# COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA APROPIAR LA CULTURA EMPRESARIAL.

*EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE LA EMPRESA*

# *COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA APROPIAR LA CULTURA EMPRESARIAL.*

*JANIA ARELLANO LAMBRAÑO*
*JOSE TAPIA QUESADA*

*Ensayo presentado para optar al Titulo de: TRABAJADOR SOCIAL*

*CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO*
*SIMON BOLIVAR*
*FACULTA DE TRABAJO SOCIAL*
*DIPLOMADO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO*
*BARRANQUILLA*
*1999*

## *CONTENIDO*


| | *Págs* |
|---|---|
| *INTRODUCCION* | |
| *1. REFLEXION HOMBRE – MUJER* | *2* |
| *1.1. NOCION* | *2* |
| *1.2. CULTURA* | *8* |
| *1.3. CULTURA EMPRESARIAL* | *9* |
| *1.4. COMPETENCIA DEL TRABAJO SOCIAL* | *10* |
| *1.5. HACIA UNA DEFINICION* | *13* |
| *1.6. ¿QUÉ LE OFRECE EL TRABAJADOR SOCIAL A LA EMPRESA?* | *14* |
| *1.7. LA MOTIVACION* | *16* |
| *2. FICHA DE ESTUDIO SOCIO - LABORAL* | *18* |
| *CONCLUSION* | |
| *BIBLIOGRAFIA* | |

# *INTRODUCCION*

*Los nuevos escenarios a nivel empresarial, al que el Trabajador Social se enfrenta cada día, lo comprometen a una serie de competencia (productividad, rendimiento laboral, globalización, etc.), que lo constituyen en el primer pilar fundamental, que da viabilidad al manejo de conflictos, que distorsionan la buena marcha de metas y objetivos a lograr en las empresas.*

*El desarrollo de valores, principios, normas, costumbres, creencias, sentidos de pertenencia, etc. Son aspectos que definen el factor socio - cultural como la relación del hombre con su medio familiar, con el grupo de trabajo y la sociedad.*

*Desde esta perspectiva, se hace énfasis en las competencias del trabajador social para apropiar la cultura empresarial, ya que su enfoque se centra en el desarrollo humano y la satisfacción de necesidades, tendientes al fortalecimiento de la entidad empresarial.*

*El desarrollo de las nuevas competencias hacen parte de una esfera en la que se globalizan la relación hombre - trabajo - desarrollo, esfera que a la vez envuelve el quehacer profesional y empresarial. Son estas las ideas centrales de este ensayo, a fin de identificar los roles que el trabajador social desempeña, relación individuo - empresa, interacciones, expectativas, etc.*

# *1. REFLEXION HOMBRE – EMPRESA*

## *1.1. NOCION*

*Con relación a esta tendencia y clarificando algunos conceptos, le queremos manifestar que partiendo desde este punto de vista, será más fácil comprender el eje central de nuestra temática, ya que a raíz de esta se pretende establecer esas interacciones, que experimentan los empleados con respecto a su ámbito laboral, de igual forma se tocan fibras que hacen posible comprender la cultura empresarial.*

*El siguiente escrito es producto de un análisis personal, expresado a través de una trayectoria practica y académica en el manejo de esta área empresarial.*

*La empresa es vista como aquel grupo social, aquella entidad administrativa, económica, jurídica que en su interior los integrantes deseen poder orden a su vida. Otros la viven como el lugar, donde puede llenar expectativas; se adiestra, se enseñan actividades, se desempeñan roles, existe un contacto que delega funciones. Las empresas constituyen la trayectoria de metas, misión, visión y propósito del hombre, con el fin de superar limitaciones individuales, las personas se agrupan para formar organizaciones orientadas al logro de objetivos comunes, al crecer las empresas requieren de mayor número de personas para la ejecución de sus actividades, estas personas al ingresar experimentan objetivos individuales diferentes de los que tenían en principio*

*los que conformaron la empresa. Esto hace que los objetivos gradualmente de la organización se alejan de los objetivos individuales de los nuevos participantes. La relación individuo – empresa.*

*No siempre es cooperativa y satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva, las empresas tienden a crear en los individuos profundos sentimientos íntimos de frustración, de conflictos, de perdida y corta perspectiva temporal de permanencia en el cargo, tareas carentes de oportunidades, mientras tanto el individuo busca su satisfacción personal (salarios, descansos, comodidad, horarios, oportunidad de carrera, seguridad en el cargo).*

*Las empresas tienen necesidad de (capital, edificio, lucro, oportunidades de mercadeo, potencial humano) de todas formas que ambas partes presentan objetivos inseparables y experimentan una reciprocidad; en la que por una parte las empresas realizan ciertas cosas por el trabajador, lo remunera, la de status, seguridad, de igual modo el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas; ella es para que el obedezca ante su autoridad y obre con justicia.*

*Adoptando la postura de Chavennato en relación con nuestro enfoque la empresa es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales con la finalidad de efectuar intercambios planeados con el ambiente*[1]*. En este concepto se analiza lo tradicional de división del trabajo al referirse a las diferentes actividades y a la coordinación existente en las organizaciones, en que las contribuciones que cada empleado puede hacer*

[1] *CHAVENNATO , Idalberto, Administración de Recursos Humanos*

*varían muchisimo, no solo en función de las diferencias individuales, sino también de los sistemas de recompensa y retribuciones, adoptada por la empresa en similitud se adiciona que toda empresa que actúa en un medio determinado, como su existencia y su supervivencia depende del modo como ella se relaciona con ese medio, a su vez debe ser estructurada y dinamizada en función de las condiciones y circunstancias que caracterizan el medio en que ella operan.*

*Sintetizando a nivel interno la relación hombre – trabajo es un proceso de reciprocidad que va más allá de cualquier contrato formal de empleo, en un acuerdo tácito entre individuos y organización en el sentido de que hay una amplia variedad de derecho, privilegios y las obligaciones consagradas por las costumbres sean respetadas por las dos partes, es un contrato psicológico es un elemento importante en cualquier relación laboral e influye en el comportamiento de las partes. Es una especie de acuerdo a expectativas que las personas mantienen consigo misma y con los demás.*[2]

*Teniendo en cuenta la concepción anterior es posterior sugerir que además de existir un contrato de empleo formal (obediencia, control, normas, etc.) en las empresas se deben con atención prestar las más inmediatas prevención al contrato psicológico, por lo que este surge en el mismo instante en que se firma el contrato formal, nace el surgimiento de satisfacer una necesidad, de llenar expectativas, de tener visiones que lo proyectan a una calidad de vida más eficaz, se percibirá entonces un hombre de ilusión, que sea fijado metas y*

---

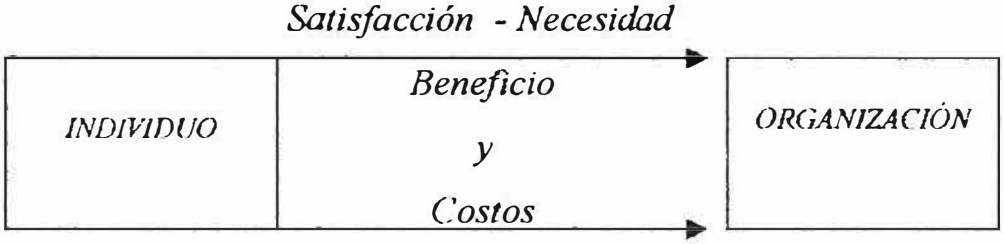
[2] *LEVISON, Harry, "Reciprocación" en Administración Ciencia Quarterly. Vol. 9 Pág 377.*

*que dentro de esta existe una gran responsabilidad que lo compromete consigo mismo y con la empresa.*

*Es obvio destacar que las empresas pueden considerarse en términos de grupo, de personas ocupadas, con el intercambio de sus recursos, con base en ciertas expectativas, estos recursos se cambian constantemente y sin duda no se limitan solo a recursos materiales ya que abarcan ideas, sentimientos habilidades y valores, cada uno evalúa lo que esta ofreciendo y lo que esta recibiendo a cambio.*

*Las personas forman una organización por que esperan que su participación satisfaga a algunas necesidades personales, para obtener esa satisfacción ellos están dispuestos a incurrir en ciertos costos, hacer inversiones, esfuerzos en las organizaciones, pues esperan que la satisfacción de sus necesidades personales sea mayor que los costos, y evalúan el grado de satisfacción alcanzada y los costos mediante sus sistemas de valores.*

***FIGURA No. 1.:*** *LA PARTICIPACION DEL INDIVIDUO: COSTOS Y BENEFICIOS PERSONALES CON LA ORGANIZACIÓN.*




*La figura nos muestra la interacción existente; objetivos, intereses, están totalmente entrelazados, el uno para el otro.*

*Dice Burkar: "En el desarrollo de esta dinámica de interrelaciones, fue posible precisar las características de personalidad que los individuos poseen como personas, para mayor comprensión del comportamiento humano en las empresas".* [3]

1. *El hombre esta orientado hacia la actividad. El comportamiento se orienta hacia la satisfacción de necesidades, aspiraciones, etc. por esto reacciona y responden frente a su ambiente, bien sea en el trabajo o fuera de el.*

2. *El hombre es social. Participa en organizaciones es muy importante en la vida del hombre, ya que ella lo llevan a desarrollarse, en compañía de otros, en grupos, las cuales buscan su identidad y bienestar.*

3. *El hombre tiende diversas necesidades. El ser humano se encuentra motivado por una gran variedad de necesidades, un factor puede motivar un comportamiento hoy y sin embargo puede no tener fuerza para hacerlo al día siguiente. Así mismos el comportamiento de las personas puede estar incluida por un conjunto de necesidades que presentan valencias y cantidades diferentes.*

4. *El hombre percibe y evalúa. La experiencia que el hombre acomula en el ambiente es un proceso activo porque selecciona los datos de los diversos aspectos del ambiente, los evalúa en función de su propia experiencia y en*

---

[3] *BURKAR, Hans, Una alternativa para el desarrollo, serie cuaderno de Trabajo Social No. 3. Pág 63 – 65 Humanistas 1996.*

*función de lo que esta experimentando de acuerdo con su propia necesidad y valores.*

5. *El hombre piensa y elige. El comportamiento humano es activo en su propósito: orientación y cognición y puede analizarse según los planes de comportamiento que elige, desarrolla y ejecuta para luchar con los estimulos con las cuales se enfrentan y para alcanzar sus objetivos personales.*

6. *El hombre posee capacidad de respuesta limitadas. Para actuar de acuerdo con lo que pretende o ambiciona, la manera como las personas se comportan esta muy restringida, puesto que las características personales son limitadas. Las diferencias individuales hacen que los comportamientos varíen considerablemente la capacidad de respuesta esta dada en función de las actitudes y del aprendizaje, tanto la capacidad física como las mentales están sujetas a limitaciones severas.*

*Es factible considerar al ser humano en su totalidad; un ser integral, que busca a través de la supervivencia, adaptación trascendencia al medio un bienestar; que le permita desarrollar sus aptitudes habilidades, perfeccionar sus conocimientos y a través de la psicomotriz posibilitar la percepción y el manejo de situaciones en cualquier ambiente.*

*En consonancia con lo anterior es prescindible destacar que existe un ser humano complejo, y con base en la teoría de Chavennato las características generales a que el se refiere constituyen un modelo de hombre más o menos acabado y perfecto que no tiene en cuenta las diferencias individuales,*

*partiendo de las concepciones simplistas y generalizadas acerca del ser humano hombre – social que llega a un hombre organizacional, funcional.*

*Con esta óptica, muy constructivamente proponemos que en nuestro medio existe un hombre con múltiples necesidades, potencialidades, singularmente diferente de sus semejantes, un ser que va cambiando con el paso del tiempo a medida que, mediante la experiencia y el aprendizaje, su personalidad y su comportamiento experimenta profunda modificaciones.*

## *1.2. CULTURA EMPRESARIAL*

*Es otro de los pilares que fundamenta el desarrollo de este ensayo y a su vez nos proporciona o nos permite establecer que a través de la cultura empresarial, con mucha aceptación cabe señalar que si existen unas funciones en el trabajo social, que estabilizan o equilibran el desarrollo de las interacciones entre trabajado y empresa.*

*A continuación describimos el concepto de cultura como el conjunto de hechos e ideológicos a una gran masa de personas considerando al margen de distinciones de estructura social, actuando bajo el medio social"*[4]

*A estos térmicos genéricos no se pude descartar el hecho de que cultura se asume como el espacio y fuerza que da dirección y desarrollo a nuestro sentido de ser, nuestros valores y capacidades para ser funcionales en las diferentes actividades de la vida. La cultura es aquella que nos estimula para*

---

[4] *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. Págs 1998*

*llevarnos bien con los demás y asumir nuestro lugar en la comunidad y la sociedad. Hoy vista como la diversidad de patronos, por un lado impuestas y adquiridas por otros países, repercutiendo en la desadaptación de nuestros autóctonos valores, tradiciones que necesitan, ser recuperados para volverse lo que el país desea, una conciencia ciudadana; en la que principios verdaderos de moral y caracteres dispongan de la solides de un verdadera soberanía colmada de paz: tolerancia, honradez, solidares, etc.*

## *1.3. CULTURA EMPRESARIAL*

*Evocando la cultura como el desarrollo de los valores, creencias a nivel empresarial vista como es un sistema de significados compartidos dentro de una organización, que determina en mayor grado como actúan los empleados de tal forma en ella se conjugan características como identidad en el grupo, integración de unidades, control, tolerancia a riesgos, criterios de recompensas, tolerancia a conflictos, orientación a medios y fines, enfoques de sistemas abiertos. Paradójicamente en esta versión se incluyen a todos aquellos que experimentan y aspiran los empleados, unificando entre estos su estilo de vida, la forma como ellos actúan, principios, actitudes arraigadas desde el núcleo familiar hasta el lugar de trabajo la cultura empresarial es entonces una forma particular de interacción y relación de determinada organización, lo que indica que casa empresa es un sistema, con características propias, valores propios, constituyendo un conjunto de variables que a nivel social se desarrollan, pero en una forma generalizada.*

*Para que se exijan cambios en las empresas, deben haber cambios en la cultura, es la única forma de cambiar los sistemas dentro de las cuales los*

*hombres trabajan y viven. En esta perspectiva en la que se puede intervenir con la profesión del trabajo social es importante partir del hecho de que toda empresa tienen como objeto atender las necesidades y a la vez atender las necesidades de la sociedad, mediante la producción de bienes y servicios, por la cuales reciben una compensación económica; no sería posible si no se le brinda la atención adecuada al recurso más primordial, existente para lograr la misión, metas, objetivos y trascender a una visión como lo es recurso humano.*

*El recurso humano es aquel que promueve el desarrollo, con sus habilidades, talentos, destrezas, capacidad de adaptarse al mundo moderno por constantes cambios y transformaciones científicas, económicas, sociales, políticas, etc. actuando e influyendo en estructuras de desarrollo, de éxito y avances que le generan factores de bienestar.*

*Por eso incurrimos en que esa trayectoria de relaciones intra - interpersonales les deben ser atendida, en el contexto de su cultura para ponderar de las exigencias de urgentes (calidad, cantidad en servicios, etc.) y para cubrir las exigencias de un trabajador que se esfuerzan por llenar sus respectivas y llevar a cabo un mejoramiento de calidad de vida.*

## *1.4. COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL*

*Actualmente y con el nuevo milenio tocándonos las puertas en el terreno económico y en el mundo de las empresas conceptos como competencias, productividad, globalización, etc. se encuentran a las orden del día. Si las empresas desean estar a la par con las exigencias de la misma sociedad,*

*deben pensar desde las instalaciones equipos anticontaminantes, pasando ampliamente por normas de seguridad e higiene hasta el papel de los trabajadores dentro de la empresa, como la esencia de resultados.*

*Si el trabajador vive la empresa como si fuera su propia familia el éxito en ella y sus visiones fueron otras. Así un agente trata de la misma manera a empleado de otra área que a un directivo de su mismo nivel.*

*Nuestra intención desde esta dimensión empresa – hombre – desarrollo es describir los pilares sólidos del Trabajo Social en el mundo de las empresas y sus herramientas como el profesional idóneo para detectar los conflictos que se generen al interior de las organizaciones y otorgar una visión de estos para su atención.*

- ***¿Por qué un Trabajador Social?.***

*El trabajador Social define el factor sociocultural como la relación del ser humano con su medio (grupo, familia, sociedad) en la cual se crean una red de características como son costumbres, educación, valores, tradición y presión social. Es por ello que muchos de los problemas que se tienen en los núcleos laborales, y propiamente en el proceso de producción, están relacionados con los aspectos socio - culturales que posee la organización, ya que en esta se da una interacción de personas, se forman grupos y se crean proceso de socialización que aveces no satisfacen las expectativas del trabajador, quien por naturaleza en un ser que presenta constantemente necesidades y algunos esperan satisfacerla en su lugar de trabajo.*

*Por su parte a la empresa, como principal generador de riqueza, le interesan cumplir sus objetivos ampliamente y por ello debe preocuparse por la manutención y desarrollo del factor humano, si se satisfacen las necesidades del trabajador hace que este tenga una actitud positiva frente al trabajo y esté interesado en su propio desarrollo y en el de su empresa, en caso contrario, se producen en el sentimiento y actitudes negativas que pueden entorpecer el logro de objetivos de la empresa, así como comportamiento alejando de cualquier expectativa de desarrollo.*

*La empresa debe proporcionar entonces oportunidades para que el trabajador se realice, se sienta satisfecho en su trabajo y motivado en su trabajo y motivado a continuar colaborando, aportando y perfeccionándose.*

*Para llegar a este estado ideal en la relación trabajador – empresa y lograr convertir los centros laborales en una conjugación de intereses y satisfacciones de necesidades de remuneración económica, de desarrollo personal, autoestima y de sentido de pertenencia, el profesional del trabajo social ofrece la experiencia, y el saber trabajar con grupos humanos, en comunidad, y forma individual. Pero siempre considerándolo como un ser integral, es decir un ser biosicosocial.*

*Tiene la capacidad de ubicar los problemas y necesidades que llevan a las autoridades competentes a poder diseñar políticas de bienestar y líneas de desarrollo, solo a si se podrá tener un impacto en el problema tratado.*

## *1.5. HACIA UNA DEFINICION*

*Si aún con la explicación del trabajador social dentro de la empresa, en la cabeza de los empresarios quedan lagunas, con respecto a esta área podríamos definir a este como el instrumento que sirve para diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados, esto desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de conocer la relación productiva y humana e incrementar la productividad.*

*El trabajo social en las empresas tiene como objetivo:*

- *Trascender a la organización para conocer los factores sociales del grupo trabajador que están condicionando la producción.*

- *Desarrollar la integridad del trabajador como ser humano, y de la empresa como comunidad donde se mezclan intereses y se interrelacionan individuos que esperan satisfacer necesidades.*

*En esta misma óptica de roles se interpreta a continuación lo que Herrera*[5]*. En su postulado nos dice.*

---

[5] *HERRERA, Angelica. Revista de Trabajo Social Empresarial. ENTS – UNAM – Un Interventorio de Brazos Pág 48 58 1998.*

## *1.6. ¿QUÉ LE OFRECE EL TRABAJADOR SOCIAL A LA EMPRESA?.*

*La formación y experiencia del profesional en el área así como el manejo de grupos e individuos le permitirá un acercamiento real con el personal.*

*Pero también podrá elaborar:*

1. *Un perfil social de los trabajadores. Es decir, describir las características de los individuos que conforman la empresa, las interacciones que inciden dentro de las relaciones laborales y los aspectos que integran la estructura social de la misma. Dicho perfil se conforma de:*

- *Un perfil económico, en el cual se considera el ingreso, egreso, las expectativas y el status.*

- *Un perfil psicocultural, que hace referencia al aspecto sociocultural de un individuo tomándolo como un ser social de la cultura le es propia, y que participa como generado del cambio constante que se advierte en una sociedad. Se consideran los siguientes aspectos: personalidad, religión, tradición, costumbres, educación, salud y la red de relaciones.*

*Asimismo, el perfil social se divide en dos perfiles:*

- *Perfil social laboral que es el estudio social que ofrece una sistematización de las características del trabajador y su entorno laboral e incluye los siguientes aspectos: datos generales, educación y cultural, habilidad y destrezas, actitud hacia el trabajo, motivación, sistema de*

*comunicación, relaciones humanas, ambiente laboral, sentido de pertenencia y salud.*

- *Perfil de la familia del trabajador, se considera la familia como agrupación social, y el espacio de interacciones individuales y colectivas de aprendizaje y socialización inherente a la vida del trabajador. Por ello se identifican las siguientes características el tipo de familia, la estructura familiar y las relaciones familiares, el nivel de vida en el cual se incluye la economía, vivienda, la salud y la alimentación.*

2. *Un panorama sobre las relaciones humanas dentro de la empresa, esto significa la vinculación o interrelación de los individuos sobre la base de la comprensión mutua, por lo tanto, podemos decir que dentro de la empresa se pretenden que estas sean satisfactorias, ya que las repercusiones que generan los conflictos entre los seres humanos pueden perjudicar la producción en calidad o cantidad.*

*Para el mejoramiento de las relaciones humanas se deben tener la encuentre las siguientes consideraciones:*

- *Fomentar respecto a las personalidades diversas y mejorar las comprensión entre los individuos.*

- *Evitar rumores falsos.*

- *No crear ambientes de exagerada confianza que puedan entorpecer las relaciones laborales.*

*El ámbito familiar del trabajador es otra de las áreas que el empresario debe considerar ya que la familia es la célula en la que se producen los fenómenos que afectan el desempleo del trabajador como son el económico, ya que ahí se reúne y se distribuyen los recursos de consumo, de transmisión y transformación de valores, prácticas culturales, hábitos y normas y el psicológico, ya que es la fuente principal de relaciones afectivas, que condicionan y dan origen a opciones de comportamientos.*

*Dada la importancia de la familia en esta esfera los trabajadores sociales pueden realizar: observar la relación del empleado y su familia, elaborar estudios familiares para la empresa, trabajar con la familia que lo requiere, orientar o sugerir programas que la empresa puedan dirigir a las familias de sus trabajadores y realizar la promoción de los programas con la familia del empleado.*

## *1.7. LA MOTIVACION*

*Es otro aspecto que el empresario debe tener siempre presente, ya que permite satisfacer las necesidades del empleado y aumentar la productividad. Al motivar al trabajador este tendrá un cambio de actitud pues observará que sus necesidades se satisfacen dentro de la empresa y valorará su trabajo lo que lo llevará a realizar sus labores con mayor eficacia y empeño, cambio que repercuten directamente en la cantidad y calidad de sus productos.*

*A nuestro juicio los anteriores estudios, perfiles que contribuyen al desarrollo empresarial deben considerarse la base para cualquier programa que la empresa este interesada en desarrollar, por que permite:*

*¿Conocer al trabajador integralmente; es decir, cómo y por que actúa), sus límites y potencial, así como su marco de referencia cultura. También permite conocer al trabajador como miembro de la organización; ¿con quien y como interactúa? Y su funcionamiento. Se logra identificar áreas de fortaleza y debilidad de la empresa: habilidad, destreza, redes de comunicación y roles sociales de la producción.*

*El objetivo de la siguiente ficha es producto y resultado de los anteriores perfiles que se utilizan como medio para la intervención del trabajador social en el área empresarial, la cual fue posible estructurarla y sintetizarlas de tal forma que nos permita agilizar y tener un conocimiento básico en el espacio a intervenir.*

# *2. FICHA DE ESTUDIO SOCIO LABORAL*

# *EMPRESA*
# *ESTUDIO SOCIO – LABORAL*

## I. IDENTIFICACION

NOMBRE DEL EMPLEADO: _____

CARGO: _____ TELEFONO: _____

DIRECCION: _____ BARRIO: _____

EDAD: _____

JORNADA DE TRABAJO
- Medio tiempo _____
- Tiempo completo ____

TIPO DE FAMILIA

a. Nuclear _____
b. Extensa ____
c. Compuesta ____
d. Uniparental ____

NIVEL DE VIDA

1. Vivienda
a. Propia
b. Arrendada
c. La están pagando

2. Servicios
a. Agua
b. Alcantarillado
c. Luz
d. Teléfono

## II. ESTRUCTURA FAMILIAR

RELACION LEGAL

a. Casados
b. Unión libre
c. Divorciados
d. Separados

EDUCACION

a. Primaria ____
b. Bachillerato _____ Clase ____
c. Educación Superior ____ Técnica____ Tecnológica ____ Profesional _____
d. Otros estudios ____
e. Desea continuar estudios _____ ¿Por qué? _____
f. Que te motiva a estudiar: _____
g. Qué factores (económicos, familiares, personales) te dificultan para superarte _____
_____
h. El trabajo te impide superarte. _____

RELIGION

a. Evangélica ____
b. Católica _____
c. Cristiana ____
d. Otras _____

## III. AMBIENTE LABORAL

CONOCES EL REGLAMENTO DE LA EMPRESA

a. Totalmente _____
b. Parcialmente _____
c. No la conoces ____

¿QUÉ COSAS DEL REGLAMENTO TE GUSTARIA CAMBIAR? _____
_____
_____
¿Por qué? _____
_____

CONSIDERAS QUE TU DISCIPLINA SE AJUSTA A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO:

a. Siempre ____
b. Casi siempre _____
c. Algunas veces _____
d. Nunca ____

CREES QUE TU CONDUCTA FUERA Y DENTRO DE LA EMPRESA CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO EMPRESARIAL

a. Siempre _____
b. Casi siempre ____
c. Algunas veces ____
d. Nunca ____

CREES QUE LO NORMAL DEL REGLAMENTO, AYUDA A TU FORMACION PERSONAL

a. Si _____
b. No ____

EL ESTAR EN LA EMPRESA ES PARA TI ALGO

a. Agradable _____
b. Desagradable ____
c. Aburrido _____
d. Indiferente ____
e. Obligado ____

ENUMERE TRES COSAS BUENAS Y TRES MALAS DE LA EMPRESA

a. Buena _____ _____ _____
b. Mala _____ _____ _____
¿Por qué? _____

COMO SON TUS RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS

a. Buenas _____
b. Excelentes _____
c. Mala ____
d. Aceptable ____
¿Por qué? _____

DESEAS CAMBIAR DE TRABAJO

a. Si ____
b. No____
¿Por qué? _____

RENDIMIENTO LABORAL

a. ¿Tu aptitud es la adecuada a la actividad ¿

Si ____
No____
¿Por qué? _____

b ¿Experimentas habilidades en el trabajo?

Si ____
No____
¿Por qué? _____

c. ¿Se reconocen tus esfuerzos?

Si ____
No____
¿Por qué? _____

d. ¿Recibes programas de capacitación?

¿Cuáles? _____

*Muchas empresas pueden ofrecer programas de apoyo a su personal considerando a su familia, ejemplo gastos médicos, becas de estudios, planificación familiar, eventos de recreación, bonos de alimentos, etc. En el entendido de que no siempre va hacer la empresa la que deba ocuparse del financiamiento, por la cual el profesional del Trabajo Social debe asesorar en la negociación con las instituciones sociales o sindicatos, buscando el apoyo para el trabajador.*

*En otros casos, dentro de la misma empresa el trabajador social se desempeña en: materia de capacitación tienen las siguientes formas:*

1. *Detectar las necesidades de capacitación para establecer una evaluación diagnóstica de la situación de la empresa.*

2. *Programar las actividades orientadas a satisfacer las necesidades obrero - patronales.*

3. *Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes (organizaciones gubernamentales, empresarial y/o situación de capacitación), programas de capacitación y adiestramiento industrial.*

4. *Coordinar todos los eventos que en materia de capacitación se establezcan (cursos, seminarios, talleres, etc.).*

5. *Promover la participación de los trabajadores en los programas.*
6. *Proponer e impartir cursos de adiestramiento.*

*Asimismo, el trabajo social empleará en este proceso su habilidad en el manejo de las técnicas grupales para la capacitación y ofrecerá a los capacitadores y responsables de la capacitación los manuales de dicha técnicas.*

*Finalmente el trabajador social también esta capacitado, a través de la gestión y talento del desarrollo humano, y el trabajo en equipo, la retroalimentación (feed – bak), sinergía y desde el área de la administración de recursos humanos; ofrece asesoría y estudio socio – laborales y análisis de puestos.*

*Desde nuestra perspectiva y con criterio propio, con base en el desarrollo del diplomado Gestión Talento Humano, es conveniente que las entrevistas de índole social para la selección y reclutamiento sea diseñada bajo la óptica del trabajador social adecuándola a las líneas y políticas de la empresa.*

*Como también descubrir y desarrollar capacidades de liderazgo; ya que en este proceso de enseñanza se reconocen primero nuestras capacidades de liderazgo, talentos y aptitudes, se explotan; para que fuera de este contexto (Lugar de trabajo) se puedan desarrollar esas capacidades, como guía para el cambio del desarrollo.*

*Dice Kardell; "el en el lugar de trabajo consiste en establecer relaciones persona a persona"* [6] *. Algunos gerentes y jefes de unidad mantiene y cultiva*

---

[6] *KARDELL, Frak. Recuperando y Reconstruyendo nuestro liderazgo, Editorial Planeta, 2ª Edición Pág 350, Mayo 1996.*

*buenas relaciones interpersonales, y esto se nota en el ambiente en que trabaja, las personas necesitan de tres cosas:*

1. *Ser vistas.*
2. *Ser escuchada*
3. *Reconocimiento*

*Las personas que este en una posición suficientemente alta como para dar estas tres cosas a sus trabajadores serán mucho más eficaz y se ganará el respeto de sus subordinados.*

# *CONCLUSIONES*

*En torno a esta visión y a este espacio donde el manejo de individuos, grupos, comunidad ratifican, cada vez más en el nuevo milenio la ubicación del trabajador social, no solo en el área empresarial, sino en todos aquellas esferas en las que se gestiona; generando acciones de cambios, en las cuales la relación y conexiones que se establecen son vitales para superar estancamientos y lograr ensanchar las posibilidad de la unida de análisis (empresas, grupos, etc.) mostrando alternativas nuevas y distintas de acción, en la construcción de significados e historias distintas para leer la realidad, de tal forma que esa unidad de análisis a partir del aporte del trabajador socia otra realidad.*

*No olvidemos que las empresas son grupos de personas que sienten cuando se les da poca importancia, cuando son tratados como maquinas, cuando hay inflexibilidad, desvalorados porque sencillamente hay que reducir costos. El trabajador social por experiencia sea que cuando a las personas se les trate de esa forma su rendimiento es bajo, afectando la productividad, es de vital importancia para estos escenarios las funciones del trabajador social para lograr bienestar laboral y este no será posible si en las organizaciones si no se le da espacio a esta profesión, preparado académicamente para este rol.*

# *BIBLIOGRAFIA*


- *ANDER, Ezequiel Introducción al Trabajo Social, Buenos Aires 1996. Lumen Hvmanitas Pág. 43*
- *BURKAR, Hans, Una alternativa para el desarrollo, serie cuaderno de Trabajo Social No. 3. Pág 63 - 65 Humanistas 1996.*
- *CHAVENNATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos*
- *DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Págs 1998*
- *HERRERA, Angelica, Revista de Trabajo Social Empresarial. ENTS – UNAM – Un Interventorio de Brazos Pág 48 – 58 1998.*
- *KARDELL, Frak. Recuperando y Reconstruyendo nuestro liderazgo, Editorial Planeta, 2ª Edición Pág 350, Mayo 1996.*
- *LEVISON, Harry, "Reciprocación" en Administración Ciencia Quarterly. Vol. 9 Pág 377.*
- *WAYNE MODY, Robert. Noe. Administración de Recursos Humanos, Paideia Ltda, Barranquilla. 1998.*