el contexto empresarial de Medellín.

4.3 Marco Conceptual

El trabajo social en el ámbito organizacional ha experimentado una evolución significativa en las últimas décadas, consolidándose como un actor estratégico dentro de las empresas. Este campo no se limita a atender necesidades puntuales, sino que se posiciona como un aliado fundamental en la promoción del bienestar integral y la justicia social en las organizaciones (Guzmán Heredia et al., 2023). Además, el trabajo social organizacional contribuye a la humanización de los procesos administrativos, poniendo la dignidad de las personas en el centro de las prácticas laborales (García Londoño, 2024; Guarín Giraldo, 2025).

Se ha evidenciado la importancia de articular los objetivos empresariales con las necesidades emocionales y sociales de los colaboradores. Esta sinergia genera ambientes de trabajo inclusivos y equitativos, sostenidos en valores de justicia social, equidad y respeto mutuo (Ospina, 2020).

Las metodologías implementadas en el trabajo social organizacional muestran una tendencia hacia enfoques flexibles, interpretativos y participativos. El uso de técnicas cualitativas, especialmente las entrevistas semiestructuradas, permite profundizar en las experiencias y percepciones de los actores, capturando matices relevantes para la intervención (Díaz et al., 2014). A su vez, la integración de saberes

interdisciplinarios enriquece el análisis y la solución de problemáticas complejas dentro de las organizaciones (Ospina, 2020).

Este enfoque holístico contribuye a que las intervenciones sean contextualizadas y adaptadas a las dinámicas sociales, económicas y culturales específicas de cada entorno laboral.

Se observa que, a pesar de los avances, persiste la dificultad para superar percepciones limitadas sobre el trabajo social, comúnmente entendido solo en términos técnicos o asistenciales (Chaparro & Urrea, 2013). Esta visión reduce su reconocimiento y limita su participación en la toma de decisiones estratégicas.

No obstante, el campo presenta oportunidades significativas para que los profesionales fortalezcan su liderazgo en la gestión del cambio organizacional, la formulación de políticas y la promoción de culturas empresariales inclusivas. El desarrollo de competencias técnicas, éticas y socioemocionales resulta indispensable para consolidar esta proyección (Guzmán Heredia et al., 2023)

La contribución del trabajo social a la sostenibilidad organizacional es cada vez más evidente. Su enfoque promueve prácticas responsables, éticas y socialmente inclusivas, que fortalecen tanto el bienestar colectivo como la productividad empresarial (Guzmán Heredia et al., 2023). Esta perspectiva holística fomenta el desarrollo de ambientes laborales saludables, cohesionados y equitativos, lo cual impacta positivamente en la cultura organizacional y la justicia social (García Londoño, 2024).

4.4 Marco Ambiental

Objetivo 01. Fin de la pobreza;

Objetivo 03. Salud y bienestar;

Objetivo 04. Educación de calidad;

Objetivo 05. Igualdad de Género;

Objetivo 10. Reducción de las desigualdades;

Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles;

Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas;

4.5 Marco Metodológico

4.6.1 Paradigma

Con base en los propósitos de la investigación, ésta se ubica desde la perspectiva epistemológica comprensivo interpretativo que se caracteriza por el interés de construir sentido a los fenómenos desde la vida misma, reconociendo el conocimiento como una construcción social subjetiva (Vargas, 2011, p.16) y en constante movimiento producto de las dinámicas propias de los contextos sociales en los que se produce.

4.6.2 Enfoque

En coherencia con la perspectiva epistemológica que se expone en el párrafo anterior, este estudio se enmarca desde la perspectiva cualitativa, dado que “se orienta a comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.358), esto es fundamental ya que indica la intencionalidad de dar reconocimiento a la variedad de saberes que se gestan en los contextos, en esta caso, al interior de las organizaciones y su forma de manejar los intereses y situaciones que convergen en el día a día de las dinámicas laborales.

4.6.3 Estrategias

El proceso de formación, tanto formal como informal, de los trabajadores sociales en formación implica un avance significativo en el soporte epistemológico que sustenta su quehacer profesional. Dicho avance se refleja no solo en la consolidación de bases teóricas y metodológicas que fortalecen su proceso formativo, sino también en la profundización del soporte epistemológico para la intervención del Trabajo Social en el campo organizacional. Este fortalecimiento permite a los futuros profesionales comprender de manera crítica y reflexiva las dinámicas sociales dentro de las organizaciones, integrando saberes y prácticas que contribuyen al desarrollo de intervenciones más pertinentes, contextualizadas y coherentes con los principios de la disciplina.

4.6.4 Técnicas

Como técnicas cualitativas, se realizarán entrevistas semiestructuradas a los profesionales del Trabajo Social que se encuentren vinculados a diferentes empresas. Por entrevistas cualitativas en profundidad entenderemos “encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto del desempeño de su rol profesional, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bodgan, 2000).

Para Diaz et al. (2013) las entrevistas semiestructuradas “presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (p. 163).

La entrevista estará estructurada en las siguientes categorías de análisis:

- Metodologías de intervención
- Trabajo Social
- Identidad profesional

4.6.5 Instrumentos

En el marco de nuestra investigación, la entrevista fue el instrumento seleccionado para la recolección de datos, permitiendo acceder a información detallada y significativa sobre las experiencias, percepciones y realidades de las personas participantes.

Según (Ávila Cedillo, 2017, p. 3) La entrevista (ya sea individual, grupal o colateral) es una herramienta empleada para conocer en profundidad a las personas o los contextos en los que se interviene. Se basa en el diálogo, el análisis y la creación de rapport para obtener información pertinente y confiable. Su principal finalidad es identificar las causas de las problemáticas sociales que afectan a individuos, familias o grupos. Este instrumento es de uso frecuente en el ejercicio profesional del Trabajo Social, independientemente del tipo de institución en la que se desarrolle.

4.6.6 Población universo

La muestra del presente estudio será intencionada y no probabilística, por lo tanto, será seleccionada a través de un muestreo por conveniencia, definido a partir de la selección previa de profesionales vinculados a empresas del sector productivo desempeñando el cargo de Trabajo social en cualquiera de las líneas argumentadas por Chaparro , Urra (2014), Procesos y subprocesos de la Gestión del talento Humano, Bienestar y Desarrollo de Colaboradores y/o Responsabilidad y Desarrollo con sostenibilidad.

En este sentido, el número de entrevistas a realizar, es decir al tamaño de la muestra, no responde a una estricta cuestión de diseño y planificación, sino al hecho de considerar la saturación de la información recopilada, buscándose fundamentalmente la profundidad, en la que es privilegiada la calidad de la muestra sobre la cantidad. Así, en un momento dado los investigadores estimaran que se han cumplido las exigencias de heterogeneidad y variaciones suficientes en la muestra, es decir que se llega al punto de saturación teórica, según la cual “ninguna información adicional se hallará por la cual se puedan desarrollar propiedades de la categoría. A medida que ve ejemplos similares una y otra vez el investigador adquiere confianza empírica de que una categoría está saturada. Él va más allá para buscar grupos que alcancen la diversidad de datos tanto como sea posible sólo para hacer evidente que la saturación está basada en los rangos más amplios y posibles de los datos en la categoría” (Glaser y Strauss, 1967, p.59).

Por tanto, el número de entrevistas se detiene al momento que al “añadir indiscriminadamente unidades no aumenta la calidad de la información sino, muchas veces, es redundante e incluso contraproducente al bloquear la capacidad de conocimiento razonable, conocimiento que se halla sometido a una especie de ley de utilidad marginal que hace que, según se vayan añadiendo unidades informativas, éstas tengan menor valor añadido al conocimiento general de la investigación” (Alonso, 2003, p. 106).

Así pues, la selección de los casos está determinada por la obtención de información que permita generar y comprender tantas categorías y propiedades como sean posibles, y relacionarlas

entre sí en el marco del objeto de estudio de la investigación, por lo tanto, se ha propuesto la realización entre 6 y 10 entrevistas, sin embargo, este número pueda variar, según el momento en el que se logre el punto de saturación teórica.

4.6.7 Muestra poblacional

4.6.7.1 Criterios de inclusión: Se considerarán aquellos participantes que cuenten con experticia y experiencia relacionada, de acuerdo con las instituciones donde hacen parte, el tamaño de la organización, así como el grado de responsabilidad y el cargo que desempeñan.

4.6.7.2 Criterios de exclusión: Se excluirán los participantes que no cumplan con las características mencionadas en los criterios de inclusión.

4.6.8 Línea de investigación: Gestión Social, Participación y Desarrollo Comunitario

4.6.9 Sublínea de investigación: Epistemología e Intervención Del Trabajo Social; Familia, Infancia y Adolescencia; Gestión Social, Política y Comunitaria; Subjetividad, Construcción de Identidad y Territorio

4.6.10 Cronograma de investigación

Actividad	Fecha inicio	Fecha fin	Indicador de resultado	Responsable
Aplicación de instrumento	08/25/25	09/30/25	Instrumentos aplicados al total de la población	Carolina Cataño Perez
Elaboración del informe final del proyecto	11/03/25	11/27/25	Documento de informe final	Estefanía Torres Marín
Entrega de informe final al CIDUB	11/28/25	11/28/25	Documento diligenciado en el SIGIIP	Ruth de Jesus Muñoz Mesa
Gestión de la información recolectada	09/29/25	10/17/25	Documento analítico de los resultados	Estefanía Torres Marín

Registro del Proyecto	08/01/25	08/05/25	Acta de inicio	Ruth de Jesus Muñoz Mesa
-----------------------	----------	----------	----------------	--------------------------

4.6.11 Consideraciones éticas

Dado que la investigación se realizará con seres humanos es importante salvaguardar, el respeto por la dignidad e integridad; cada uno de los procedimientos que se realizarán en esta investigación serán seguros tanto para el sujeto participante como para el grupo de investigadores que van a participar en la recolección de la información.

Reconociendo la Declaración de Helsinki, la Declaración de Bioética de la UNESCO y la Resolución 8430 de 1993, a continuación, se describen una serie de acciones que se llevarán a cabo orientados a lograr estos presupuestos:

Los participantes tendrán toda la libertad de no contestar sobre temas que considere que le generen incomodidad o vulnere su ética profesional y confiabilidad de información de la empresa u organización a la que pertenece.

Antes de realizar cualquiera de las técnicas descritas en la metodología, al sujeto participante se le deberá explicar cuál es la razón de su participación en el estudio, cuáles son los objetivos del estudio, así como cuales serían los temas sensibles. Al mismo tiempo se le dará toda la información que solicite en relación con cuál va a ser el uso de la información que va a suministrar.

En este punto, se presentará el consentimiento informado mediante el cual se le brindará información certera a los participantes sobre los objetivos, el alcance de la investigación y los posibles beneficios y riesgos de participar en la misma, además incluirá apartados referidos: a) la aceptación de participación libre y gratuita en la investigación, b) la libre posibilidad de retiro, c) datos de contacto de los encargados de la investigación en el equipo de la universidad y d) almacenamiento y uso futuro de la información recogida mediante las técnicas de investigación.

Ninguno de los sujetos participantes será objeto de juicios sobre sus comportamientos, creencias y actitudes, por lo que el grupo de investigadores serán muy cuidadosos en los encuentros, para preservar al máximo el respeto por las libertades de pensamientos, ideologías, creencias, comportamientos, conductas, entre otros, de cada uno de los sujetos participantes.

La información grabada de las entrevistas estará bajo la custodia del Investigador Principal, quien será el responsable de asegurarse del uso adecuado, seguro y confidencial de esta, además de certificar que solo el equipo de investigación tenga acceso a dicha información. Los archivos de audio de las entrevistas, así como sus respectivas transcripciones serán encriptados para asegurar que sean ilegibles por cualquier persona ajena al equipo de investigación, además dichos archivos estarán guardados en una carpeta con una contraseña, la cual solo será conocida por los investigadores participantes en el estudio.

Se hará uso adecuado, seguro y confidencial de la información obtenida y se protegerá el nombre de los entrevistados mediante su anonimización, y se utilizará un sistema de doble codificación a partir de pseudónimos que garantiza que el equipo técnico diferente al grupo de investigación no conocerá la identidad de las personas participantes. Además, se establece la imposibilidad de publicación total de los registros de las entrevistas, así como mantener la confidencialidad de los datos que impliquen reconocimiento de elementos personales e institucionales de los sujetos vinculados a la investigación.

La utilización de la información será con fines estrictamente académicos.

Se garantizará la participación voluntaria y autónoma de los individuos.

Se otorgará a los participantes la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto.

Se seleccionarán los sujetos participantes en la investigación teniendo en cuenta los criterios de inclusión mencionados en la metodología.

Las fuentes de financiación de esta investigación serán divulgadas siempre en cualquier espacio en donde se realice la presentación de los resultados y las conclusiones del estudio.

Se administrarán los datos personales bajo los parámetros de la ley 1581 de 2012, la finalidad de los datos personales de los participantes será única y exclusivamente con fines académicos; se mantendrá el principio de veracidad y calidad de los registros, el principio de finalidad, cuando los participantes de la investigación soliciten información al respecto se les suministrará. Se protegerá también el principio de circulación restringida, la administración de los datos personales no estará disponibles para su acceso por internet o por otros medios de divulgación masiva, no se les suministrará datos a terceros. Los datos personales de los participantes y demás documentos relacionados con la investigación se almacenarán durante diez años.

Se mantendrá el principio de seguridad y confidencialidad dado que se tomarán las medidas técnicas que sean necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado.

En el desarrollo de la investigación se tendrán en cuenta los principios éticos fundamentales. En primer lugar, el respeto a las personas garantizará que los participantes tengan plena libertad de no responder aquellas preguntas que consideren incómodas o que puedan vulnerar su ética profesional y la confidencialidad de la información de la empresa u organización a la que pertenecen.

Se aplicará el principio de beneficencia, procurando siempre obrar en beneficio de las personas, de modo que la investigación se realice con base en este criterio. Asimismo, se velará por el principio de justicia, asegurando que todos los participantes sean tratados con dignidad e igualdad de derechos.

Se tendrá en cuenta el principio de no maleficencia, el cual propende por evitar cualquier tipo de daño hacia las personas, garantizando que la investigación no cause perjuicio alguno a quienes participan en ella.

CAPÍTULO V

5 Análisis e Interpretación de la Información

El Trabajo Social como disciplina necesita tener referencias teóricas de sus orígenes, no sólo históricos, sino fundantes y estructurantes para construir su propia identidad. Los trabajadores sociales deben hoy hacer una reconfiguración de lo que plantearon y propusieron en su momento pioneras como Mary Richmond, Jane Addams, Gordon Hamilton, Octavia Hill y Virginia Robinson. A la luz del pragmatismo actual es necesario reconocer su visión y aportes desde diferentes teorías como base para leer las dinámicas sociales.

La definición internacional del Trabajo Social plantea la importancia que tiene la práctica profesional como generadora de conocimiento a partir del saber cotidiano de los sujetos con los cuales se interviene, pero también la importancia de alimentar ese conocimiento fundamentándolo teóricamente a partir de la variada gama de teorías científicas de la cual se nutre la profesión.

El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social.

Por lo anterior, se hace necesario conocer las maneras y formas de actuación profesional por parte de profesionales del trabajo social en el campo organizacional con especial énfasis en las metodologías utilizadas para acompañar procesos en el campo organizacional desde las diferentes líneas planteadas por autores como Melba Chaparro y Miguel Urra, tales como procesos y subprocesos de la Gestión del Talento Humano, Bienestar y Desarrollo de Colaboradores y Responsabilidad y Desarrollo con sostenibilidad, cada una de ellas requiere ser acompañada desde diferentes niveles existentes, lo que se determina generalmente desde la voluntad política de las organizaciones, profesión que puede

tener actuación a nivel operativo, de coordinación o a nivel estratégico, en articulación con lo manifestado por Carlos Eduardo Torres, cuando afirma que “el trabajador social organizacional es el profesional que conoce la dinámica de crecimiento y desarrollo de la persona en la organización”(2005:118)

Desde el objetivo de la investigación se logra identificar las metodologías de intervención utilizadas por trabajo social en el acompañamiento de procesos y líneas de intervención desde trabajo social en el campo organizacional con especial énfasis en empresas de la ciudad de Medellín, con la pretensión de avanzar en el posicionamiento de la profesión desde la especificidad del trabajo social, ya que el desconocimiento y la improvisación que se presenta en el desempeño del rol profesional en el mismo, ha generado poco reconocimiento por parte de las organizaciones, lo que hace necesaria su resignificación en este campo de acción profesional.

“Así el trabajador social en la gestión del talento humano diagnostica, diseña planes y programas de bienestar social en las organizaciones, así mismo, lleva a cabo procesos de orientación y seguimiento de casos dirigido a los empleados y sus familias, coordina, ejecuta y gestiona los recursos para el desarrollo de los programas” (Urra, Chaparro, 2014, p.40)

Para lograr dimensionar el Quehacer del Trabajo Social en el campo organizacional, tal como dice Miguel Urra, es conveniente partir de la afirmación que realiza la Federación Internacional del Trabajo Social (FITS), en la asamblea de Montreal en el año 2002 “La profesión del Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social”. Ello, nos permite comprender la necesidad existente en el campo organizacional de humanizar los diferentes procesos administrativos que acompañan los seres humanos.

Toda organización tiene que cumplir con un objeto social, y para ello necesita infraestructura, personas, procesos y procedimientos armonizados, en este escenario, el protagonista es la “Gente” de la organización desde sus diferentes roles que cumple al interior de ella y por eso precisamente, se hace prioritario reconocer e identificar los intereses de los diferentes actores y al mismo tiempo, poner a conversar en armonía los intereses de las organizaciones, o sea lo económico y, los intereses de las personas que las conforman, o sea lo social, aspecto al que se llega desde el Trabajo Social en articulación inter y multidisciplinario.

Este proceso se cumple desde diferentes miradas, según las tipologías establecidas para la intervención desde el Trabajo social, que contempla Olga Lucía Vélez en su libro Reconfigurando el Trabajo Social (2002) como son la tipología prestacional, la tipología preventiva, la promocional y la educativa. Formas que se ven retadas, por los desafíos y cambios de las diferentes dinámicas sociales que permean las organizaciones.

“Así el trabajador social en la gestión del talento humano diagnostica, diseña planes y programas de bienestar social en las organizaciones, así mismo, lleva a cabo procesos de orientación y seguimiento de casos dirigido a los empleados y sus familias, coordina, ejecuta y gestiona los recursos para el desarrollo de los programas” (Urra, Chaparro, 2014, p.40)

La investigación cuenta con una muestra poblacional de ocho profesionales del trabajo social con alta experticia en el campo organizacional, a quienes se les aplica una entrevista semiestructurada que da respuesta a las tres categorías de análisis planteadas inicialmente.

A partir de ello en lo pertinente del Quehacer del trabajo social en las organizaciones se halla un predominante enfoque en el bienestar y desarrollo de las personas y los colaboradores, ya que en diferentes intervenciones de la muestra poblacional se mencionan aspectos como el bienestar general, la prevención del riesgo psicosocial, la formación, el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional. Este acompañamiento se da tanto a nivel endógeno como exógeno. Tal como lo menciona el entrevistado número 4 cuando afirma “Acompañamos varios procesos, principalmente todo lo

relacionado con bienestar general de los trabajadores, riesgo psicosocial, capital humano, comités como el de convivencia laboral, prevención del acoso laboral, procesos de selección, capacitación y formación para los trabajadores.” Aspectos que se articulan hacia la gestión y logro de indicadores, el cumplimiento de metas, la realización de mediciones y la evaluación del impacto social, que arrojan prácticas comunes implementadas por los profesionales a pesar de que el ADN corporativo sea diferente.

En relación con el nivel en el que desempeñan su rol como trabajadores sociales, la más destacada es la presencia del nivel estratégico, ya que en su mayoría menciona su participación en la toma de decisiones, la planeación de programas y el diseño de políticas para el bienestar organizacional y comunitario. De igual manera, existe coincidencia en la ubicación en el nivel de coordinación, pues varios entrevistados señalan que articulan planes, gestionan programas y coordinan equipos de trabajo. Además, se resalta que la mayoría ha transitado por más de un nivel (operativo, de coordinación y estratégico) a lo largo de su trayectoria, lo que refleja adaptabilidad y versatilidad en distintos escenarios organizacionales. Aspecto que se evidencia en la manifestación del entrevistado número 4 “Trabajo en tres niveles: operativo, coordinación y estratégico. A nivel operativo, hago recorridos en la plaza, verifico condiciones laborales y acompaño a los compañeros. A nivel de coordinación, me encargo del área social y de coordinar planes y programas. En el nivel estratégico, participo en la creación de estrategias y programas para el bienestar de los trabajadores y la comunidad.”

El enfoque actual del rol no es homogéneo algunos se desempeñan principalmente en el ámbito estratégico, otros destacan la coordinación como su labor predominante, y unos pocos ejercen en el nivel operativo, aunque con experiencias previas en los otros niveles. Asimismo, se aprecia una diversidad en la descripción de funciones, ya que mientras un entrevistado detalla con amplitud cómo articula los tres niveles (operativo, coordinación y estratégico), otros se limitan a mencionar el nivel en el que se encuentran sin mayor explicación. Finalmente, se evidencia la heterogeneidad de trayectorias profesionales, donde algunos han estado vinculados a la alta dirección y la gestión estratégica, mientras

que otros resaltan su trabajo en la base operativa, acompañando directamente a los trabajadores y apoyando procesos de garantía de condiciones laborales.

La mayoría de los entrevistados reconoce su participación en varias líneas de intervención profesional argumentadas por Melva Chaparro y Miguel Urra, lo cual refleja la amplitud del rol del trabajador social en las organizaciones. El bienestar y desarrollo de los colaboradores aparece como un elemento recurrente, algunos mencionan, el acompañamiento de procesos de liderazgo, desempeño y el fortalecimiento del clima organizacional. De igual manera, hay coincidencia en la responsabilidad y desarrollo con sostenibilidad, destacada por su vínculo con proyectos sociales y comunitarios, el trabajo con fundaciones y ONGs. Aspecto que se observa en la respuesta del entrevistado número 8 cuando dice “Procesos y subprocesos de gestión del talento humano. Bienestar y desarrollo de colaboradores. Responsabilidad social empresarial y trabajo con comunidades.” Sin embargo, manifestaciones como la del entrevistado número 1 que dice “Liderar la fundación, coordinar equipo, administrar presupuesto, desarrollar estrategias, establecer alianzas, monitorear y evaluar proyectos, y responder a necesidades de la compañía y la comunidad.” y el entrevistado número 8 que afirma “Liderar el área de Bienestar y Formación. Diseñar y ejecutar planes de bienestar para colaboradores y sus familias. Apoyar procesos de transformación personal y familiar. Acompañar al colaborador en situaciones complejas y fortalecer la cultura organizacional.” dan cuenta de una alta diversidad en las particularidades corporativas para el desempeño de un profesional de trabajo social.

El análisis de esta categoría permite identificar que las metodologías de intervención que utilizan los trabajadores sociales en el campo organizacional se caracterizan por su diversidad, flexibilidad y adaptación contextual. Se evidencia que, en el ejercicio profesional, se trasciende la aplicación de modelos rígidos para configurarse como una práctica situada, reflexiva y crítica.

Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas, se evidencia que los profesionales en trabajo social no se adhieren únicamente a una teoría o a una sola corriente metodológica, sino que combinan

enfoques participativos, educativos, psicosociales y organizacionales, lo que permite que ajusten sus herramientas al tipo de empresa, población y a los objetivos institucionales. Esta pluralidad confirma la postura de Vélez (2002), quien señala que la intervención en Trabajo Social transita entre varias tipologías, entre ellas la educativa, preventiva, promocional y prestacional, adaptándose según las necesidades del contexto.

Un elemento común es la teoría del cambio como marco orientador de los procesos de planeación y medición del impacto social, junto con metodologías participativas. Como lo afirma el entrevistado número 6 al mencionar “educación popular y educación experiencial como base metodológica, enfoques de acción y participación comunitaria”, las cuales promueven la construcción colectiva de soluciones y la implicación activa de los colaboradores. En este énfasis, la participación y la creación se articulan con una perspectiva hermenéutica e interpretativa que ayudan a sustentar la intervención, ya que consideran al sujeto como protagonista del proceso y no como un receptor pasivo del proceso.

Se evidencia una integración de metodologías innovadoras provenientes del ámbito organizacional. También se observan metodologías ágiles como la gestión del cambio, el liderazgo participativo, la innovación social y la planeación estratégica. En estas prácticas se refleja la evolución del Trabajo Social hacia un rol más estratégico dentro de las empresas. Esto demuestra coherencia con lo planteado por Chaparro y Urra (2014), quienes destacan que el profesional debe “diseñar, ejecutar y gestionar programas de bienestar y desarrollo, articulando la eficiencia empresarial con la equidad social”.

Con relación a las metodologías propias o adaptadas por los profesionales entrevistados, el entrevistado número 5 nos cuenta que ha “adaptado metodologías como la oralitura (proveniente de comunidades afrodescendientes), el diálogo de saberes (comunidades indígenas), la conversa sabrosa y el uso de mándalas con grupos; lo que refleja la capacidad y sensibilidad del Trabajo Social frente a la diversidad cultural, y amplía el conocimiento sobre las distintas formas de intervención. Estas

experiencias, lejos de ser anécdotas, representan la capacidad de los trabajadores sociales de adaptarse a los entornos cambiantes.

Para poder acomodarse a estos entornos, los y las trabajadoras sociales deben situarse bajo un paradigma epistemológico, destacándose como tendencia predominante en los entrevistados, el paradigma sociocrítico e interpretativo, pues los profesionales buscan comprender las realidades organizacionales desde una mirada más reflexiva que les permita generar procesos de transformación. El entrevistado número 6 señala lo siguiente: “Principalmente desde el sociocrítico y en parte desde el interpretativo, buscando movilización social y reflexión crítica”. Sin embargo, algunos profesionales integran también componentes positivistas para responder a las exigencias de eficiencia, ya que esto orienta hacia la medición y el reconocimiento del campo organizacional, y contribuye a la articulación de lo teórico con lo humano, según (Taylor & Bodgan, 2000).

Hablando de las tipologías de intervención, entre los entrevistados se observa un fuerte predominio de las tipologías educativa y promocional, las cuales orientan procesos de formación que fortalecen las capacidades y el bienestar de la población. Como afirma el entrevistado número 3, estas tipologías pueden variar según el área; sin embargo, las ejecuta “principalmente desde lo promocional y educativo en gestión social, e incluye también tipologías prestacionales y preventivos en otros frentes.” Estas acciones reflejan el propósito de consolidar procesos de aprendizaje colectivo, acompañamiento y transformación social e institucional.

Las técnicas interactivas que los entrevistados mencionan con mayor frecuencia son los estudios participativos, los grupos focales, la fotografía social y las metodologías ágiles, todas ellas, están orientadas a fomentar una buena comunicación, la creatividad y la cohesión entre los equipos, como afirma el entrevistado número 5, “En el aula utilizamos juegos cooperativos, mapas, redes de comunicación, colchas de retazos, círculos de palabras y seminarios alemanes con lecturas previas. Con los docentes e investigadores trabajamos principalmente con grupos focales y dinámicas más reflexivas.” Este enfoque nos permite evidenciar que los profesionales en Trabajo Social no solo utilizan técnicas

interactivas propias de la disciplina, sino que también dinamizan su intervención al incorporar herramientas diversas. Esto coincide con la propuesta de Urra y Chaparro (2014), quienes sostienen que el Trabajo Social en las organizaciones debe promover ámbitos participativos para fortalecer el bienestar y la productividad.

Como toda técnica, debe tener su soporte, herramienta o instrumento que respalde el quehacer profesional. Las más utilizadas por los entrevistados fueron los indicadores de impacto, los sistemas de monitoreo, los diarios de campo, los planes operativos y los informes periódicos. Estos instrumentos permiten sistematizar la práctica del trabajador social, evaluar resultados y retroalimentar la intervención. Como lo menciona el entrevistado número 2, sustenta su quehacer profesional mediante herramientas como “los indicadores sociales, los diagnósticos con visitas domiciliarias, las líneas de base, las mediciones cualitativas y cuantitativas y las encuestas”, mostrando así un ejercicio profesional riguroso y orientado a la mejora continua.

Para poder evaluar el impacto de la intervención, todos los entrevistados se orientan hacia la medición y evaluación de indicadores, ya sea a través de la gestión del impacto o del cumplimiento de objetivos. También es muy común el uso de informes periódicos. Sin embargo, algo muy importante que se emplea en el ámbito organizacional, como lo menciona el entrevistado número 4 es “la batería de riesgo psicosocial anual, en relación con el ausentismo laboral y los informes cualitativos sobre las actividades y atenciones” que se desarrollan en el campo organizacional. Esto permite reafirmar la especificidad del ejercicio profesional del Trabajo Social como una disciplina capaz de articular la gestión con la transformación social, fortaleciendo la identidad profesional y su incidencia en las dinámicas empresariales.

Las respuestas muestran que la identidad profesional dentro de las organizaciones no surge de manera automática ni pasiva; al contrario, se va formando activamente a través de la práctica y la gestión cotidiana. El rol profesional se entiende como un puente que conecta las metas productivas de la organización con el bienestar de los colaboradores y del entorno en el que opera. Cuando una persona

entrevistada habla de “reconocerse y diferenciarse dentro del equipo interdisciplinario” y de ejercer “las funciones propias del trabajo social con coherencia”, lo que se revela es una búsqueda constante por legitimar y dar sentido a los procesos que definen esa identidad desde el Trabajo social.

El profesional de Trabajo Social ya no se ve a sí mismo como un auxiliar de gestión del talento humano, sino como una parte esencial de la estrategia. Hay un sentido de orgullo y urgencia al decir que hay que "humanizar procesos" y "mostrar la importancia del rol social en la productividad". Esto refleja una clara necesidad por demostrar el valor agregado del componente humano en la rentabilidad y sostenibilidad corporativa.

La experiencia laboral ha sido mayoritariamente una fuente de fortalecimiento de la identidad. Los profesionales expresaron con entusiasmo cómo han logrado "liderar áreas gerenciales, manejar temas financieros y estratégicos" y "crear metodologías, gestionar presupuestos y tomar decisiones estratégicas siempre con enfoque social y comunitario". Se celebra que la profesión haya ganado un "reconocimiento pleno" en espacios antes invisibilizados, como la "dirección de proyectos y el desempeño de cargos ejecutivos"

Sin embargo, esta narrativa de triunfo no está exenta de matices. Otros mencionaron que, si bien se han fortalecido, ha sido un proceso de "legitimación" que requirió "constante cualificación, actualización y esfuerzo personal", y que en ocasiones se sintieron "subestimadas" al principio, pero después fortalecidas por el "compromiso y la pasión". El tono es a veces de sacrificio heroico, como si dependiera del "amor y entrega de cada profesional", según sus manifestaciones.

Esto evidencia un conflicto evidente en la construcción de la identidad, porque en un aspecto, la satisfacción es inmensa al superar las expectativas y al demostrar que el profesional de Trabajo Social cuenta con la competencia para la gestión humanizada, lo que impulsa a la profesión a la conquista de espacios cada vez mas significativos dentro de las organizaciones.

Por otro lado, es evidente que hay una fragilidad de fondo. La construcción de la identidad profesional parece apoyarse demasiado en el esfuerzo personal y en la disposición de cada profesional

para demostrar su valor, en vez de estar respaldada por una estructura académica o investigativa sólida. Además, la percepción de que hay pocos profesionales en el área, junto con la escasa producción investigativa en este campo, refleja una falta de apoyo institucional que genera dudas sobre cómo se consolidará esta identidad en el futuro.

En definitiva, aunque el profesional de Trabajo Social ha conquistado con entusiasmo y competencia espacios cada vez más significativos dentro de las organizaciones, la sostenibilidad de este posicionamiento requiere urgentemente que la estructura académica e investigativa se fortalezca y brinde un soporte sólido que trascienda el mérito y la pasión del individuo.

Conclusiones

El trabajo social en el campo organizacional acompaña líneas sin tener argumentados procesos metodológicos que le califiquen desde su especificidad acciones propias que posicionen la profesión, por ello, se presenta confusión en su quehacer con otras profesiones afines e incluso a nivel técnico y tecnológico, encontrándose en la realidad otros profesionales atendiendo retos sociales y humanos en el sector empresarial, por ello se hace menester avanzar en procesos investigativos que posibiliten la identificación de las diferentes formas que desde el trabajo social se desarrollan para el acompañamiento de procesos sociales y humanos en la búsqueda de la garantía de los derechos humanos de las personas que hacen parte de las organizaciones entregando sus saberes, capacidades y competencias para el éxito corporativo que garantice eficiencia y efectividad, fortalecimiento y rentabilidad, pero ello implica desgaste, cansancio de las personas que afecta la multidimensionalidad y las dinámicas corporativas a la vez.

Desde la experiencia y la lectura de contexto a partir del análisis de documentos y la realidad se puede identificar que el quehacer profesional de un trabajador social es algo desconcertante en el área organizacional ya que puede ser confundido con los profesionales, tecnólogos o técnicos egresados de gestión del talento humano, esto debido a que en muchas organizaciones los profesionales en trabajo social realizan y cumplen con labores que le competen a esta área; por lo tanto, aún no hay una visión tan clara que permita diferenciar un área de formación de la otra en este sector laboral. No obstante, se considera que las y los trabajadores sociales podrían desempeñar y liderar otros procesos a nivel interno y externo en pro del bien colectivo (empresa, colaboradores y contexto cercano) propiciando transformaciones que impacte a nivel social desde la garantía de los derechos humanos en el contexto empresarial.

En el sector organizacional se ha tergiversado el sentido de la profesión de trabajo social donde se ha considerado que el bienestar de los colaboradores se centra en la entrega de kits, bonos, beneficios y premios que motivan al trabajo, sin embargo, desde el propósito y sentido de la profesión se debería

pensar, trabajar y fortalecer procesos que estén acompañados de acciones pedagógicas que conlleve a transformaciones propiciando que se de cumplimiento a los principios de la profesión dentro de la especificidad e identidad profesional del trabajo social.

Las bases del quehacer profesional deben estar fundamentadas teórica, conceptual y metodológicamente, aunque este proceso no se socialice siempre, si debe tenerse presente y claro ya que esto, permite tener un horizonte para llevar a cabo los procesos de intervención con sentido, coherencia y objetivos concretos que propicien una transformación en todos los focos de intervención.

Recomendaciones

Se recomienda fortalecer la visibilidad y valoración del trabajo social dentro de las organizaciones. Es fundamental que las empresas comprendan que el trabajo social no es solamente una actividad asistencial, sino una disciplina estratégica que contribuye significativamente al bienestar y la sostenibilidad organizacional y para ello es necesario promover espacios de diálogo que permitan integrar al trabajador social en los procesos de toma de decisiones.

Asimismo, se sugiere desarrollar programas de formación continua para los profesionales del trabajo social centrados en competencias técnicas y éticas. Estos programas deben estar orientados a fortalecer habilidades que faciliten el liderazgo, la intervención en políticas internas y la gestión del cambio organizacional, es importante implementar metodologías participativas y flexibles en las intervenciones sociales, como el uso de entrevistas cualitativas semiestructuradas. Estas técnicas deben adaptarse al contexto específico de cada organización para lograr un entendimiento profundo de las necesidades y experiencias de los colaboradores.

Por otro lado, se recomienda fomentar la interdisciplinariedad, promoviendo el trabajo conjunto entre el trabajo social y otras áreas, como la administración, la psicología y la sociología. Esta colaboración enriquecerá las estrategias y mejorará la efectividad de las intervenciones, las organizaciones deben comprometerse a promover ambientes laborales que sean inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad ya que esto contribuye no solo a crear una cultura organizacional sana, sino también a potenciar la productividad y la cohesión social dentro del ámbito laboral.

Referencias

Agudelo Gil, L. M., Zuluaga Guerra, L. F., & Saldarriaga Rivera, D. (2021). La especificidad profesional del trabajo social en la intervención con familias en Colombia. *Revista Latinoamericana de Trabajo Social*.

Barbosa, M. M. (2010). Reflexiones de la intervención desde Trabajo Social en el área Empresarial. Universidad de Cartagena.

Cedillo, G. J. (2021). Diagnóstico social en trabajo social: conceptos clave y metodología para su elaboración. *Margen: Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales*.

Chaparro, M., & Urra, M. (2012). Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *Revista Hojas y Hablas*. Fundación Universitaria Monserrate.

Chaparro, M. y Urra, M. (2013). Competencias del Trabajo Social en la Gestión del Talento Humano.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.

Chiavenato I. (2002) *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill .

Cifuentes, M. (2021). Trabajo social y especificidad profesional: el saber hacer en el ejercicio profesional, la formación académica y la intervención social. *Revista Latinoamericana de Trabajo Social*.

Consejo Nacional de Trabajo Social. (2025). Plan de acción 2025.

Contreras-Santos, M. J. (2018). Trabajo social organizacional. *Prospectiva: Revista de Trabajo Social e Intervención Social*.

Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO). (2015a). Proyecto curricular del programa de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Bello, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Feinstein, O. (1997). AMARTYA KUMAR SEN (Edición a cargo de José Casas Pardo), Nueva economía del bienestar. Universidad de Valencia. IFAD, Naciones Unidas.

Fisher, E. (2009) Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies, Administration in Social Work.

García Londoño, L. F. (2024). Sistematización de experiencias: el trabajo social, estrategias de intervención e impacto en la cultura organizacional. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Guarín Giraldo, M. (2025). Aportes del trabajo social en la gestión organizacional de la Compañía Servi Express S.A.S: Seguridad y salud en el trabajo, bienestar y perspectiva de género. Universidad de Antioquia.

Guzmán Heredia, A., Mina Urrutia, T., & Gil Ríos, A. M. (2023). Metodología de intervención en trabajo social: contribuciones para su análisis.

International Federation of Social Workers Europe e.V. (s.f.). Standards in social work practice meeting human rights (Executive summary).

Jiménez, J. M., & González, N. (2023). Dimensión metodológica de la intervención profesional en el Eje Cafetero y Norte del Valle colombiano.

La gestión del talento humano, un reto para el profesional de Trabajo Social. (2023). Revista Hojas y Hablas.

Lera, C. I., Ludi, M. del C., Bugdahl, S., Joannas, Y., Angeramo, L., Serra, M. F., & Frank, I. (2018). Identidad profesional de trabajo social: principales rasgos de su configuración en distintos actores del campo profesional. Ciencia, Docencia y Tecnología - Suplemento. Universidad Nacional de Entre Ríos.

Matus Sepúlveda, T. (2000). Identidad profesional: hacia una construcción polifónica. Revista de Trabajo Social.

Mosquera, J. (2023). Reflexiones sobre las metodologías de intervención en trabajo social: retos en tiempos de transformación social. Revista Prospectiva.

Ospina, E. (2020). El rol interdisciplinario del trabajador social en las organizaciones colombianas: retos y oportunidades en escenarios complejos. En *La intervención profesional del trabajador social en Colombia*.

Pérez Mendoza, L., & Díaz Flórez, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia: inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuther*.

Social Care Institute for Excellence (SCIE). (2024). An evidence review of what supports social workers in their role.

Torres, C. (2005). Trabajo social en las organizaciones, Nueva alternativa y perspectiva profesional. *Revista Colombiana de Trabajo social* N.19. Bogotá.

UNIR. (2022, 18 de agosto). El trabajo social en la empresa privada: claves e importancia. *UNIR Revista*.

Uniminuto. (2023). PCIS líneas de investigación.

Urra, M. (2012). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Revista Hojas y Hablas*.

Vizcarrete. (2022). Modelos y métodos de intervención en trabajo social: cuáles son, características y ejemplos.

Anexos

1. Formato de entrevista semiestructurada.

Instrumento de Entrevista Semiestructurada

Presentamos preguntas clave para entrevistar a trabajadores sociales en el ámbito organizacional.



Datos Generales del Entrevistado

Nombre completo:

Formación académica:

Tiempo de experiencia en el campo organizacional:

Empresa u organización actual:

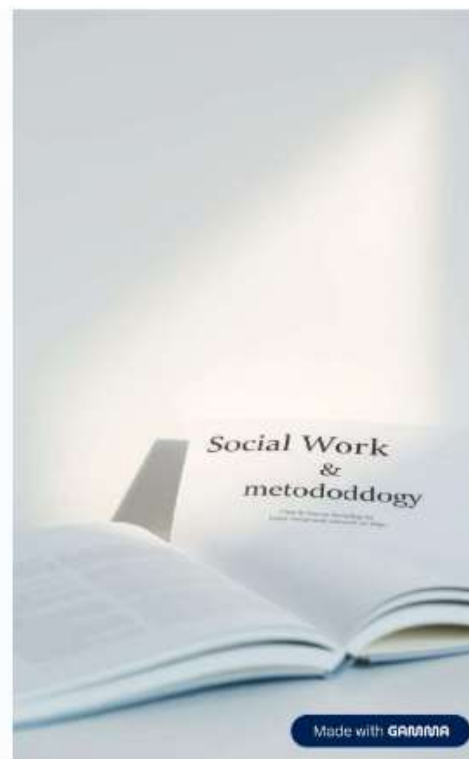
Cargo actual:

Preguntas Generales

1. ¿Cuáles son los procesos que acompaña en la empresa?
2. ¿A qué nivel desempeña su rol como trabajador social? **A.** Operativo **B.** De coordinación **C.** Estratégico
3. ¿En qué línea de intervención desarrolla su rol como trabajador social? **A.** Procesos y sub procesos de gestión del talento humano **B.** Bienestar y desarrollo de colaboradores **C.** Responsabilidad y desarrollo con sostenibilidad
4. ¿Cuáles son las funciones que ejerce dentro de la organización?
5. ¿Cómo está constituido tu equipo de trabajo, para el desempeño de su rol como trabajador social?
6. ¿Tiene áreas a su cargo? ¿Cuáles?
7. ¿Qué tipos de situaciones o casos atiende en el desempeño de su rol como trabajador social?
8. ¿Con que población trabaja?

Metodologías de Intervención

1. ¿Cuáles son las teorías que utiliza en su desempeño profesional dentro de la organización?
2. ¿Ha desarrollado o adaptado alguna metodología propia para su intervención en la empresa?
3. ¿Bajo qué paradigma (Positivista-comprensivo/interpretativo-sociocrítico) estructura un proceso de intervención desde su rol como trabajador/a social?
4. ¿Bajo qué tipología (prestacional- preventiva-educativa-promocional) desarrolla la intervención?
5. ¿Qué técnicas interactivas emplea en su trabajo cotidiano con colaboradores o equipos de trabajo?
6. ¿En qué herramientas o instrumentos soporta el quehacer profesional?
7. ¿De que manera le hace evaluación y seguimiento a la gestión que usted realiza?



Identidad profesional en el campo organizacional.

1. ¿Qué significa para usted "identidad profesional" en el contexto organizacional?
2. ¿Ha sentido que su identidad profesional ha sido fortalecida o desdibujada en su experiencia laboral? ¿Por qué?
3. ¿Qué estrategias cree que podrían fortalecer la visibilización y el posicionamiento del Trabajo Social dentro de las organizaciones?



Retos y oportunidades

1. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrenta un trabajador social al implementar intervenciones en organizaciones?
2. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado como trabajador/a social en el campo organizacional?



Cierre y Reflexiones Finales

1. ¿Desea agregar alguna reflexión sobre su experiencia o importancia del trabajo social en organizaciones?



Observaciones adicionales del entrevistador.