

Funciones de Trabajo Social en empresa

Social work functions in business

Yoya Betzabé Flores Pérez*; Luz Herfilia Cruzado Saucedo

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: yflores@unitru.edu.pe (Y. Flores).

Fecha de recepción: 03. 10. 2018. Fecha de aceptación: 20.11.2018.

RESUMEN

En el presente artículo se evidencia él estudió los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones de los (as) Trabajadores (as) Sociales en el sector empresa del Departamento de la Libertad para describir, identificar y conocer los factores que limitan el desenvolvimiento de los profesionales a nivel personal y profesional. El presente estudio se desarrolló con el universo de la población, constituida por 100 profesionales del área de empresa, donde se utilizó los métodos etnográfico, inductivo-deductivo y estadístico, así como las técnicas de revisión de archivos, observación, entrevista y encuesta. Es así, que se constató, que los Trabajadores (as) Sociales del sector empresa cuentan con condiciones favorables para desarrollar un buen trabajo, pero se ven limitados por el desconocimiento de tecnologías de información y comunicación, así como de la planificación de los programas y/o proyectos que son programados a nivel centralista, no teniendo un estudio previo de la realidad específico. Otra limitación que se encuentra es que el trabajo del profesional social es considerado, en mayoría de manera administrativa y/o asistencial.

Palabras clave: Trabajo Social; Trabajador Social en empresa; funciones; Factores personales; factores profesionales.

ABSTRACT

In the present article it is evident that he studied the personal and professional factors that limit the fulfillment of the functions of the (as) Social Workers in the business sector of the Department of Freedom to describe, identify and know the factors that limit the development of professionals at a personal and professional level. The present study was developed with the universe of the population, constituted by 100 professionals from the company area, where the ethnographic, inductive-deductive and statistical methods were used, as well as the techniques of file review, observation, interview and survey. It is thus, that it was found that the Social Workers of the business sector have favorable conditions to develop a good job, but are limited by the ignorance of information and communication technologies, as well as the planning of the programs and / or projects that are programmed at the central level, not having a previous study of the specific reality. Another limitation that is found is that the work of the social professional is considered, mostly administrative and / or assistance.

Keywords: Social Work; Social Worker in company; functions, personal factors; professional factors

INTRODUCCIÓN

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW), manifiestan que Trabajo Social es la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales.

En el Primer Seminario Taller organizado por el CELATS (Centro Latinoamericano de Trabajo Social) el año 1981, en la ciudad de Lima, señaló las pautas generales de la formación profesional: *"El Trabajador Social debe ser preparado para realizar la actividad profesional que le demanden los posibles empleadores, en función de las políticas sociales de los Estados y el mercado laboral"* (CELATS, 1981).

Los Trabajadores Sociales realizan su actividad profesional en diversas áreas profesionales y ámbitos de desempeño tanto organismos internacionales, administración pública, universidades, empresa privada, siendo *"El lugar de trabajo puede proporcionarle los recursos apropiados para desarrollarse positivamente, o puede influir contrariamente en su comportamiento y realización de tareas de manera que llegue a estancarse e incluso a retroceder, constituyéndose el entorno y apoyo institucional factores clave para un verdadero desarrollo profesional"*. (Huberman: 2000)

Las funciones del Trabajador Social se enmarcan dentro del método profesional, entendido como un *"proceso lógico y sistemático que orienta el quehacer profesional, caracterizado por la dirección, prevención, control y cambio de situaciones problemáticas concretas con la participación deliberada y protagónica de las personas implicadas en el proceso. "Es un proceso de acción y reflexión permanente porque parte de la teoría, confronta la realidad y finalmente se sistematiza"* (SABANA; 1998:11).

"La metodología del Trabajo Social, en Latinoamérica, fue influenciada por las diferentes concepciones a lo largo de su historia" (Ander-Egg; 1975:191).

El Trabajador Social realiza sus funciones de acuerdo al campo de acción donde

se desenvuelve, pero siguen una estructura básica en todos los campos:

- Se detectan problemas, necesidades y centros de interés que son significativos para la población trabajadora.
- Se estudia la situación problema.
- Se hace el diagnóstico de la situación y se socializa la información.
- Se programan actividades.
- Se hace la intervención.
- Conjuntamente con los usuarios se evalúa

Como lo señala Aylwin *et al.* (1981:35): *"La intervención del Trabajo Social constituye conocer y actuar científicamente, por lo tanto los modelos son marcos cognoscitivos que permite el abordaje de los problemas sociales, estableciendo la relación entre teoría y práctica."*

El campo empresarial, actualmente es un sector que contrata a Trabajadores Sociales, siendo un nuevo campo de acción, que inició según decreto Ley n° 14371, del 12 de enero de 1963, que establece que toda empresa que tiene más de 100 trabajadores entre obreros y empleados debe contar con una dependencia específica que se encargue de las relaciones industriales en el centro de trabajo, para la atención de las cuestiones laborales y sociales. Lo cual es ratificada por el Decreto Supremo N° 009 de 12.07.1965, donde se establece la incorporación de un Trabajador Social. Los Trabajadores Sociales en empresas deben cumplir las siguientes funciones:

a) Investigación:

- Es el estudio de los factores sociales que inciden o están relacionados con el desarrollo de las labores, recogiendo la información necesaria de la familia y su contexto, haciendo una exploración del sistema familiar, las interrelaciones y las relaciones con otros sistemas.
- Elaborar estadísticas de control del personal en los aspectos de salud y bienestar
- Estudios sobre la problemática socio-familiar
- Apoyar en el control de los descansos médicos y subsidios.
- Realizar el pre-diagnóstico social y aplicar el tratamiento de acuerdo a los recursos disponibles
- Control de ausentismo por enfermedad.
- Atender y supervisar los casos especiales

de Trabajadores en caso de accidente o enfermedad.

b) Educación:

- Apoyar en la realización de charlas de capacitación al personal de la empresa
- Apoyar en el desarrollo de los procesos de selección y contratación de personal que la empresa requiera.
- Promoción y difusión de beneficios que otorga la empresa y otras entidades.
- Liderar actividades educativas dirigidas a mejorar la calidad de vida del personal
- Realizar estudios de problemas sociales del trabajador y su familia a fin de orientar en la solución de los mismos.
- Realizar estudios de realidad socioeconómica a cada trabajador.

c) Administración:

- Apoyar en el control de asistencia del personal, de acuerdo a los lineamientos de política y normas aplicables a la empresa.
 - Administración de las pólizas de Seguro Médico (EPS, SCTR, PREFERENCIALES, ESSALUD, entre otros)
 - Liderar y supervisar la adecuada organización y ejecución de actividades de integración, recreación y bienestar.
 - Definir políticas relacionadas con la prevención de la salud y bienestar del trabajador y su familia
 - Consiste en supervisar la labor de los integrantes del área, que coadyuvan a lograr los objetivos del plan anual
 - Realizando informes sociales, estadísticas de los subsidios, realizando la memoria anual del área.
 - Ejecutar actividades de trabajo social elaborando sus respectivos informes y reportes de sus competencias.

d) Planificación:

- Apoyar en las actividades que se programen de integración del personal de la empresa.
- Planificar, coordinar, y desarrollar actividades relacionadas con programas de asistencia y promoción social.
- Elaborar y actualizar manuales de procedimientos propios del área
- Recopilar, clasificar y tabular información necesaria para la ejecución de programas y actividades de asistencia social para el personal de la empresa.
- Organizar las jornadas de paseos turísticos, espectáculos artísticos culturales y de vacaciones útiles.

- Participar en las actividades organizadas a favor de la comunidad e instituciones benéficas.

- Realizar planes, programas y proyectos

e) Asistencial:

- Dirigir actividades de voluntariado en toda la empresa
- Realizar proyectos de proyección social y responsabilidad social

El objetivo general de los Trabajadores Sociales, según Moix Martínez, Manuel "es el bienestar de las comunidades mediante la promoción de la salud y la capacitación y formación de los individuos para conseguir una más sana forma de vida" (Moix, 2006:50).

El Trabajador Social dentro de una empresa es el profesional que se encarga de velar por el bienestar de los trabajadores y sus familias y de hacer cumplir las políticas de la empresa.

Por lo que es pertinente y conveniente conocer los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de funciones de los (as) Trabajadores (as) Sociales del sector empresa, por lo que se ha realizado el siguiente problema científico:

¿Cuáles son los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones de las Trabajadoras (as) Sociales del sector empresa del Departamento de la Libertad?

La hipótesis es:

Los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones son: la deficiente política institucional que se encuentra centrada en la Labor Asistencial y Administrativa, la planificación de los programas que se encuentra centralizada convirtiéndose las trabajadoras sociales en simples ejecutoras y el desconocimiento de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tics).

MATERIAL Y MÉTODOS

Población

La investigación se realizó a profesionales en Trabajo Social que ejercen su labor en el área de empresa: 100

Muestra

La investigación se trabajará con el universo de la población: Profesionales en trabajo social que ejercen su labor en el área de empresa (100).

Los criterios de inclusión del objeto de estudio:

- Trabajadores sociales de empresa
- Trabajadores sociales del Departamento La Libertad

Los criterios de exclusión son:

- Trabajadores sociales que laboren en otro campo
- Trabajadores sociales de otros departamentos

Procedimiento

En cuanto a la recolección de datos se realizó:

- Los instrumentos se validaron a través de la fórmula de Spearman – Brown para medir confiabilidad y validez.
- También se validaron a través de la aplicación de una prueba piloto
- Aplicación del Cuestionario de Encuesta a través del cuestionario
- Observación a través de la Guía de Observación
- Entrevista a través del Registro de Entrevistas.

En cuanto al procesamiento y análisis de datos se realizó:

- Elaboración de las matrices y los cuadros estadísticos.
- Establecimiento de los porcentajes.
- Elaboración de gráficos

La presentación de los datos se realizó mediante figuras tal como lo recomienda la estadística descriptiva.

Métodos

Los métodos que se utilizaron en la investigación serán los que se mencionan a continuación:

a) Método Etnográfico: se identificó y describió el proceso de intervención en trabajo social en empresa, especificando las funciones que desarrolla.

b) Método Inductivo – Deductivo: Permitió analizar las funciones que realiza el trabajador social en empresa, con la finalidad de explicar cuáles son los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de estas

c) Método estadístico: permitió procesar los datos cuantitativos recolectados en el trabajo de campo, para su posterior análisis e interpretación.

Técnicas de recolección y análisis de datos:

-Revisión de archivos: esta técnica permitió conocer las funciones y

actividades que desarrollan los Trabajadores Sociales en empresa, conocer las políticas institucionales y normatividad vigente en el cual se circunscribe la labor profesional.

-Observación: permitió obtener información insitu del espacio laboral y observar las funciones del Trabajador Social en empresa.

-Entrevista: a través de visitas a las empresas se entrevistó a los trabajadores sociales y los trabajadores, para conocer los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de funciones.

- Encuesta: esta técnica permitió recoger información sobre el proceso de intervención de los Trabajadores Sociales en empresa.

Instrumentos

-Guía de Observación: este instrumento se utilizó para aplicar la técnica de observación.

- Guía de entrevista: permitió aplicar adecuadamente la técnica de entrevista

- Cuestionario de encuesta: instrumento que se utilizó para aplicar la encuesta, a través de preguntas cerradas, semiabiertas y abiertas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación plasma el desafío que constituye conocer los factores personales y profesionales que limitan el quehacer diario de los trabajadores (as) sociales del sector empresa, el cual actualmente se ha convertido en un campo de acción amplio para los profesionales.

Los Trabajadores (as) Sociales en las empresas cumplen con el rol de ser impulsor y agente de cambio, de promocionar la situación de los trabajadores, siendo el profesional que se encarga de crear un clima de confianza, eficiencia y armonía en la vida laboral de la organización y se encarga de solucionar los conflictos que surjan en el centro de trabajo.

El profesional de Trabajo Social, se encuentra dentro del área de Bienestar laboral, Capital Humano, Recursos Humanos, Relaciones Industriales; las cuales surgen como respuesta a la necesidad de contar con un órgano de gestión de las personas dentro de las empresas.

Trabajo Social, desde su origen, como toda profesión se ha configurado en relación con ciertos imperativos sociales que se estructuran a partir de los obstáculos que surgen en el proceso de producción y reproducción de la vida, caracterizada por la sociedad y en función de los problemas sociales.

La presente investigación se ha realizado a los Trabajadores (as) Sociales que laboran en el sector empresa, para conocer los factores personales y profesionales que limitan la aplicación de sus funciones, teniendo en cuenta que lo básico es generar compromiso de los profesionales con las instituciones en las que desempeña su trabajo.

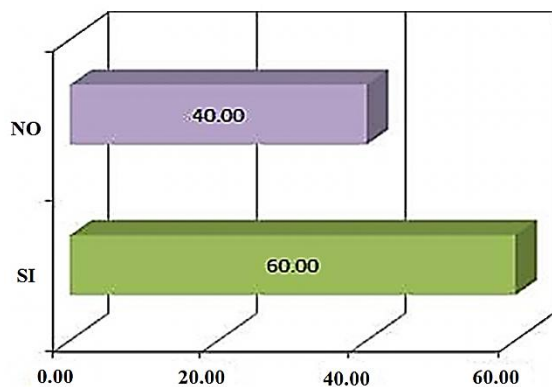


Figura 1. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre si se siente comprometido con el éxito de la empresa.

La figura 1 señala los datos sobre si el trabajador (a) social se siente comprometido con el éxito de la empresa, encontrando que un 60% señala que si, y un 40% señalan que no se sienten comprometidos.

En muchos de los casos, esto se da por la no identificación y compromiso con la institución, al respecto se muestran los siguientes testimonios:

“No me siento identificada con la empresa debido a que llevo bastante tiempo trabajando pero no he recibido ningún agradecimiento institucional por los logros que he tenido, más un con la relación sindical” (L.R.S.; 36 años).

Esto se relaciona estrechamente con la información de la figura 02, siendo que los profesionales señalan que en un 61% no cuentan con la información necesaria para el desarrollo de sus actividades, y un 39% señala que sí.

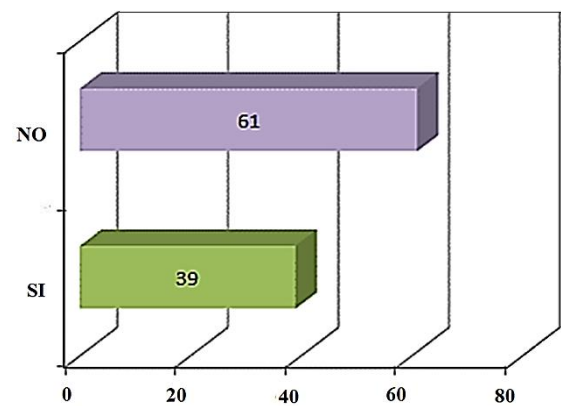


Figura 2. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre si cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo.

En algunas empresas manejan información solo a nivel gerencial, o a nivel jefatural, teniendo muchas veces los trabajadores (as) sociales que ver limitada su accionar, por falta de información. Al respecto señalan:

“Muchas veces he tenido tropiezos, porque los Gerentes de la empresa negocia el pliego sindical, toman decisiones y en algunas oportunidades ha pasado que no me han comunicado y tenía que ver con mi labor, recibiendo críticas fuertes” (K.B.S.; 36 años).

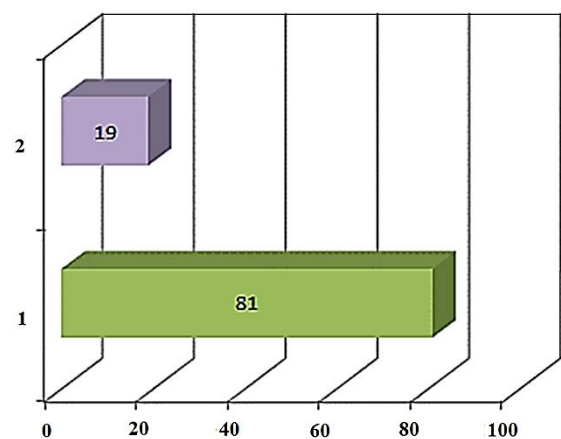


Figura 3. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre si existen canales de comunicación suficiente que permiten un trabajo adecuado.

También se muestra el siguiente testimonio:

“En el área de Bienestar Social se tiene información general, pero a veces ha habido rumores fuertes sobre la venta y cambio de dueños, que sabían muchos jefes y hasta obreros, pero uno desconocía” (K.L.V; 37 años).

Otro factor personal importante para que el trabajador (a) social se encuentre motivado y satisfecho con su trabajo es la existencia de canales de comunicación suficientes para lograr un trabajo adecuado, lo cual se muestra en el Grafico 3, en el cual señalan que si un 81% y que no un 19%.

Los Trabajadores (as) Sociales del sector empresa tienen limitaciones en su quehacer diario, encontrando en la figura 4, el mayor número lo constituye con un 52% el desconocimiento de las tecnologías de información y comunicación (TICS). Las TICS ayudan a recuperar, almacenar, organizar, manejar, producir, presentar e intercambiar información por medios electrónicos y automáticos para optimizar el manejo de la información y el desarrollo de la comunicación, abarcan todos los ámbitos de la experiencia humana y modifican los ámbitos de la experiencia cotidiana: el trabajo, las formas de estudiar, las modalidades para comprar y vender, los trámites, el aprendizaje y el acceso a la salud, entre otros.

Es decir, son herramientas que facilitan el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y distintas formas de aprender, estilos y ritmos de los aprendices (Murguía, 2010).

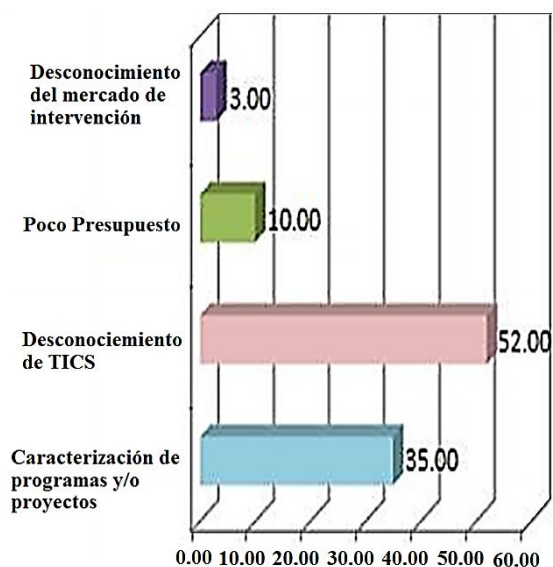


Figura 4. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre la mayor limitación que encuentran en su quehacer diario.

Los Trabajadores (as) Sociales, en su mayoría, no utilizan tecnologías más sofisticadas en el trabajo, así se muestra el siguiente testimonio:

“En la empresa utilizamos el SAP ERP, y me costó trabajo aprender, sobre todo hasta ahora no lo conozco bien, no se utilizarlo” (K.C.A.; 48 años)

Otra limitación que muestran los trabajadores (as) sociales de empresa en su quehacer diario, es la centralización de programas y/o proyectos, representado por un 35%, convirtiéndose en simples ejecutoras, lo cual se encuentra referido a que solo se limitan a la mera ejecución, más no se realizan las programaciones, o se generan nuevas actividades acorde a la realidad en la que se sustentan.

La planificación de los programas es un proceso gradual, por el que se establece el esfuerzo necesario para cumplir con los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa (Sabana; 1998)

La planificación de los programas se lleva a cabo de manera empírica en muchas situaciones cotidianas, pero en las empresas, la mayoría cuenta con una Sede central o Jefatura Central, los cuales son los que planifican y muchas veces no corresponde a la realidad.

Otra limitación que también señalan, pero en menor cantidad es el poco presupuesto de los programas, representado por un 10%, que se puede representar con coordinaciones con otras entidades y como ultima limitación señalan el desconocimiento del método de intervención profesional, representado por un 3%.

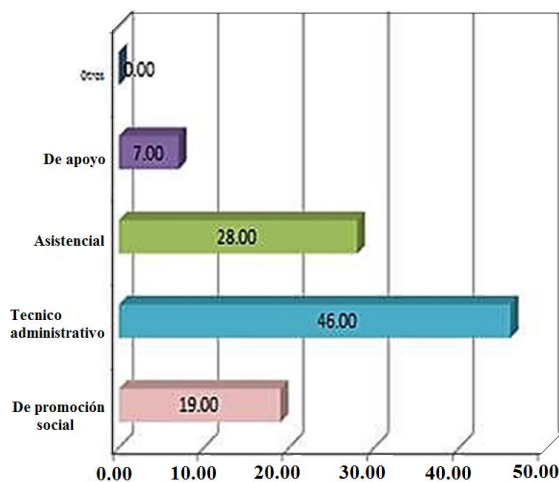


Figura 5. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre orientación del trabajo que realiza.

La orientación de la labor se observa en la figura 5, en el que generalmente depende de la autonomía y la ponderación que le

da la empresa al profesional en su labor, encontrando que en un mayor número se encuentra la orientación técnico administrativo, representado por un 46%, debido a que en muchas de las empresas aún siguen con la concepción que el profesional debe priorizar sus actividades en relación a los tramites ante Essalud, como subsidios e inscripciones.

Al respecto se muestra el siguiente testimonio:

“Mi labor grande es relacionada a los subsidios, de mi tiempo, dos a tres días me encuentro en Essalud, gestionando tramites de los trabajadores y eso me quita el poder hacer otras cosas; pero es política de la empresa hacer que el trabajador se sienta bien” (D.B.M; 37 años) La orientación que señalan también los trabajadores (as) sociales, es asistencial en un 28%, debido a que en algunas entidades, aun se piensa que el profesional es el que debe realizar campañas y/o colectas benéficas.

La labor asistencial de los Trabajadores (as) Sociales es la actividad y acción de asistir ayudar, favorecer, socorrer, amparar, auxiliar, realizado de manera regular y sistemática (Faleiros, 1992).

La labor de promoción social, es representada por un 19%, constituyéndose en empresas más modernas, que valoran y dan mayor importancia al papel que el profesional realiza, siendo que se encarga de realizar actividades más integradoras, motivadoras y totalizadoras, tiene un visión humanista, tomando al hombre como centro de su accionar considerándolo como sujeto de acción, persona de reivindicación de sus derechos y de despliegue de capacidad creadora (Rocha, 2001).

En menor grado, representado por un 7% se encuentran la orientación de apoyo, constituyéndose en un profesional que no tiene área propia, y que se encuentra dentro de otras dependencias.

La aplicación del método de intervención profesional se observa en la figura 6, encontrando en mayoría que representa un 96%, los cuales lo utilizan y un 4% que no lo utiliza. Este menor número, son los que laboran en empresa pero ocupan otros cargos como Jefe de Área, supervisando a otros profesionales, Jefe de Servicio al Cliente, Encargada de

la Inducción y/o Capacitación de la empresa.

Al respecto se encuentra el siguiente testimonio:

“En mi labor como trabajador (a) social de la empresa, no aplico el método de intervención propiamente dicho, aplico algunas fases independientes, pero mi labor se relaciona más con la ejecución” (N. T. O; 45 años).

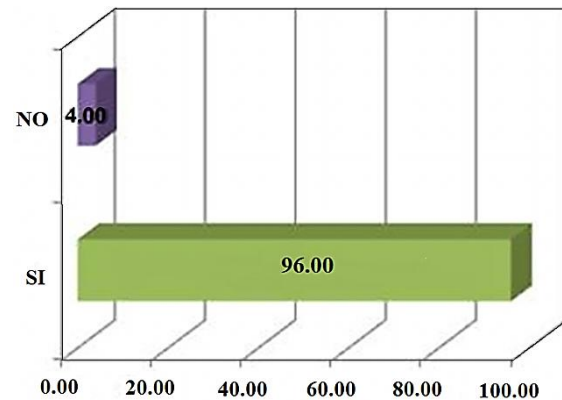


Figura 6. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre la aplicación del método de intervención profesional.

Sobre la aplicación de las etapas y/o fases del método de intervención profesional según prioridad, se encuentra la figura 7, encontrando que como primera prioridad, el mayor número, representado por 80% señala que priorizan la ejecución, seguido de la investigación con un 35%, la planificación con un 25%, el diagnostico con un 18%, evaluación con un 16% y ningún Trabajador (a) Social prioriza la sistematización.

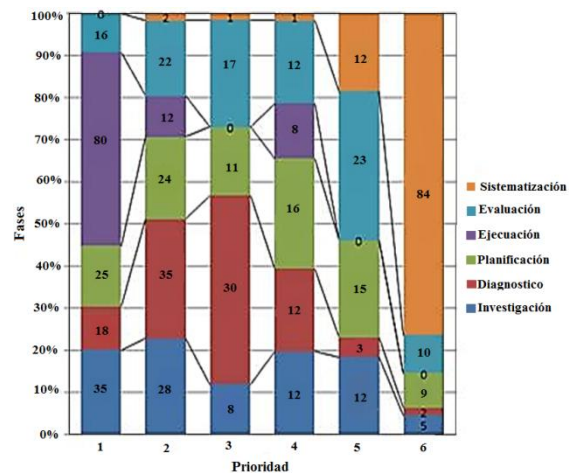


Figura 7. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre la aplicación de las etapas del método de intervención profesional, según orden de prioridad.

Esto se relaciona con la planificación de los programas y/o proyectos, que se realizan en la sede central, por ello priorizan la ejecución de estos.

En otras empresas se observa que si investigan para ejecutar, en otras investigan y planifican antes de ejecutar, en otros diagnostican y en otras evalúan. Lo notorio es que ninguno señaló que sistematiza su trabajo, como primera prioridad.

En la figura 08 se muestran las actividades que realiza el trabajador (a) social en su quehacer diario, según orden de prioridad, encontrando que en primera prioridad, en mayor número se encuentran con un 78% los tramites de subsidios e inscripciones, lo cual se relaciona con la labor técnico administrativo que realiza el profesional, lo cual se centra en la política de la empresa y la ponderación que le da al profesional. Seguido de un 21% que señalan que realizan orientación y asesoría; constituyéndose en un rol que realiza el profesional.

Otra actividad que demanda tiempo del profesional es que el 14% elaboran informes, visitas domiciliarias y entrevistas, esto para sustentar el trabajo que realizan. Al respecto:

“Al mes presento informes sociales de las visitas o consejerías que he realizado, y lo presento en mi estadística mensual para producción del área” (B.M.N; 43 años).

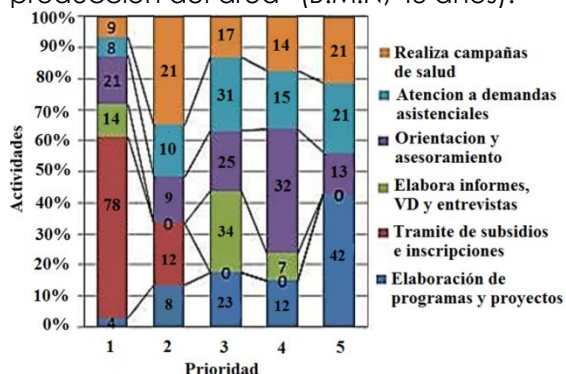


Figura 8. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre la aplicación de las actividades que realiza en su quehacer diario, según orden de prioridad.

Otras actividades que realiza el profesional, pero en menor grado con la realización de campañas de salud con un 9%, un 8% atiende demandas asistenciales, es decir apoyo en actividades de recaudación de fondos entre otros, y un 4% en algunos casos

elabora programas y/o proyectos, cuando la sede central lo solicita.

En la figura 09 se corrobora la información señalada anteriormente, mostrando los datos de quien planifica los programas y/o proyectos, teniendo que un 61% señala que lo planifica la sede central, el 24% señala que lo planifica la jefatura del área. Por ello es que los Trabajadores (as) Sociales, en mayoría, resaltan lo siguiente como lo señala el testimonio son:

“Las empresas grandes actualmente tienen áreas centrales o Gerencias que planifican todo, es mas en algunos casos, solo tienen un trabajador social para todas sus áreas, por lo que cuando hay varias en todo el Perú, nos convertimos en simples ejecutoras” (D.N.R; 45 años).

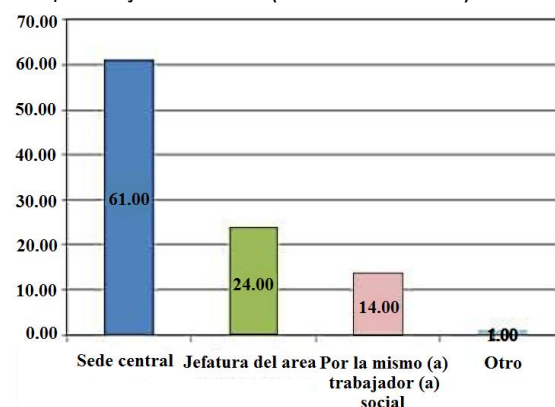


Figura 9. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta sobre quien planifica los programas y/o proyectos que ejecutan

Se observa en el grafico anterior que solo un 14% señala que son planificados por el trabajador social, y en otro un 1% señala que son planificados por otro profesional de la empresa.

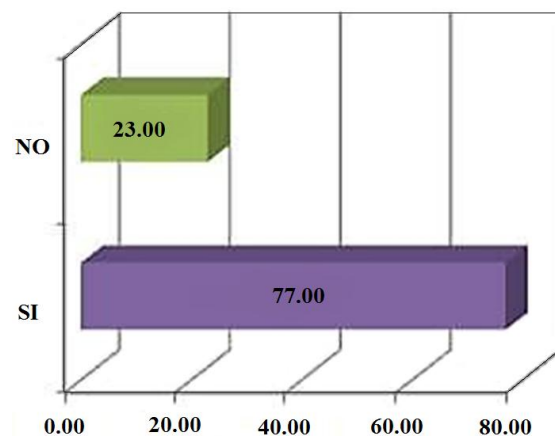


Figura 10. Distribución numérica y porcentual de los Trabajadores Sociales según respuesta a la pregunta si los programas y/o proyectos cuentan con presupuesto fijo de acuerdo a lo planificado.

En la figura 10 se señalan los datos sobre, si estos programas y/o proyectos cuentan con un presupuesto fijo, encontrando que en mayor número, un 77% señala que si, debido a que de Lima (Sede central) asignan a las Sedes o dependencias los montos estimados, y en menor grado, representado por un 23% señala que no, por lo que tienen que agenciarse para poder coordinar o firmar convenios interinstitucionales para apoyo.

Por lo anteriormente señalado y sustentado, se puede inferir que se cumple con la hipótesis planteada, los cuales son corroborados con los cuadros y gráficos estadísticos.

CONCLUSIONES

Los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones de los trabajadores (as) sociales que laboran en el sector empresa en el Departamento de La Libertad, se evidencia a través de la deficiente política institucional que se encuentra centrada en la labor administrativa y asistencial, la planificación de los programas y/o proyectos que se encuentra centralizada y el desconocimiento de las tecnologías de información y comunicación (TICS).

La orientación del trabajo que realizan los profesionales se encuentra ligado a lo administrativo y asistencial, debido a la política institucional de las empresas,

considerando su labor de manera técnica.

La planificación de programas y/o proyectos se encuentra centralizada, dependiendo de una Sede Central y/o Gerencia, convirtiéndose los trabajadores (as) sociales en simples ejecutores.

La limitación mayor que encuentran los trabajadores (as) sociales del sector empresa es el desconocimiento de las tecnologías de información y comunicación (TICS), lo cual dificulta su quehacer diario, sobre todo en la utilización de programas y/o paquetes informáticos, para lograr el objetivo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. 1975. *Del Ajuste a la Transformación: Apuntes para una Historia del Trabajo Social*. Editorial ECRO. Buenos Aires – Argentina.
- Aylwin, N.; Jiménez, M.; Quezada, M. 1981. *Un enfoque operativo de la Metodología de Servicio Social*. Editorial Humanitas. Buenos Aires. Argentina.
- Faleiros, V. 1992. *Trabajo Social e instituciones*. Editorial Humanistas. Buenos Aires.
- Moix, M. 2006. *La Práctica del Trabajo Social*. Editorial Síntesis. España.
- Rocha, N. 2001. *Formación profesional del Trabajador social en Bolivia*. En *Acción crítica* N° 40. CELATS ALAETS. Diciembre Lima – Perú.