

Vinculación de trabajadores sociales en empresas: ¿Es vigente la Ley 53 de 1977? ¹

Gloria María Jiménez González

PH.D. Trabajo Social, docente interna Universidad Pontificia Bolivariana, gloria.jimenez@upb.edu.co

Viviana Marcela Alonso Marroquín

Magíster en Desarrollo Social, docente interna de la Universidad Pontificia Bolivariana, viviana.alonso@upb.edu.co

Ana María Rivera Ladino

Estudiante noveno semestre de Trabajo Social, practicante Universidad Pontificia Bolivariana, ana.rivera@upb.edu.co

Aprobado:

21 de febrero de 2020

Recibido:

6 de marzo de 2019

DOI:

<http://dx.doi.org/10.18566/rfts.v34n34.a01>

1 Proyecto de investigación: Conocimiento y aplicación de la Ley 53 de 1977: artículo 4º. Vinculación de trabajadores sociales en empresas con más de 500 trabajadores. Estudio de caso: Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana. Código del proyecto 319B-11/1474. Fase: finalizado. Fecha de inicio: 14 de noviembre del 2014, fecha de finalización: 14 de noviembre del 2015.

Resumen

El presente artículo hace parte de la investigación relacionada con el conocimiento que tienen y la aplicación que hacen de la Ley 53 de 1977 algunas de las empresas del Área Metropolitana de Medellín. Esta ley establece la contratación obligatoria de un trabajador social por cada 500 trabajadores vinculados para las empresas, y un profesional más por cada 200 trabajadores. Este profesional debe apoyar procesos de bienestar y desarrollo del trabajador y sus familias. En la actualidad no es claro si las empresas tienen conocimiento o no de la existencia de esta ley y si la aplican.

Esta investigación, cuyo diseño respondió al método mixto con énfasis cualitativo, de tipo descriptivo y de nivel exploratorio, por ser la primera investigación que se realizó en el medio, tuvo como universo las empresas del Área Metropolitana de Medellín legalmente registradas ante la Superintendencia de Comercio. Como estrategia se utilizó el estudio de caso. La muestra se recolectó deliberadamente, hasta agotar, en el tiempo planeado, un número considerable de empresas que accedieron a participar de la investigación.

Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario y la entrevista semiestructurada, esta se procesó en el *software* de EPIINFO y ATLAS TI.

Palabras clave

Ley, Empresa privada, Bienestar laboral y Trabajo social.

Abstract

This paper is part of research regarding the awareness and implementation of Law 53 from 1977 by some companies of Medellín's Metropolitan Area. This law establishes that for companies having more than 500 workers, the hiring of a social worker for each 500 affiliated workers plus an additional professional for 200 workers is mandatory. This professional should engage in the processes aiming at the welfare and development of workers and their families. At present it is not clear if companies are aware of this law and if they implement it.

This pioneering research follows a mixed method involving qualitative, descriptive and exploratory components and focused on the companies within the Metropolitan Area which were legally registered before the Superintendence of Commerce. As a strategy, the case study was employed and the sample was collected within the planned time frame, encompassing the companies which accepted to participate in this research. For data collection, both questionnaires and interviews were employed and were processed by EPIINFO and ATLAS TI software.

Keywords

Law, Private enterprise, Labour welfare, Social work.

Introducción

El presente artículo da cuenta de los hallazgos de la investigación relacionada con el *Conocimiento y aplicación de la Ley 53 de 1977: artículo 4º. Vinculación de trabajadores sociales en empresas con más de 500 trabajadores. Estudio de caso: Medellín*, realizado por los estudiantes del Semillero EUREKA, perteneciente al grupo de Investigación en Trabajo Social, GITS.

La Ley 53 de 1977 reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajo social y destaca en su Artículo 4:

Es obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores, que deberá ser calificado por el Gobierno, contratar para el servicio de los mismos, trabajadores sociales con el objeto de que colaboren con ellos para el desarrollo de políticas de empleo, salario e inversión de los mismos (CONETS, 2006, p. 40).

Esta ley fue reglamentada por el Decreto 2833 del 9 de octubre de 1981, que en su Artículo 9 expresa: “las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el Artículo 4” (CONETS, 2006, p. 40).

Le corresponde al Concejo Nacional para la educación de Trabajo Social (CONETS) velar por el conocimiento y la aplicación de la ley en las empresas colombianas, que garantice la vinculación de los profesionales y contrarrestar los altos índices de desempleo actual en la población de jóvenes trabajadores sociales.

La investigación de Jiménez (2013) relacionada con el papel que cumplen los trabajadores sociales en las áreas de gestión humana de un grupo de 43 empresas de la ciudad de Medellín, encontró que solo 10 de los participantes mencionaron la ley, lo que equivale al 23 % de las empresas participantes. El anterior dato muestra que no es claro qué tanto las empresas conocen o desconocen la existencia de una norma que regula la vinculación de estos profesionales.

Esta es la primera investigación desarrollada tanto en el ámbito local como nacional, lo que permitirá, con los resultados obtenidos, adelantar propuestas para incentivar el cumplimiento de la ley y apoyar iniciativas por parte de los organismos que regulan la formación de los profesionales de trabajo social en Colombia, el Consejo Nacional para la Educación del Trabajo Social (CONETS) y las facultades del medio. Se parte de que algunas iniciativas pueden responder a concientizar y sensibilizar a los empresarios, para la creación de nuevos campos de trabajo que permitan la vinculación de jóvenes profesionales desempleados, interesados en el campo empresarial.

Colombia, desde el año 2013, ha venido incrementando los niveles de acceso a la educación superior, a excepción de 2017, año en el que se matricularon 487.511, frente a los 529.534 de 2016, produciendo un descenso del 7 %. Por su parte, la cobertura en educación superior, en el periodo entre 2013 y 2017, paso del 27 al 51 %, teniendo como propósito alcanzar el 60 % en los años siguientes (El Tiempo, 2019, párr. 2, 14).

En 2018, la Universidad Libre, en un análisis sobre empleo juvenil, informaba como en Colombia, “los jóvenes con estudios profesionales son los que más se demoran en encontrar empleo, con 31 semanas; seguidos por los técnicos (27 semanas) y los bachilleres (22)” (Vanguardia, 2018, párr. 3). Esta situación era aún más complicada para los jóvenes universitarios de ciudades como Bogotá, que tardaban las 31 semanas señaladas, comparadas con los del resto país, que lo hacían en 20 semanas. En cuanto al desempleo en los jóvenes entre 18 y 28 años, para mayo de 2018, la cifra era de 3 millones 400 mil, mostrando, por supuesto, una situación bastante alarmante (Portafolio, 2018, párr. 1 y 12). Y es que, respecto a lo anterior, el porcentaje de jóvenes desempleados no disminuía, como a continuación se señala: en 2015 fue de 15,3 %; en 2016, alcanzo el 16,1 %; asimismo en 2017, creció a 16,3 %; para, finalmente, en 2018, llegar a 17,1 % (INEI, 2019, p. 82).

En 2018, de los 1,1 millones de ciudadanos que se inscribieron en el sistema público de empleo del país, “el 49,8 % eran jóvenes, situación que es coherente con las cifras de desocupación de esta población. Esto suma un total de 550 mil 591 personas”. (INEI, 2019, p. 81).

Son datos que confirman el alto desempleo de los jóvenes profesionales y las dificultades para acceder a su primer empleo, caso que no es ajeno a

la profesión del trabajo social. Si las empresas conocen y aplican la ley en cuestión, podrían ser menos los índices de desempleo y las dificultades para ejercer la profesión del trabajo social. Según López (1994), es evidente que la educación eleva la participación laboral de los jóvenes y que, a medida que progresan, logran mejorar y ampliar la fuerza laboral del país.

Con relación a la profesión de trabajo social, según un estudio realizado por la Universidad Pontificia Bolivariana, en el año 2009 (UPB), el 66,7 % de una muestra de 114 graduados se encontraba laborando y el 33,3 % de los egresados en espera de cualquier tipo de vinculación (Cossio y Correa, 2009). Solo el 7,9 % estaba vinculado al sector empresarial, más específicamente al industrial. Este dato es preocupante, más si se observa el alto número de industrias que operan en el Área Metropolitana de la ciudad de Medellín. Según la Cámara de Comercio (2016), de las 500 empresas más grandes de Antioquia se destacan unas 274, que, de alguna manera, podrían favorecer con el cumplimiento de esta ley a un gran número de egresados en busca de empleo.

La ciudad de Medellín presentaría un gran crecimiento, en el número de empresas, al pasar de 58 mil 631 en 2007, a 102 mil 569 en 2018. Para esta última fecha citada sus activos alcanzarían 510 billones de pesos, de los cuales el 92 % estarían concentrados en las grandes empresas, las cuales, a su vez, y, paradójicamente, representan la menor cantidad de estas, con tan solo el 0,8 % (Empresarismo Medellín Digital, 2019, p. 1).

De acuerdo con el boletín número 3 del 2018 del Consejo Nacional de Trabajo Social, con datos correspondientes al año 2017, 3.097 estudiantes se graduaron como profesionales en trabajo social (p. 3). Igualmente, y según información del “Observatorio laboral para la educación” del Ministerio de Educación de Colombia, para el año 2018, el 78 % de los recién egresados de trabajo social estarían vinculados con un sueldo aproximado de 1'345.791 pesos colombianos (Mineducación, 2020).

Las universidades, en procura de cumplir sus objetivos de responsabilidad social, responden a la demanda de las empresas, de formar mano de obra calificada, es así como, en el caso de la Facultad de Trabajo Social UPB, el programa tiene el VIII semestre centrado en la formación de talento humano preparado para el desempeño en las organizaciones. Específicamente, el curso de talento humano tiene como propósito:

Brindar conocimientos teóricos y prácticos que determinan y direccionan la intervención del trabajador social, en la gestión humana en las organizaciones, los procesos de gerencia del talento humano bajo modelos de competencias, los sistemas integrados de gestión de calidad, ambiental y seguridad y salud en el trabajo (UPB, 2015, p. 2).

Al formar profesionales expertos para estas áreas se responde a lo que afirman Escalona y Fernández (2007), “el contexto socioeconómico, cultural y político del mundo contemporáneo, exige un vínculo más sólido y coherente entre las demandas del mercado y las habilidades formativas y profesionales de los universitarios” (p. 113).

Cuando se tiene una ley que prioriza la vinculación de una profesión específica, en este caso el trabajo social, es necesario buscar opciones de empleo para la población joven recién egresada, con intereses en el campo empresarial, los que, a su vez, se forman cumpliendo perfiles profesionales con competencias mínimas a la espera de una vinculación.

A su vez, algunas empresas han sido las gestoras de programas de formación superior y, en muchos casos, son las mayores inversionistas de universidades privadas, creadas para responder a las demandas del mercado. La universidad, bajo el cumplimiento de las políticas y normas que la educación superior del país exige, atiende, de igual manera, su responsabilidad de formar y aportar, según su misión, la mano de obra calificada que el medio requiere.

Un caso específico es el del surgimiento de la carrera de trabajo social en Medellín, de la Facultad de Trabajo Social de la UPB. Según Torres (1985), la primera escuela de servicio social de la ciudad fue creada por solicitud de los industriales pertenecientes a la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, los cuales solicitaron a la UPB crear el programa de Servicio Social para apoyar los trabajos de las fábricas que en ese momento crecían a causa del desarrollo industrial del departamento. Fue así como en 1945 se creó la Facultad de Trabajo Social de la UPB, Medellín, para responder a las exigencias del medio con intervenciones desde diferentes campos, entre ellos el empresarial, que era el de mayor interés en ese momento.

El Consejo Nacional para la Educación de Trabajo Social, CONETS, en cumplimiento de la función de vigilancia y control del ejercicio profesional, ha desarrollado acciones tales como la divulgación de la Ley 53 de 1977 y su Decreto Reglamentario 2833 de 1981, lo cual ha sido una acción permanente desde su instalación, a través de medios como la prensa, el sitio web y con la entrega física de la ley y del decreto en los sectores público y privado, contando con la colaboración de las asociaciones de trabajadores sociales y las unidades académicas de trabajo social en el país. Como estrategia, desde el año 2004, se dirigen, de manera personalizada, a los estudiantes de último año de carrera con paquetes informativos sobre la inscripción al Consejo. También se ha dado permanente respuesta a los requerimientos de diferentes entidades, tanto del sector público como del privado, sobre la inscripción al Consejo de los trabajadores sociales vinculados a estas.

En la investigación se procuró responder a las preguntas: ¿conocen las empresas con más de 500 trabajadores vinculados, de la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana, la Ley 53 de 1977, reglamentada por el Decreto 2833 del 9 de octubre de 1981, explícitamente en el Artículo 9, que expresa que “las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4^{to}” de dicha ley?, y ¿cuáles son las motivaciones que actualmente llevan a las empresas a contratar a este profesional?

El objetivo de la investigación buscaba indagar en un grupo de empresas por el conocimiento y la aplicación del Artículo 4 de la Ley 53 de 1977, que reglamenta para las empresas con más de 500 trabajadores vinculados, la contratación de trabajadores sociales y conocer qué motiva o no a la vinculación de estos profesionales en las empresas participantes de la investigación.

Metodología

El artículo está basado en una investigación de diseño mixto con énfasis cualitativo, no experimental, descriptivo, por permitir la interpretación de la información con la integración de las características del objeto de intervención y exploratoria, por ser la primera investigación en la ciudad

de Medellín. Se utilizó como estrategia el estudio de caso, lo que permite concluir para las empresas participantes.

Teniendo en cuenta que no se encontró publicado el número de trabajadores por empresa en Medellín, se consultó la lista de la Cámara de Comercio publicada en la RAED, *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo*, edición N° 15 del año 2016, con las 500 empresas más grandes de Antioquia según sus ingresos económicos y sus activos anuales, en la que se pudieron visualizar algunas de las que serían objeto de este estudio.

Finalmente, participaron 13 empresas con una muestra deliberada, en la medida en que lo hicieron de forma voluntaria y respondieron en el tiempo estipulado. Como instrumento de recolección de datos se empleó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas y la entrevista semiestructurada diligenciada telefónicamente por cada uno de los estudiantes del semillero con los responsables de las áreas de gestión humana de estas empresas y se procesó la información con el *software* de EPIINFO y el ATLAS TI.

Referentes conceptuales

Las leyes relacionadas con la educación superior en Colombia están reglamentadas por el Estado, las que a través del Ministerio de Educación Nacional (MEN) se normalizan y supervisan en cumplimiento de los requisitos y estándares mínimos de calidad. La Ley 30 de 1992 es la que regula la educación superior en el país. Dentro de los objetivos relacionados con la educación superior en Colombia, en el Artículo 1, numeral 1.5, se encontró que el Ministerio de Educación Nacional, busca:

Orientar la educación superior en el marco de la autonomía universitaria, garantizando el acceso con equidad a los ciudadanos colombianos, fomentando la calidad académica y la pertinencia de los programas, la eficiencia y transparencia de la gestión para facilitar la modernización de las Instituciones de Educación Superior e implementar un modelo administrativo por resultados y la asignación de recursos con racionalidad de los mismos (Presidencia de la República de Colombia, 2009).

Teniendo en cuenta que en Colombia hay libertad de derecho para elegir y ejercer la profesión o el oficio que los ciudadanos a bien tengan preferir, existe una regulación del ejercicio de las profesiones, con fundamento en la Constitución Política de 1991, en el Artículo 26, el cual expresa que: “la ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones” (Consejo Nacional de Acreditación, CNA, s. f., párr. 4).

El mismo CNA (s. f.) plantea que:

Existen normas específicas que reconocen y reglamentan el ejercicio de las siguientes profesiones: abogacía, enfermería, laboratorista clínico, contador público, odontología, medicina y cirugía, química farmacéutica o farmacia, economista, microbiología, bacteriología, agronómicas y forestales, técnico constructor, químico, fisioterapeuta o terapeuta físico, ingeniero químico, licenciados en ciencias de la educación, trabajador social, ingeniería [...] entre otras (s.f., párr. 7).

Para el caso de la profesión de trabajo social se instaura la Ley 53 de 1977, en la cual el Congreso de Colombia reglamenta el ejercicio de la profesión; de acuerdo con el interés de la presente investigación, se hace énfasis en el Artículo 4 de esta ley, el cual

establece como obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores, que deberá ser calificado por el Gobierno, contratar para el servicio de los mismos, trabajadores sociales con el objeto de que colaboren con ellos para el desarrollo de políticas de empleo, salario e inversión de los mismos. (CONETS, 2006, p. 40).

En este documento rector del marco normativo del ejercicio profesional del trabajo social se establecen diez artículos cuyas prescripciones expresan, básicamente, elementos relacionados con las condiciones de formación exigidas para optar por el título de trabajador social, las cualidades y calidades del proceso formativo previo al desempeño del rol profesional exigido por la ley dentro del territorio nacional.

Así mismo, la ley ubica la aplicación del ejercicio profesional en el contexto social, tanto en el sector público como en el privado. Determina una exigencia de práctica profesional de trabajo social previo a la obtención del título profesional, lo que las universidades, usualmente, han incorporado en prácticas académicas de sus estudiantes, finalizando así el ciclo de formación y acompañamiento a la vida laboral, al ejercicio de intervención y a la instauración del sentido ético profesional.

La norma jurídica establece en sus artículos 6°, 7° y 8°, lineamientos generales de la conformación y las funciones del Consejo Nacional de Trabajo Social (CONETS) y la articulación de quienes obtengan el título de trabajadores sociales con dicha institución, que es la encargada de registrar y expedir las tarjetas profesionales y asume, a la vez, una posición directriz y de regulación del ejercicio profesional en todo el país (CONETS, 2006).

En el marco histórico normativo que sustenta el trabajo social como profesión aparecen en el Diario Oficial número 34940 de enero 26 del año 1978, las especificaciones de la reglamentación de la Ley 53 de 1977. La publicación institucional de imprenta nacional, que almacena todo lo relacionado con los aspectos legales del país, decreta las directrices de la aplicación de los artículos de la citada Ley 53, dadas por el Congreso de la República. Entre las disposiciones se resaltan las siguientes, relacionadas directamente con este estudio:

Artículo 2: “Trabajadores Sociales” y podrán desempeñar las funciones establecidas para esta profesión tanto en la actividad pública como en la privada.

Parágrafo. Para el ejercicio de la profesión de trabajador social se establece, fuera de los requisitos académicos exigidos por el Gobierno, prestar un año de trabajo que puede ejecutarse en las entidades que el gobierno designe, sea en la ciudad o en el campo.

Artículo 3°. Las empresas del Estado y las privadas que requieran los servicios de trabajadores sociales solo podrán contratar profesionales con título universitario.

Artículo 4°. Establécese como obligatorio para las empresas que tengan un número elevado de trabajadores, que deberá ser calificado por el Gobierno, contratar para el servicio de los mismos, trabajadores sociales con el objeto de que colaboren con ellos para el desarrollo de políticas de empleo, salario e inversión de los mismos (Congreso de Colombia, 1978, s.p.).

En cuanto a las normas que rigen las dinámicas laborales de los y las trabajadoras sociales en Colombia, aparece el Decreto 2833 de 1981, que retomando la Ley 53 de 1977 especifica algunas actuaciones que habían sido definidas por dicha ley. Cabe anotar que desde la creación y la publicación del decreto en mención no aparecen referencias jurídicas, decretos, leyes, normas ni modificaciones a la Ley 53 de 1977 en el país.

El Decreto 2833 presenta 13 artículos que reglamentan y especifican asuntos propuestos en la Ley 53 con un grado mayor de claridad sobre la ejecución de los mismos. Como primera medida, se conceptualiza que el trabajo social se definirá según la ley y siguiendo su artículo primero bajo las siguientes consideraciones:

Artículo 1°. En los términos de la Ley 53 de 1977 se entiende por trabajo social la profesión ubicada en el área de las ciencias sociales que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social.

Entre las funciones establecidas jurídicamente para la profesión, y que complementan lo anteriormente señalado en el artículo 1°, se encuentran:

- a) Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social;
- b) participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social;
- c) realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social;
- d) organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social;
- e) colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social; y
- d) participar en el tratamiento de los problemas relacionados con

el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión (Congreso de Colombia, 1981).

Estas funciones solo estarán dirigidas a aquellos que cumplan con los requisitos de formación superior en universidades avaladas por el Estado, bajo la supervisión del Ministerio de Educación Superior, y podrán ejercer como tales y ser contratados por empresas aquellas personas que soporten un título profesional; el escenario laboral se mantiene abierto a instituciones públicas y privadas.

El Artículo 9 del Decreto 2833, por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977, precisa los términos y exigencias hacia las empresas frente a la creación de cargos dentro de las mismas para los trabajadores sociales, quienes estarán al frente del desarrollo de políticas, programas de bienestar, condiciones salariales e inversión para los empleados de las respectivas organizaciones. En este artículo se delimita, con más claridad, la proporción de trabajadores sociales exigidos por los organismos legales del país a las empresas que cuentan con un número superior a 500 empleados.

El concepto de empresa, en la presente investigación se trabaja a partir del concepto de empresa privada definida en el Código de Comercio de Colombia, en su artículo 25 del Decreto 410 de 1971, como “toda tarea económica organizada por la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o por la prestación de servicios, dicha actividad se hace por medio de uno o más establecimientos de comercio” (s. p.). A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 15, el cual fue modificado por el Artículo 32 de la Ley 50 de 1990, describe a la empresa como “toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y tengan trabajadores a su servicio” (Congreso de Colombia, 1990).

Según la Real Academia de la Lengua Española, por empresa se entiende una “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos” (RAE, 2019, definición 2); a su vez (Fernández, 2010) define la empresa como “una organización que persigue obtener beneficios proporcionando bienes (productos o servicios) que demanda el mercado” (p. 61).

Sin embargo, es importante hacer una reflexión de la relación del concepto entre empresa y organización; una organización es “un conjunto de personas que, con los medios o recursos adecuados, funciona mediante un conjunto de procedimientos y reglas establecidos para alcanzar un fin determinado” (Iborra, Dasi, Dolz, & Ferrer, 2014, p. 8); por su parte, Bateman y Snell, (2009) formulan como la empresa es “la unión y la coordinación de los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros necesarios para la consecución de las metas” (p. 20). Griffin (2011) la define como “un grupo de personas que trabajan juntas de manera estructurada y coordinada para lograr una serie de objetivos” (p. 3).

Lo anterior se confirma desde Chiavenato (1999), quien la define como aquel sistema abierto, donde las personas interactúan permanentemente para alcanzar objetivos determinados. Son sistemas complejos que buscan crecer a medida que prosperan. Tienen rutinas estandarizadas de tareas, con estructuras y funciones dentro de las mismas. En Colombia estas organizaciones pueden ser privadas, cuando el capital está en manos de socios particulares y tienen ánimo de lucro; o públicas, cuando es el Estado el responsable de sus inversiones y no tienen ánimo de lucro.

Las organizaciones-empresas, están divididas por departamentos o áreas responsables de diferentes funciones, una de estas es la de gestión humana, o lo que antes se conocía como área de personal, de relaciones industriales o recursos humanos. En estas se desarrollan

los procesos y actividades estratégicas de guía, apoyo y soporte a la dirección de la organización, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal requerido para potencializar la organización (García, 2009, p. 165).

Las diferentes áreas relacionadas con el personal, o lo que comúnmente se ha llamado el recurso humano, así como la de bienestar laboral, están destinadas al desempeño de profesiones relacionadas con las ciencias sociales o humanas, y es allí donde el trabajador social encuentra un espacio para el desempeño de sus funciones, que, de alguna manera, contribuyen con el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

El concepto de bienestar laboral surge a partir de finales del siglo XIX, según Barley y Kunda (1992), iniciando con la búsqueda de la calidad de vida de los trabajadores a partir del compromiso moral y religioso de los empresarios, los cuales centraban sus programas sociales en mejorar las condiciones morales de los trabajadores y dedicaban menos esfuerzo a mejorar las condiciones de trabajo.

Influenciados por la teoría de las relaciones humanas y en procura de eficiencia, los empresarios trascienden la moralidad y adoptan algunas acciones de beneficencia y prestaciones, tales como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud. Después de la Segunda Guerra Mundial están en procura de lograr mayor lealtad por parte de los trabajadores, con estrategias como la motivación, los salarios y el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir, empoderándose y dando sentido a la función, pasando de ser operativa a conectarse con la vida cotidiana de los trabajadores.

En los años setenta, Kast y Rosenzweig (1988) plantean que “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (p. 691), los empresarios pasan a preocuparse por la calidad de vida en el trabajo, dejan de lado el asistencialismo y procuran acciones que contribuyan al desarrollo humano integral.

En Colombia el concepto de bienestar laboral tuvo una marcada influencia por las ideas tayloristas y los rasgos paternalistas de los empresarios, quienes combinaban los lazos familiares con una autoridad determinante en el poder, lo que resultaba apoyado por la marcada influencia de la Iglesia y la poca supervisión del Estado, con ausencia de claridad para regular los intereses entre empresa y trabajadores (Urrea y Arango, 2000).

Con la divulgación de las teorías de las relaciones humanas, la profesionalización de las áreas de recursos humanos y, específicamente, el surgimiento de las oficinas de trabajo social, los programas de desarrollo organizacional, sumados a la influencia de modelos participativos provenientes de otros países, especialmente de Japón, los programas de bienestar laboral se convierten en medios de obtener legitimidad social tanto ante los trabajadores como en el apoyo a sectores

populares. Los recursos dedicados a vivienda, educación, salud y recreación, principales elementos del bienestar laboral del momento, además de la intención asistencial, tenían la intencionalidad de incrementar la productividad del trabajo y el compromiso del trabajador con la empresa (López, 1997, citado por Calderón *et al.*, 2003, p. 119).

Calderón *et al.* (2003) describen cómo el surgimiento de los programas de bienestar laboral, impulsados por las empresas y cuyas influencias son tanto externas como internas, abren el campo de acción para la profesión del trabajo social. Para ello en el país ya existían 13 escuelas de formación y, específicamente en Antioquia, funcionaba la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia (U. de A.) y la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB); solo en el año de 1977 se crearon cuatro programas en diferentes ciudades de Colombia (Torres, 1985).

Por su parte, (García & Duque, 2012) afirman que la gestión humana permite que la empresa, a través del bienestar laboral, “estructure estrategias y herramientas de comunicación y dirección, tendientes a la orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades de los individuos” (p. 16).

En total son 26 unidades académicas que ofrecen esta formación en el país, lo que muestra la acogida que tiene la profesión, debido al perfil amplio para desempeñarse en diferentes campos; ya lo afirmaba Jesús Glay Mejía (1991):

El trabajo social es de las pocas profesiones que consigue mantener una demanda creciente, de carácter amplio y diverso en el nivel del bienestar y el desarrollo social, lo cual es comprensible como profesión que centró su acción en los procesos sociales que se generan para buscar la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, se caracteriza por el enfoque integral y el desarrollo de las potencialidades de los sujetos como actores sociales (p. 14).

Es así como una de las áreas de intervención del trabajo social es la empresarial o el campo laboral. Con el apoyo de los conocimientos y teorías

de las ciencias sociales, especialmente de la administración y la psicología organizacional, el trabajador social busca fortalecer las organizaciones siendo un dinamizador que le aporta a la calidad de vida de los trabajadores. Una de las razones es que conoce la estrategia de la empresa; y con sus conocimientos y proyecciones puestos a su servicio impacta la calidad de vida organizacional (Vásquez, 2003).

Actualmente, el campo de desempeño de la profesión tiene diferentes roles; en el ámbito organizacional y empresarial ha adquirido un lugar importante y, de este modo, el desarrollo organizacional le apuesta a procesos de gestión humana, a la dirección de programas y servicios de bienestar social laboral, a la salud y la seguridad en el trabajo, al cuidado de los riesgos psicosociales, a los procesos de la gestión integral de calidad y, en general, a los objetivos relacionados con la responsabilidad social empresarial a partir de los objetivos de sostenibilidad.

El trabajador social tiene las competencias idóneas para ejercer en el campo organizacional, específicamente en la gestión del talento humano, por lo tanto, debe ser este uno de los profesionales que asuma las áreas de bienestar social de la empresa, para garantizar condiciones favorables para los empleados, reconocidos como seres humanos integrales que están en búsqueda de su propio desarrollo.

Hallazgos y análisis

Los siguientes resultados están basados en las 13 empresas que realizaron la encuesta y que cumplían con los criterios necesarios para dar respuesta al instrumento.

Tabla 1. Distribución del número de trabajadores

Nº de trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
SD	2	15,4
550	1	7,7
700	1	7,7
900	3	23,1
1000	1	7,7
1200	1	7,7
1500	1	7,7
2300	1	7,7
6000	1	7,7
7000	1	7,7
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Al indagar por el número de empleados vinculados, se observa que cinco empresas cuentan con un número de 550 a 900 empleados, con 1000 a 2300 empleados se encontraron cuatro empresas, y dos empresas tienen vinculados de 6000 a 7000 empleados, respectivamente. Solo en dos compañías, que respondieron la encuesta, no tenían el número exacto de empleados, pero mencionaron que tenían más de mil.

El dato que revela que la mayoría de las empresas participantes, el 61,5 %, cuenta con un número de 1000 y más de 1000 empleados, supondría que para el cumplimiento de la ley deberían tener una vinculación como mínimo de tres trabajadores sociales por empresa.

Tabla 2. Ubicación de la empresa

Ubicación	Frecuencia	Porcentaje
Envigado	1	7,7
Itagüí	5	38,5
Medellín	7	53,8
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Frente a la ubicación de las empresas, se encontró que siete de ellas están ubicadas en Medellín, cinco en el municipio de Itagüí y una en Envigado. Se observa una tendencia a estar ubicadas en la zona sur del Área Metropolitana, la que, según datos de la Cámara de Comercio, es la más desarrollada en el ámbito industrial. “En el caso del Valle de Aburrá, es evidente que el eje de desarrollo actual (sur-norte) muestra una tendencia de ocupación creciente, que parecería insostenible en el mediano y largo plazo” (Cámara de Comercio, 2015, p. 29).

Tabla 3. Principal actividad económica de la empresa

Actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Agropecuario	2	15,4
Comercio	2	15,4
Construcción	1	7,7
Manufacturero	3	23,1
Minería	1	7,7
Servicios	4	30,8
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Se preguntó por la principal actividad económica que desarrolla cada una de las empresas y se pudo observar que cuatro pertenecen al sector de servicios,

tres están en el manufacturero, dos son del agropecuario e, igualmente, dos pertenecen al del comercio, una empresa está en el de la construcción y, finalmente, una pertenece al de la minería.

Lo anterior es coherente con el informe de la Cámara de Comercio (2015) cuando afirma que la tendencia en la conformación de empresas en el Área Metropolitana tiene una “orientación creciente hacia las actividades de servicios, tales como: actividades de asesoramiento empresarial y en materia de gestión” (p. 20). Le sigue el sector manufacturero, dato que confirma Vélez (2014) cuando expresa que Medellín dio un cambio en su vocación económica, al pasar de la industria representada por empresas tan importantes como Postobón, Coltejer, Fabricato, entre otras, al sector servicios.

Tabla 4. Antigüedad de la empresa en años

Años de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
S. D.	3	23,1
15	1	7,7
29	2	15,4
36	1	7,7
50	1	7,7
51	1	7,7
70	1	7,7
71	1	7,7
74	1	7,7
96	1	7,7
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Se indagó por los años que llevaban las empresas ejerciendo su labor y se obtuvo la siguiente información: en tres de ellas quien respondió no sabía con exactitud el tiempo de fundación de la compañía; cuatro respondieron que llevaban funcionando entre 15 y 36 años; y seis declararon un tiempo de antigüedad de 50 o más años, lo que equivale al 46 % de la antigüedad. Es

un dato que da cuenta de la permanencia y el respaldo económico que tienen las empresas participantes, lo que permite deducir que han tenido tiempo suficiente para conocer y dar cuenta de una ley que, igualmente, es antigua.

Tabla 5. Persona responsable de la gestión humana

Profesional responsable	Frecuencia	Porcentaje
Administración	2	15,4
Asistente administrativa	1	7,7
Derecho	2	15,4
Ingeniería eléctrica	1	7,7
Psicología	2	15,4
S. D.	2	15,4
Trabajo social	3	23,1
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

En el instrumento se indagó por la profesión que tenía el responsable de gestión humana de cada una de las empresas; tres contaban con trabajadores sociales en el área de gestión humana, el resto tenían vinculados a psicólogos, administradores, abogados, asistentes administrativos e ingenieros.

Tener un mayor número de trabajadores sociales en la muestra puede ser un indicio de que en algunas empresas de la ciudad de Medellín se tiene el conocimiento de la profesión y del papel fundamental que pueden ejercer en las áreas de gestión humana. Sin embargo, se sigue observando una variedad de competencias en las profesiones que son vinculadas para estos cargos, lo que confirma que ya no se trata tanto de cuál es la profesión que se tiene, sino de las competencias que tiene el candidato para ejercer determinado cargo.

Al preguntar a las empresas si tenían vinculados o no trabajadores sociales se pudo observar que siete de ellas no cuentan con trabajadores sociales en sus compañías, cinco sí tienen vinculados trabajadores sociales y una no

accedió a dar esa información. En las cinco empresas que tienen vinculados trabajadores sociales se encontró que tienen entre dos y ocho, ubicados en las diferentes sucursales.

Tabla 6. Vinculación de trabajadores sociales

Vinculación TS	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	38,5
No	7	53,8
S. D.	1	7,7
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

El dato es preocupante y más si se tiene en cuenta que según los resultados anteriores, al superar el número de 1000 empleados, estas empresas deberían tener vinculados, como mínimo, a tres trabajadores sociales, en promedio.

Este solo hecho debe llevar al CONETS a revisar la ley y su reglamentación, pues cuando las empresas tienen vinculados 2000 trabajadores deberían contar con ocho trabajadores sociales. Los resultados arrojados por esta investigación muestran un desfase entre la ley y el cumplimiento de la misma, por parte de las empresas, lo cual parece concordar con los modos actuales de vinculación, que favorecen la interdisciplinarietà, la polivalencia y el cumplimiento de competencias más que el título para el cargo. La ley debe considerar que hoy las condiciones laborales no son las mismas a las registradas en la década del setenta, época en la que fue creada. Las problemáticas y la forma de abordarlas cuentan hoy con cambios sustanciales: la tecnología, la informática, los métodos y las estrategias para intervenir el mundo organizacional demandan cambios para los cuales la ley debe, igualmente, modificarse.

Tabla 7. Razón por la cual tienen vinculados trabajadores sociales

Razones de vinculación de T S	Frecuencia	Porcentaje
Se necesitan para lo social, y los trabajadores sociales tienen las competencias.	2	15,4
Gestión humana.	1	7,7
Hacen parte del equipo interdisciplinario.	1	7,7
Por los logros obtenidos.	1	7,7
N.A.	7	53,8
No conoce.	1	7,7
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Mediante el componente que consultaba por los motivos de las empresas para vincular trabajadores sociales se encontró que la mayoría de las empresas lo hacen con el “propósito de que estos lideren el área de gestión humana por estar enfocados en lo social”; además, porque es “necesario tener un equipo interdisciplinario en las compañías”; y, finalmente, porque “han conseguido obtener los logros esperados por las empresas”.

Lo anterior muestra cómo la profesión viene respondiendo a las demandas de las organizaciones, con una mirada integral, una visión holística de la realidad que el mundo del trabajo vive a partir de la flexibilización. La herencia de la globalización ha modificado las relaciones obrero-patronales de la década de los setenta, época de creación de la Ley, a la que, sin duda, el trabajador social viene respondiendo con nuevas estrategias de formación e intervención.

Las empresas que no responden coinciden con aquellas que no tienen vinculado a este profesional.

Tabla 8. Áreas a las que pertenece el trabajador social

Áreas de actuación del T S	Frecuencia	Porcentaje
Bienestar laboral, desarrollo humano y gestión humana.	3	23,1
Bienestar social.	2	15,4
N A.	8	61,5
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Con relación a las áreas a las cuales pertenecen los trabajadores sociales en estas empresas, se estableció que en cinco de las 13 empresas están vinculados a las áreas de gestión humana, bienestar social y desarrollo humano, con una antigüedad de 3 a 18 años, lo que permite suponer que existe un conocimiento amplio de estos profesionales, su formación y sus competencias laborales.

Sin embargo, esta información contrasta con el desconocimiento por parte de las empresas (11 de ellas) acerca de la Ley 53 de 1977, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del trabajador social, y el Decreto 2833 de 1981, por el que se reglamenta la Ley 53 de 1977.

Se puede concluir que las cinco empresas que tienen trabajadores sociales los han vinculado ajenas al conocimiento de la existencia o no de una ley.

Tabla 9. Principales funciones de los trabajadores sociales

Funciones del T S	Frecuencia	Porcentaje
Formación, desarrollo laboral, clima organizacional, desarrollo familiar.	1	7,7
Contratación, desarrollo organizacional, laboral, desempeño, formación y técnica.	1	7,7
Es contratado para los proyectos en los que se realizan obras.	1	7,7
Están pendientes de la contratación, las dotaciones para los empleados, las inquietudes de los trabajadores.	1	7,7
Sin información.	9	69,2
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

En cuanto a las principales funciones de los trabajadores sociales dentro de las empresas, se encontró que cuatro compañías relacionan el mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo organizacional, la formación, el desarrollo familiar, la contratación, la atención a las inquietudes de los trabajadores, la dotación de los empleados y las asesorías técnicas.

Son diferentes funciones que, de alguna manera, muestran la capacidad y la formación de los profesionales para responder a las demandas que el mundo de las organizaciones les propone. Están en capacidad para acompañar el desarrollo y el crecimiento de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos de las empresas, y, a su vez, para el cumplimiento de las metas de los trabajadores y sus familias.

Tabla 10. Conocimiento del Artículo 4^{to} de la Ley 53 de 1977, que establece las normas de vinculación de trabajadores sociales en empresas con más de 500 trabajadores

Conoce la Ley 53 de 1977	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	15,4
No	11	84,6
Total	13	100

Fuente: Elaboración propia, partiendo de los resultados del proyecto.

Al indagar en las empresas acerca de si tenían conocimiento de la Ley 53 de 1977, más explícitamente del artículo 4, que se refiere a que por más de 500 empleados se debe vincular un trabajador social, 11 respondieron que no tenían conocimiento y solamente dos expresaron haberla conocido anteriormente. A pesar de que solo dos personas respondieron que sabían de la ley, llama la atención el tiempo que hace que la conocen, pues respondieron que hace 17 y 27 años, respectivamente, pero no indicaron sobre cómo la conocieron. Así mismo, respondieron que los beneficios que aporta la ley son la atención a lo humano y el cumplimiento de los programas establecidos por la organización.

A la pregunta sobre si existe alguna otra motivación en la empresa para vincular trabajadores sociales solo dos de 13 respondieron que sí, y las razones expresadas fueron:

“Aunque no se conoce la ley, la vinculación de trabajadores sociales en las empresas es totalmente esencial, ya que cubre todos los clientes internos de la compañía, impactando su familia, sus relaciones sociales y su entorno”. *Encuesta # 3.*

“Para formación y capacitación y porque sienten que es la profesión que más responde a la atención del personal”. *Encuesta # 7.*

Dada la importancia de esta ley para generar empleo entre los profesionales egresados, se preguntó a las 11 personas responsables del área de gestión

humana si deseaban conocer la ley y se encontró que solo siete desean conocerla y aplicar esa información, mientras que cuatro respondieron que no estaban interesados.

Conclusiones

Se puede observar, según los anteriores hallazgos, que las empresas de la muestra no conocen la existencia de la ley, lo que deja pocas posibilidades de aplicarla. Se concluye que hay conocimiento y legitimación de la profesión en cargos relacionados con las áreas de gestión humana y bienestar laboral, debido al adecuado desempeño de los profesionales en esta dependencia.

Es importante resaltar que las empresas participantes en la muestra tienen más de 30 años de existencia, lo que las configura como organizaciones de respaldo, experiencia y solidez en el mercado, que tienen vinculados trabajadores sociales y alta valoración por su desempeño.

Aquí el reconocimiento al ejercicio profesional y a la necesidad institucional de contratar trabajadores sociales va más allá de la norma, destacando, principalmente, tres características de ellos, tales como: adecuadas competencias laborales para las demandas de las empresas, facilidad en trabajo interdisciplinario, que es un requisito fundamental en los contextos laborales del mundo de hoy y alto nivel de conocimiento en el área social, lo que les permite una mirada integral a la hora de intervenir.

Otra conclusión importante está relacionada con las funciones que desarrollan los trabajadores sociales, es así como las empresas participantes de esta investigación rescatan el trabajo en el área de desarrollo humano empresarial, clima organizacional y contratación.

Preocupa que las entidades responsables de la vigilancia y la aplicación de esta norma no establezcan pautas de seguimiento y acompañamiento a las empresas para que cumplan dicha ley, pues esta sería una de las opciones para generar conciencia en las organizaciones con más de 500 trabajadores y abrir puestos de trabajo para los jóvenes profesionales.

Se sugiere una revisión de la ley con miras a ubicarla en el orden de nuestras nuevas realidades sociales y de las tendencias del mundo globalizado, pero, además, para que permita apoyar la humanización del empleo y la intervención adecuada del trabajador social, en la medida en que este pueda mostrar que hoy está más capacitado para involucrarse en la gestión propositiva de los problemas que las nuevas relaciones del mundo del trabajo han generado.

Frente a la vigencia de la Ley 53 de 1977, finalmente, se observa que sigue actual, aún no ha sido derogada por otra y, se reitera que, si no se dinamiza el tema, continuará aplicada con muy poca efectividad en el mundo laboral de los trabajadores sociales en Colombia.

Para la Facultad de Trabajo Social de la UPB, el campo de la inserción laboral en el ámbito empresarial cuenta con especial interés por parte de estudiantes y de profesionales egresados, lo cual responde a unas condiciones históricas de la profesión, en las que, desde su origen, el sector empresarial antioqueño participó en la creación y consolidación del programa. Hoy sigue siendo también desde la percepción de los empresarios uno de los perfiles más solicitados para este campo.

Pregunta: ¿Las empresas con menos de 500 trabajadores no requieren de los servicios de un trabajador social?, ¿las empresas con 2000 trabajadores estarán dispuestas a vincular ocho trabajadores sociales, como lo demanda la ley?, ¿no habrá que revisar la ley en función de las necesidades humanas y sociales que se deben exigir a cualquier empresa, grande o pequeña, para atender al bienestar de los trabajadores y sus familias?

Referencias

- Barley, S., Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, IX(20), 135-192.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). McGraw-Hill.
- Calderón, G., Murillo, I y Torres I. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.

- Cámara de Comercio. (2015). *Informes. Estudios económicos. Perfil Socioeconómico de Medellín y el Valle de Aburrá*. https://www.camaramedellin.com.co/Portals/0/Biblioteca/Estudios-economicos/cadenas-productivas-regionales/17-3Perfil%20ValledeAburra_Oct14.pdf?ver=2019-03-01-095033-067
- Cámara de Comercio. (2016). *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo*. 15. <https://www.camaramedellin.com.co/biblioteca/raed-decimoquinta-edicion>
- Código de Comercio de Colombia. (1971). Decreto 410. Libro primero, título preliminar, disposiciones generales.
- Consejo Nacional de Acreditación. (S.f.). Ejercicio profesional en Colombia. <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187352.html>
- Congreso de Colombia. (1981, 9 de octubre). Decreto 2833. Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977. Diario Oficial 35876. <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/wp-content/uploads/2018/02/DECRETO-2833-DE-1981.pdf>
- Congreso de Colombia. (1978, 23 de diciembre). Ley 53 de 1977. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 34940. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1607055>
- Congreso de Colombia. (1990, 28 de diciembre). Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 39618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- CONETS. (2006). *Marco de fundamentación conceptual y especificaciones del trabajo social. Consejo Nacional para la Educación en Servicio Social*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2018). *Boletín* (3), 1-12. <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/BOLETINTRES.pdf>
- Cossio, P. y Correa, M. E. (2009). Perfil del egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana 2003-2009. *Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB*, 26(26), 28-51.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos. Quinta Edición*. Mc Graw Hill.
- El tiempo. (2019, 3 de mayo). *Estudio muestra frenazo en matrículas en educación superior en 2017*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/cifra-de-matriculados-en-educacion-superior-en-colombia-en-2017-356546>
- Empresarismo Medellín Digital. (2019). *Estructura empresarial*. <https://empresarismo.medellindigital.gov.co/images/PDF/13112019-Infografico-Estructura-Empresarial-2007-2018.pdf>
- Escalona, R. y Fernández, C. E. (2007). Los estudios de egresados del área de bibliotecológica: de la teoría a la práctica. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 30(2), 113-135.

- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Paraninfo.
- García, S. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. *Revista Pensamiento y Gestión*, (27), 162-200. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/846/491>
- García, M., & Duque, J. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 17, 13-27. http://www.unilibrecali.edu.co/images2/revista-libre-empresa/pdf_articulos/
- Griffin, R. W. (2011). *Fundamentals of Management* (6 ed.). South-Western Cengage Learning.
- Iborra, M.; Dasí, A.; Dolz, C.; Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresa. Conceptos y habilidades directivas*. Paraninfo.
- INEI. (2019). *Informe nacional empleo inclusive INEI 2018-2019*. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Kast, F., y Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. McGraw Hill.
- López, C. H. (1994). *Educación superior y mercado laboral de los profesionales en Colombia. Situación actual y perspectivas futuras*. Corporación para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia Económica (CIDE).
- López, C. M., 1997. Estrategias de gestión de la mano de obra. En: Weiss, A. (editor), *Modernización industrial: empresas y trabajadores* (pp.239-332). Universidad Nacional de Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2009, 28 de diciembre). Decreto 5012. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de su dependencia. Diario Oficial 47577. http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-213409_decreto_5012.pdf
- Ministerio de Educación de Colombia. (2020). Observatorio laboral para la educación: vinculación laboral general. <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ibcestimado-por-programa#>
- Mejía, G. (1991). Tendencias y perspectivas del servicio social en Colombia. *Revista Colombiana de Servicio Social*, (4), 10-21.
- Portafolio. (2018, 16 de mayo). *Desempleo juvenil sigue creciendo en Colombia*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cifras-de-desempleo-juvenil-en-colombia-2018-517152>
- RAE. Real Academia de la Lengua Española. (2019). Empresa. En *Diccionario de la lengua española* (edición del tricentenario). Recuperado el 5 de Marzo de 1999 de: <http://lema.rae.es/drae/?val=empresa>
- UPB. (2015). *Gestión de talento humano. Plan curricular Facultad de Trabajo Social. UPB*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Urrea, F, y Arango, L. (2000). *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*. Colciencias - Corporación Calidad.

Vanguardia. (2018, 1 de mayo). *Los jóvenes son los mayores desempleados en Colombia*. <https://www.vanguardia.com/economia/nacional/los-jovenes-son-los-mayores-desempleados-en-colombia-JEVL431833>

Vásquez, C. (2003). La organización, el talento humano y el trabajador social. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, (17), 31-40.

Vélez, J. (2014). Medellín una ciudad hacia el sector servicios y los efectos en el empleo. *Memorias*, 12(21), 25-39, DOI: 10.16925/me.v12i21.856

Torres, J. (1985). *Historia del servicio social*. Grafitalia.