

*VB*  
*Bohbi* → *16*  
*nov/2* *98*

**EL DESARROLLO HUMANO: ELEMENTO INDISPENSABLE PARA EL  
BIENESTAR SOCIAL EMPRESARIAL**

**LAUDITH MURILLO SAAVEDRA  
ERIKA PARRA SARMIENTO**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO**

**SIMON BOLIVAR**

**FACULTAD TRABAJO SOCIAL**

**BARRANQUILLA**

**1998**

---

## **AGRADECIMIENTOS**

*Le agradezco de infinito corazón a mis padres Cesar Murillo y Carmen Saavedra que gracias a su colaboración, educación y entendimiento me ayudaron a obtener este triunfo.*

*A mis hermanos Cesar, Edwin, Jaliber y a mi sobrina Karen que fue fuente de mi inspiración para salir adelante y sobre todo a los seres supremos Dios y la Virgen; que aportaron para que mi sueño que era el de convertirme en un trabajadora social se volviera realidad.*

**LAUDITH MURILLO SAAVEDRA**

---



## **AGRADECIMIENTOS**

*A Dios, por darme la inteligencia y sabiduría necesaria para culminar mis estudios con éxito.*

*A mis padres por su constante apoyo y esfuerzo para que este sueño se hiciera realidad.*

*A mis hermanos y sobrinos por su constante estímulo a seguir adelante.*

*A mis amigos, que de una u otra manera siempre han estado allí cuando los he necesitado.*

**ERIKA PARRA SARMIENTO**

---

*EL DESARROLLO HUMANO: ELEMENTO INDISPENSABLE PARA EL  
BIENESTAR SOCIAL EMPRESARIAL*

*LAUDITH MURILLO SAAVEDRA  
ERIKA PARRA SARMIENTO*

*Ensayo presentado para optar al Título de Trabajador Social*

*CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO*

*SIMON BOLIVAR*

*FACULTAD TRABAJO SOCIAL*

*BARRANQUILLA*

*1998*

---



**TABLA DE CONTENIDO**

	<i>Pág.</i>
<i>INTRODUCCION</i>	<i>1</i>
<i>1. LA EMPRESA; GENERALIDADES</i>	<i>3</i>
<i>1.1 CONCEPTOS BASICOS</i>	<i>3</i>
<i>1.2 FINES DE LA EMPRESA</i>	<i>4</i>
<i>1.3 CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS</i>	<i>5</i>
<i>1.3.1. Por el patrimonio:</i>	<i>5</i>
<i>1.3.2. Por los fines:</i>	<i>5</i>
<i>1.3.3. Por su dimensión.</i>	<i>6</i>
<i>1.3.4. Clasificación por el objetivo o actividad.</i>	<i>6</i>
<i>1.4 FUNCIONES DE LA EMPRESA</i>	<i>7</i>
<i>1.4.1. Función económica.</i>	<i>7</i>
<i>1.4.2. Función de dirección.</i>	<i>7</i>
<i>1.4.3. Función social:</i>	<i>7</i>
<i>1.4.4. Concepto de los autores del ensayo.</i>	<i>8</i>
<i>2. LA ORGANIZACION Y LA GESTION HUMANA</i>	<i>9</i>
<i>2.1 DEFINICION DE PROPOSITO Y MOTIVACION</i>	<i>9</i>
<i>2.1.1. Propósito.</i>	<i>9</i>
<i>2.1.2. Motivación.</i>	<i>9</i>
<i>2.2 ¿PUEDE ENSEÑARSE A SER LIDER?</i>	<i>10</i>
<i>2.2.1. Creación de un clima de respeto.</i>	<i>10</i>
<i>2.2.2. Avances dentro de la organización.</i>	<i>11</i>

---

2.2.3. <i>La figura del maestro mentor.</i>	11
2.3 <i>ORGANIZACION HUMANA-OBJETIVO BASICO</i>	12
2.4 <i>LA CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	13
3. <i>GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL A NIVEL EMPRESARIAL</i>	15
3.1 <i>BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA</i>	16
3.1.1. <i>Información</i>	16
3.1.2. <i>Concertación</i>	16
3.1.3. <i>Planeación</i>	17
3.2 <i>OBJETIVOS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA</i>	18
3.2.1. <i>De rehabilitación y curación</i>	18
3.2.2. <i>Provisión de recursos</i>	18
3.2.3. <i>Prevención</i>	19
3.2.4. <i>Selección de personal</i>	19
3.2.5. <i>Capacitación</i>	19
3.2.6. <i>Actividades recreativas</i>	20
3.3 <i>DESARROLLO HUMANO DENTRO DE LA EMPRESA</i>	20
3.4 <i>DESARROLLO DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL</i>	21
3.5 <i>FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL</i>	22
<i>CONCLUSION</i>	24
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</i>	25

---

## *INTRODUCCION*

*El presente ensayo que lleva por título Desarrollo Humano: elemento indispensable para el bienestar social empresarial, plantea la necesidad de analizarlo como fuerza generada por la integración de los variados sistemas constitutivos de la empresa, lo cual incide sobre los resultados de la compañía directamente.*

*Para esto es necesario que el trabajador social conozca en primer lugar la empresa y su organización por medio del estudio de las diferentes teorías o enfoques administrativos que en ellas se den y su modo de dirección. Además de esto, que adquiera conocimientos de gestión del talento humano y desarrolle habilidades y destrezas que le permitan accionar ante la problemática que dentro de la empresa exista.*

*Esto es planteado de acuerdo a los nuevos estilos de dirección, según los cuales parte de los esfuerzos de la organización, deben ir encaminados al*

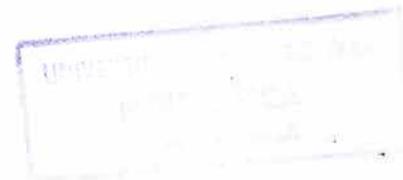
---

*desarrollo humano como medio para la consecución de los objetivos de la organización ya sean de tipo productivo o social.*

*El estudio de esta temática es de suma importancia por que el hombre y el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas son los gestores del cambio dentro de una empresa, además es de ellos de quienes depende el avance de la institución en la cual se encuentra. Además porque permite mirar con una óptica diferente, desde una postura crítica los procesos de gestión del talento humano.*

*Este ensayo se encuentra dividido en tres apartes como son: la empresa: generalidades, gestión humana y la importancia del talento humano para el trabajador social.*

---



## **1. LA EMPRESA; GENERALIDADES**

### **1.1 CONCEPTOS BASICOS**

*La empresa es la unidad de producción económica. Esta integrada por diversos elementos personales y materiales, coordinados. La empresa un servicio económico, mediante el cual trata de conseguir un beneficio que remunere a lo consumido para prestar el servicio, a los esfuerzos personales realizados y al riesgo que tiene la empresa. Decimos que la empresa presta un servicio económico porque mediante su actuación ofrece a los consumidores y a otras empresas lo que estas pueden necesitar. El objetivo de toda empresa es ofrecer algo a los demás, para esto necesita a su vez obtener del conjunto de otras empresas y personas lo que necesita para poder ofrecer lo que ofrece.*

---

*La empresa requiere:*

- *Un fin u objetivo común propuesto*
- *Una voluntad dirigida a conseguir tal fin, representada por una autoridad directiva y coordinada de los esfuerzos necesarios para conseguirlo.*
- *Una energía y trabajo puesto a disposición de tal autoridad.*
- *Unos medios o patrimonios sobre lo que actúa el trabajo.*

## **1.2 FINES DE LA EMPRESA**

- *Prestar un servicio o producir un bien económico.*
  - *Obtener un beneficio. La empresa al desarrollar su actividad trata de conseguir una ganancia para retribuir el esfuerzo de quien ha coordinado los factores productivos.*
  - *Restituir los valores consumidos para poder continuar su actividad.*
  - *Contribuir al progreso de la sociedad y el desarrollo del bienestar social.*
-

### 1.3 CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS

#### 1.3.1. Por el patrimonio:

- **Materiales:** Cuando su patrimonio se manifiesta frente al público por signos materiales externos.
- **De relaciones jurídico-económicas:** Si su patrimonio está constituido primordialmente por relaciones de dicho tipo, constituyendo las cosas materiales, accesorio solo aquellas relaciones.

#### 1.3.2. Por los fines:

- **Administrativas puras:** Son las que tiene como principal finalidad la consecución, movimiento y aplicación de medios económicos, sin realizar con estos medios tráfico mercantil.
  - **Especulativas:** Que tienen por fin el tráfico mercantil y buscan en él la obtención de un lucro particular. En ella se ofrecen bienes y servicios a cambio de un precio que ha de ser suficiente para retribuir a todo lo consumido para poder obtener servicios y además obtener un beneficio.
-

*1.3.3. Por su dimensión. Según el número de trabajadores el importe del capital utilizado y el volumen de venta, aparecerá la pequeña, mediana empresa.*

*1.3.4. Clasificación por el objetivo o actividad. Por el fin u objetivo, las empresas se clasifican en:*

- *Extractivas: minera, caza, pesca*
  - *Agrícolas: sevicultura, ganadería y cultivos*
  - *Fabriles y manufactureras: fabricas y talleres en general*
  - *De servicios: Hostelería y similares, espectáculos, limpieza.*
  - *De transporte y comunicaciones*
  - *Comerciales*
  - *Bancarias y financieras*
  - *De seguros*
  - *De publicaciones y enseñanzas*
  - *Obras*
-

## **1.4 FUNCIONES DE LA EMPRESA**

**1.4.1. Función económica.** *La empresa es un instrumento económico de la sociedad industrial y desde este ángulo los factores importantes de la empresa son: la determinación de costes y lucros. Esto es, saber todo lo que aportan los elementos que integran la empresa y conocer las ganancias que se obtienen con la actividad empresarial.*

**1.4.2. Función de dirección.** *Comprende el análisis del cual debe ser la función de dirección, su organización, sus calificaciones, la formación de su personal y la preparación de sus sucesores.*

**1.4.3. Función social:** *Para que la empresa funcione, todos sus miembros deben tener una clara noción personal de su propio trabajo y el de la empresa, y el de su lugar en la empresa, como ciudadanos conscientes y no como sujetos impersonales. Para que sea productiva y eficiente, la empresa tiene necesidad de las capacidades, de la iniciativa y de la cooperación de todos sus miembros, sus recursos humanos y su organización representa su activo más importante y más eficiente.*

---

*1.4.4. Concepto de los autores del ensayo. Dentro de la clasificación de cualquier tipo de empresa, ya sea por su patrimonio, fin, dimensión ó actividad se hace necesario conceptuar que en todas ellas es indispensable la actividad humana ya que de ello depende el éxito de su gestión. Es por esto, que toda empresa posee una función de tipo social; el recurso humano que en ella existe es el más importante, su participación y compromiso. Todos los miembros por lo tanto deben tener bien claro su objetivo al ingresar y su papel dentro de la empresa.*

---

*motivación. También es considerada desde ese punto de vista la participación y la negociación.*

## **2.2 ¿PUEDE ENSEÑARSE A SER LIDER?**

*Quizás no pueda enseñarse a ser líder, pero si puede cultivarse o desarrollarse a quienes tienen potencial para serlo. Es allí donde el trabajador social entra a formar parte de este proceso.*

**2.2.1. Creación de un clima de respeto.** *En primer lugar, el crear un clima de respeto hacia las persona y hacia sus ideas suele ser un punto de partida fundamental para que en la empresa pueda desarrollarse la innovación y la creatividad. En opinión de K. Ohmae, la experiencia de empresas japonesas grandes confirman la idea de confiar en iniciativa individual y de grupo para conseguir energía creadora e innovación, según dicho autor “En el Japón el individuo es utilizado al máximo en cuanto a su capacidad creativa y productiva, a través de métodos tales como los buzones de sugerencias, círculos de calidad, etc”*

---

*Con esto se puede apreciar que toda la organización parece más orgánica y empresarial que mecánica y burocrática. Hay menos planificación y menos rigidez que en las organizaciones occidentales y a la vez, los altos directivos tienen una misión o visión de futuro más clara, la diferencia fundamental es que la empresa japonesa empieza por confiar en el potencial y en la capacidad de los individuos.*

**2.2.2. Avances dentro de la organización.** *El paso de los mejores directivos por diversos puestos y funciones ayudar a su desarrollo como futuros líderes en donde el desempeño, siempre con responsabilidad, suele hacer comprender al individuo de una empresa cual es la misión de la empresa, sus puntos fuertes y débiles y su relación con clientes y competidores. Al mismo tiempo desarrolla un sentido práctico que puede ser común en los líderes y que se mantienen cuando estos alcanzaron lugares más altos dentro de la organización.*

**2.2.3. La figura del maestro mentor.** *La figura del maestro se menciona a menudo como importante para el desarrollo a futuros líderes. Más que centrar su formación en el aprendizaje a través de la competencia con*

---

*colegas, se propugna la idea de que con los jóvenes con potencial directivo trabajen durante algún tiempo junto a una persona con experiencia, la cual más adelante y por un cierto tiempo va orientándole respecto a su manera de actuar en distintos puestos y funciones. Es la relación individual, de persona a persona, puede tener indudable interés tanto como para las partes implicadas como para la organización en su conjunto.*

### **2.3 ORGANIZACION HUMANA-OBJETIVO BASICO**

*La organización humana es un conjunto de personas cuyas acciones se han coordinado para conseguir un resultado u objetivo en el que todas están interesados.*

*Para que exista organización no basta con que exista el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas ellas tengan un propósito común, lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen, coordinen su actividad ordenando esa acción conjunta hacia el logro de unos resultados que todas quieran alcanzar.*

---

*Según Juan Pérez “Si se tuviera que expresar el objetivo único de la organización humana, se diría que es la satisfacción de las personas que la componen”<sup>1</sup> precisamente los valores concretos que encarnan una organización son concretos que encarnan una organización son aquellos, que al ser aceptados por la persona, la van ayudando a su desarrollo como tal. Estos valores condicionan toda la actividad de la organización, de tal modo que las acciones que se oponen a ellos son rechazadas, con independencia de que en un determinado momento fuesen aceptadas o no en los procesos participativos o de negociaciones, vienen determinados con el modo en que tratan a las personas , lo cual a su vez implica una concepción de la persona humana y del modo concreto en que esta se desarrolla y perfecciona.*

## **2.4 LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

*En cualquier empresa existe un conjunto de principios y creencias básicas que comparten sus miembros y que las diferencian de otras, incluso pertenecientes al mismo sector o a la misma zona geográfica. Estos principios o creencias básicas suelen irse fortaleciendo con el transcurso del*

---

<sup>1</sup> PEREZ Juan. La empresa como realidad humana. De. Plaza y Janés. Pág. 272

*principios o creencias básicas suelen irse fortaleciendo con el transcurso del tiempo de tal modo que llegan a constituir al menos en muchas organizaciones, un conjunto rígido de normas no escritas. En algunas grandes empresas, que tienen lo que podríamos llamar culturas fuertes, la cultura llega a condicionar todos los demás elementos de la organización, incluida la estrategia y desde luego las características de las personas que llegan a los cargos de dirección.*

*Hay empresas en las que el factor humano es primordial, se consigue mantener la innovación y la creatividad como elementos básico de su cultura, porque en otras organizaciones en las épocas de crecimiento, que tienden a ir valorando más el orden, la racionalidad y los métodos científicos.*

---

### **3. GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL A NIVEL EMPRESARIAL**

*El talento humano, el desarrollo de las potencialidades, se constituye en uno de los principales objetivos del trabajador social en el campo empresarial, teniendo en cuenta que el éxito de la compañía depende en un 60% de la habilidad, dentro del quehacer profesional o necesario que se promulgue para el bienestar social laboral.*

*Es por esto que dentro de los objetivos profesionales el trabajador social en la empresa se encuentra el de orientar a los empleados a obtener el funcionamiento social adecuado en su medio de trabajo y en su familia, y en la sociedad, por tal motivo trabaja.*

### **3.1 BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA**

*El balance social es una herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus áreas interna y externas, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptados previamente, con final de diagnóstico del clima social y laboral, información interna y externa, planeación de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona. Cumple con diversos objetivos como son:*

**3.1.1. Información.** *Permite disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.*

**3.1.2. Concertación.** *Apunta hacia la conciliación de la responsabilidad social de empresa con las expectativas y derecho de los sectores con las*

---

*cuales ella tiene relación, teniendo presente las posibilidades y condiciones que ella posee para dar respuestas efectivas.*

**3.1.3. Planeación.** *Cuando la empresa posee una información fidedigna y honesta sobre el desarrollo de su labor, puede decir que el trabajador social tiene un diagnóstico que va a permitir una serie de decisiones tendientes a mantener o mejorar su gestión, gracias al conocimiento de los problemas, acierto y carencias. Es decir que tiene sentados las bases para una eficaz planeación.*

*El balance social le va a permitir al trabajador social la planeación de políticas y programas institucionales que respondan a las expectativas y necesidades con los cuales la empresa tiene relación lo que va a permitir diseñar, mantener o mejorar su política social.*

---

## **3.2 OBJETIVOS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA**

**3.2.1. De rehabilitación y curación.** *Consiste en orientar a los empleados a identificar, resolver o aminorar los problemas que surgen entre ellos y su ambiente laboral o familiar, para conseguir la integración satisfactoria a la comunidad empresarial.*

**3.2.2. Provisión de recursos.** *El trabajador social en la empresa tiene además responsabilidades individuales para satisfacer normalmente las necesidades físicas, económicas, intelectuales y espirituales en el uso adecuado de los recursos que les ofrece la empresa y la comunidad.*

*En esta área se encuentra cooperativas, planes de vivienda, instituto de capacitación, programas de seguridad industrial, etc.*

*El trabajador social en la empresa se llena de más responsabilidades en cuanto a la participación, y aprecia el mejoramiento, ampliación y coordinación de los recursos de la empresa como fuente de desarrollo social de los trabajadores.*

---

**3.2.3. Prevención.** *Eliminando oportunamente las situaciones y condiciones que pueden obstaculizar el funcionamiento social adecuado de los empleados.*

*Este objetivo se considera básico en el trabajo social en la empresa, tanto en la actitud de sus contenidos como en la base que proporciona para la creación de una comunidad laboral, estable y satisfecha. Incluye la colaboración con la empresa en el desarrollo de programas de relaciones industriales que buscan mantener buenas relaciones entre los empleados para que la empresa funcione mejor, sea más organizada y produzca más.*

**3.2.4. Selección de personal.** *Le corresponde al trabajador social analizar y autorizar las requisiciones para nuevo personal, lo mismo que le confiere diseñar, implementar y mantener actualizado el programa de inducción para nuevos empleados.*

**3.2.5. Capacitación.** *A través del diagnóstico de necesidades de capacitación y/o desarrollo de personal de la empresa le corresponde coordinar cursos o seminarios con miras a la superación de las mismas.*

---

*3.2.6. Actividades recreativas. Organización de campeonatos, reconocimiento de logros, celebración de fechas especiales, actividades de integración.*

### **3.3 DESARROLLO HUMANO DENTRO DE LA EMPRESA**

*Teniendo en cuenta que por desarrollo humano se entiende el proceso encaminado a lograr:*

- La promoción del talento humano*
- El entrenamiento de las personas, orientada a lograr sus ajustes organizacionales o tareas determinadas.*
- La capacitación de las personas para el desarrollo y las habilidades específicas, destinadas a mejorar su rendimiento en el desempeño y adquirir dominio en su trabajo.*

*Por promoción del talento humano se entiende el cambio permanente al que debe estar sometida la persona acorde con su condición de ser humano, o sea de vivir bajo los determinantes sociales de un grupo dado.*

---

*Es necesario referirse al individuo como un compuesto complejo de conocimientos, habilidades, sentimientos, idea, energía, inteligencia, aptitudes, valores, etc; que son recursos con los cuales cuenta para su desempeño en una tarea, actividad o trabajo.*

### **3.4 DESARROLLO DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

*Concepto de Bienestar Social. Según Adolfo Alvarez: "El bienestar social alcanzado por una determinada sociedad, comunidad o sector social se refiere al grado en que ha satisfecho las necesidades humanas fundamentales de empleo, ingresos, educación, salud, vivienda y servicios públicos"<sup>2</sup>*

*En este sentido, bienestar social es sinónimo de progreso y desarrollo social, de la calidad de vida.*

*Un criterio convencional muy extendido relaciona el bienestar de individuos, familias y grupos, con el acceso a los bienes materiales y por tanto con los*

---

<sup>2</sup> ALVAREZ Adolfo. El bienestar social. Conferencia. 1994

*recursos provenientes del trabajo de la familia o de otras fuentes de ingresos como los subsidios y servicios ofrecidos por el estado y otros sectores.*

*El bienestar se refiere al conjunto de condiciones de existencia y de disfrute de la vida que además de culturales, espirituales y afectivas que cuya importancia y significación en la felicidad y el bienestar humano son innegables.*

### ***3.5 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL***

- Busca la integración del trabajador en la empresa de tal manera que pueda asumir una actitud creativa para el mejoramiento propia y de ésta.*
  - Lograr la participación del empleado en el proceso de planeación y ejecución de los programas que la empresa tiene en el campo del bienestar social.*
  - Propender por la recreación del empleado y su familia a través de las actividades culturales, deportivas y sociales.*
-

- *Contribuir a la solución de la problemática psicosocial del trabajador por medio de la atención individual y de grupo.*
  - *Colaborar en el desarrollo de los hijos de los empleados, especialmente a través de la recreación dirigida y la capacitación.*
  - *Desarrollar programas en los campos de educación, vivienda, recreación.*
  - *Realizar programas preventivos a problemas personales, familiares y sociales.*
  - *Realizar acciones al remediar o rehabilitar situaciones expresas.*
  - *Buscar un desarrollo de las comunidades intermedias dentro de la empresa como vehículo de participación y desarrollo del empleado.*
  - *Fomentar acciones en la empresa tendientes a participar en el desarrollo social de la comunidad a la que pertenece.*
  - *Concientizar al empleado de su responsabilidad frente a sus deberes de participación en organizaciones cívicas externas a la empresa.*
-

## **CONCLUSION**

*A través de la presentación de propuestas dentro de una institución el trabajador social podrá estimular a los empleados para que por medio de la interacción de los mismos haya un mejor rendimiento laboral, teniendo en cuenta que muchas empresas no le prestan atención a este aspecto, al no darle a sus trabajadores los suficientes incentivos y la motivación adecuada.*

*Como profesionales nos corresponde atender los conflictos de tipo personal, grupal y lo laboral que en ellos se presenten, lo cual, dará como resultado trabajadores satisfechos y con menos tensión, una empresa productiva y por último mayores ingresos para el país.*

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

GOXENS, Antonio. GOXENS, María Angeles. *Biblioteca Practica de Contabilidad. Volumen 1.*

PRADO, Juan Manuel. *La empresa: Dirección y Administración. De. Plaza y Janés. Barcelona, 1992*

ELJAIEK, María. *Campo de acción del trabajador social en el área empresarial. Tesis de grado 1982*

ACOSTA, Carmen. *Capacitación y desarrollo del recurso humano en las empresas de energía eléctrica de Barranquilla. Tesis de grado 1983.*

---