

# TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS.

TRABAJO SOCIAL

LIC. ADRIANA MARISELA MORALES

PRESENTA EL ALUMNO:

YADIRA LUCELI VELAZQUEZ ZAMORANO

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

3to. cuatrimestre "B" Lic. Trabajo Social  
semiescolarizado

Frontera Comalapa, Chiapas

07 de JUNIO 2020.

## TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS.

1. Punto de partida El Trabajo Social tiene entre sus objetivos la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja. Dicha circunstancia le ha permitido, en su práctica cotidiana, a través de los espacios delimitados por el Estado, la sociedad civil y/o la iniciativa empresarial, ponerse en camino para poner en práctica sus aspiraciones. La realidad social es la que modela las formas, aplicaciones, demandas y concreciones de la disciplina de Trabajo Social. Por lo tanto, cuando pasamos a considerar el Trabajo Social en la empresa, una cuestión fundamental es comprender cuáles son las formas que adopta el sistema social actual. Primero, porque es el modelo social el que posibilita o no unos modelos de intervención y de actuación. Segundo, porque en ese sistema social, las empresas han de conjugar su ser o no ser como entidades socialmente aceptadas.
2. .Antecedentes. En sus orígenes el trabajo social desarrolló su intervención “al calor” de la filantropía privada (de carácter laico, o bien de carácter religioso). Una intervención desarrollada, pues, en el ámbito de la sociedad civil. El estado, tal y como lo conocemos en la actualidad, se estaba construyendo. La iniciativa empresarial se encontraba centrada solo en el desarrollo económico a través del proceso de industrialización. A medida que el Estado aumentó su nivel de intervención en las estructuras sociales y se erigió en garante de los derechos sociales de los ciudadanos, el Trabajo Social basculó su práctica hacia éste. Las empresas, por su parte, y dentro del marco del conflicto entre el capital y el trabajo, tuvieron que introducir medidas orientadas a favorecer determinados derechos de carácter laboral. En estas aguas el Trabajo Social 1091 estableció una específica manera de actuación profesional. Una práctica que dio lugar al Trabajo Social de Empresa.
3. Evolución de las características del Trabajo Social en Empresa.  
El TSE respondía a las siguientes características: La Política Social y la dirección que debía seguir, era inspirada y decidida por los empresarios. Los Servicios Sociales de Empresa se concretaban en Obras Sociales, y no abordaban problemas estructurales. El TSE era de carácter individualizado, dirigido al bienestar del trabajador y su familia y a la solución de problemas personales que pudiera plantear. No se abordaban con frecuencia problemas laborales.

Los programas eran de carácter asistencial, enfocados hacia los más necesitados o a los que por sus peculiaridades se hacían acreedores de las prestaciones sociales.

(Soto, J.1991:243) Los empresarios llevaban la iniciativa y no existían los cauces adecuados de representación de los trabajadores que permitieran cambiar la situación. Los sindicatos verticales, por su estructura, fortalecían aún más al empresario frente al trabajador.

4. El trabajador social en la empresa. En las grandes empresas, el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de dirigir al personal de la empresa, asumiendo funciones tales como: La gestión del rendimiento operativo, encargado de la acomodación de los recursos y las estructuras, flexibilización de las relaciones de trabajo, personalización del sistema de retribución, revisión de los conceptos salariales... El estudio de la innovación y la flexibilidad, encargado de la correcta planificación de las necesidades del personal, la formación del personal, la adaptación de las estructuras productivas, el achatamiento de la pirámide organizativa. Conseguir la adicción del personal, último aspecto donde vemos una mayor relevancia del Trabajador Social, ya que es en este ámbito donde existe un interés creciente por ampliar, desarrollar y potenciar los recursos humanos, 1095 puesto que, aunque algunos todavía no se han convencido, el personal humano de la empresa es de vital importancia para el funcionamiento de ésta. La figura del trabajador social, dentro de este departamento de Recursos Humanos, compartiría funciones propias de los Recursos Humanos (descritas anteriormente), al trabajar en equipo con los demás miembros y al asumir funciones nuevas y específicas del Trabajo social

El Trabajador Social, dentro de esta etapa, juega un papel muy importante, produciéndose la primera toma de contacto con el trabajador. Entre las funciones que puede desempeñar destacamos: - Acoger al trabajador - Asignar un tutor para los primeros días de trabajo. - Realizar su ficha social, para ir elaborando su historia social: estudio y diagnóstico de la situación laboral y social. - Mediar entre la empresa y el trabajador. - Realizar un plan de trabajo con el trabajador, en el que se contemple formación, aspiraciones, posibilidades de promoción, etc.

5. El estrés laboral. Podemos definir el estrés como una sensación desagradable derivada de pensamientos negativos sobre nuestro entorno, generadora de altas dosis de tensión. Los factores ambientales y psicológicos afectan directamente a los trabajadores de la empresa. Podemos señalar como elementos comunes de factores desencadenantes de estrés, como lo son:

1.La falta de autonomía del trabajador sobre el control de su trabajo.

2.La imposibilidad de utilizar sus conocimientos para desarrollar novedades.

3. La ausencia de reconocimiento de su valía.

El Trabajador Social puede, junto con la empresa y con el trabajador afectado, desarrollar un trabajo de seguimiento donde se reduzcan todas aquellas fuentes de tensión generadoras de estrés. Deberá informar de los riesgos físicos, psíquicos y sociales que pueden llegar a producir conductas estresantes producidas por la empresa y 1099 que se deban a aspectos organizacionales, a la vez que actúa sobre los casos ya detectados. De esta ayuda profesional, los beneficios, tanto para el empresario como para el trabajador, son claros: se disminuyen las tensiones en la empresa, se reducen conflictos laborales, se disminuye el absentismo, se potencia la motivación de los empleados y se reducen, para el trabajador, los problemas físicos y psíquicos derivados del estrés laboral.