

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**La empresa:
un espacio de intervención profesional**

Virginia Mercader

SUMARIO.

INTRODUCCIÓN.

I.- FUNDAMENTACIÓN.

II.- TRABAJO SOCIAL. PRINCIPALES EJES DE ANÁLISIS.

II.1.- CONCEPTO.

II.2.- DESARROLLO HISTÓRICO DEL TRABAJO SOCIAL.

II.3.- OBJETO Y SUJETO DE INTERVENCIÓN.

III.- LA EMPRESA.

III.1.- CONCEPTO.

III.2.- EL TRABAJO EN LA EMPRESA Y SUS MODIFICACIONES.

III.3.- DIMENSIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.

IV.- TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA.

IV.1.- ANTECEDENTES.

IV.2.- EL OBJETO DE INTERVENCIÓN EN LA EMPRESA.

IV.3.- EN LA BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS DE ACCIÓN.

V.- CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN.

En el marco de la finalización de la Licenciatura de Trabajo Social, se desarrolla aquí, la tesina que culmina un proceso de aprendizaje y que pretende dar cuenta del esfuerzo realizado por introducir a la discusión académica un tema poco abordado como lo es “La Empresa como espacio de inserción laboral”.

No se pretende aquí generar un producto acabado, por el contrario, se trata de un trabajo de carácter exploratorio-descriptivo, que intenta incorporar elementos que despierte el interés del colectivo profesional y de los estudiantes de la Licenciatura sobre el tema, posibilitando debates que enriquezcan y profundicen el conocimiento existente sobre el mismo.

Como punto de partida, se explicitará a modo de fundamentación los argumentos en que se basa la elección del tema, así como también definir objetivos e hipótesis que serán guías en el trabajo a llevar a cabo.

Como segundo paso, se incluirá elementos teóricos que iluminen la discusión sobre la temática elegida.

Para ello se trazan dos ejes de análisis, en uno de ellos se especifican los componentes esenciales del Trabajo Social, buscando hallar en éstos, los aportes teóricos que hacen a la identidad de la profesión. El objetivo se centra en dilucidar ¿qué es el Trabajo Social?, ¿cuál es su origen? y ¿cuál o cuáles son los problemas en los que interviene?, así como identificar con quiénes se trabaja.

Luego se pasa al segundo eje que corresponde a la Empresa, definiendo qué se entiende por tal, las transformaciones que en el transcurso del tiempo se suscitaron en su mundo interno y su relación con los cambios en el contexto económico, político y social del cual forma parte.

Una vez logrado explicitar componentes teóricos fundamentales para el desarrollo de la temática, se analizará la relación que existe entre ambos, emergiendo así elementos que permitan analizar propuestas de acción profesional en la empresa.

De este modo, mediante el análisis del mundo interno de la misma, se identificarán los problemas sociales que interactúan en él y que son posibles objetos de intervención profesional.

Se buscará analizar cuál es el rol del trabajo social, identificar los sujetos con quienes se trabajará, así como también posibles líneas de acción.

Por último, a modo de síntesis, se presentará las conclusiones que surgen del trabajo en relación a los objetivos trazados y el aporte concreto del mismo para el debate a nivel de la formación de los futuros profesionales y la actualización en las prácticas concretas.

I.- FUNDAMENTACIÓN.

A lo largo del siglo XX, los cambios económicos y sociales que se suscitaron, produjeron profundas transformaciones en el modo como el hombre se enfrenta a su mundo interno y externo. Dichos cambios influyeron en el desarrollo de la empresa, por lo cual fue necesario que ésta acompañara tales modificaciones.

Las transformaciones acontecidas en el mundo económico y político, provocaron cambios en la manera como enfrentarse a esa realidad en permanente modificación, es así como el Trabajo Social debió modificar aspectos teóricos y metodológicos para poder acompañar los cambios sociales que se estaban suscitando.

El presente trabajo, aborda la temática de la Empresa desde su dimensión social, dilucidando a su vez el espacio de intervención profesional.

La elección de dicha temática, parte de la necesidad individual de indagar nuevos campos de acción, en la búsqueda de espacios de intervención profesional que no se encuentran dentro de los llamados "tradicionales". Esto tiene relación con la idea que los otros tienen del Trabajo Social y sus competencias, es decir aún se cree que se trata de una profesión que actúa fundamentalmente en la urgencia, atendiendo demandas puntuales relacionadas a carencias, con el objetivo de satisfacer las necesidades primarias de los individuos con quienes se trabaja.

Esta concepción puede estar relacionada con el desarrollo histórico de la profesión, no se intenta cuestionar dicho proceso, si reflexionar sobre el potencial académico y práctico con que se cuenta a la hora de ejercer la profesión en el campo que sea.

Se busca aportar elementos para el análisis ya existente, sobre los desafíos que el Trabajo Social debe afrontar tras las transformaciones en el mundo del trabajo. Cambios que llevan a buscar nuevas fuentes de trabajo fuera del espacio público u ONG's que hasta hace poco tiempo eran los principales empleadores.

Preguntas tales como: ¿cuáles son los problemas sociales que surgen en la empresa, susceptible de ser objeto de intervención del Trabajo Social?, ¿cuáles son las posibles áreas de actuación del Trabajo Social dentro del espacio empresarial?,

¿qué potencialidades se podrían desarrollar? ¿cuáles son los cambios en el mundo del trabajo? y ¿cómo influyen sobre el Trabajo Social?, y la necesidad de encontrar su respuesta, se transformaron en factores preponderantes a la hora de elegir el tema a desarrollar, pasando a ser luego ejes temáticos para el análisis teórico aquí expuesto.

Definir la temática y delimitar que elementos de ésta son relevantes estudiar desde el abordaje del Trabajo Social, necesita determinar objetivos e hipótesis de trabajo, de esta manera se identifica como:

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al análisis del rol del Trabajo Social en la empresa.

Objetivos Específicos:

- a) Analizar a la Empresa como sistema sociotécnico en profunda modificación en relación con los cambios en el sistema de producción comercialización.
- b) Analizar los componentes esenciales del Trabajo Social.
- c) Identificar posibles áreas de intervención del Trabajo Social en la empresa.

Hipótesis:

En una tesina de carácter exploratorio, que pretende profundizar en un tema poco estudiado, como lo es la Empresa como espacio de inserción profesional, fijar hipótesis y pretender su refutación o comprobación en esta etapa, es pasar por alto un paso previo y fundamental como el acercamiento al tema a través de la búsqueda bibliográfica existente sobre el mismo. Esto permite articular, complementar, así como también confrontar los diversos conocimientos relacionados con la temática y evitar superponer esfuerzos, posibilitando así la utilización eficaz y eficiente de los recursos disponibles.

Una vez lograda la profundización teórica, es posible comenzar a buscar explicaciones, para ello se fijan hipótesis que serán refutadas o comprobadas.

Por lo aquí expuesto, fijar hipótesis sería incongruente sólo se sugiere tener en cuenta en futuros trabajos de carácter explicativo, los siguientes factores: por un lado los antecedentes históricos del Trabajo Social, su campo de intervención y por el otro las exigencias planteadas en el mundo del trabajo, las características específicas de la Empresa tradicional. Si bien la tentación de formular hipótesis es muy grande, se requiere de un conocimiento profundo del tema que aún hoy no se tiene. Optar por un trabajo de carácter exploratorio, no es renunciar a tal desafío sino que implica desarrollar una temática nueva en diferentes etapas que permitan un acercamiento real a la misma, a través de elementos teóricos brindados, por la sistematización de experiencias de profesionales que actúan en este campo y por las Ciencias Sociales.

II.- TRABAJO SOCIAL. PRINCIPALES EJES DE ANÁLISIS.

II.1- Concepto.

Buscar dar respuesta a la pregunta ¿qué se entiende por Trabajo Social ?, implica enfrentarse a una pluralidad de concepciones, que varían según el autor , la época y el lugar.

No se pretende aquí brindar una noción acabada y estática, ya que obedece a un proceso en continua transformación.

Es importante comenzar por la definición brindada en el Plan de Estudios 1992 de la Licenciatura de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, el Trabajo Social es "una disciplina cuyo objetivo es la intervención en la resolución de los problemas sociales de individuos, familias, grupos, unidades territoriales, organizaciones, movimientos sociales, en relación a su calidad de vida y a sus potencialidades no resueltas, contextualizados en el marco de las relaciones sociales".¹

Dicha definición, se enmarca en un momento histórico muy particular ya que se crea la Licenciatura de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales.

En forma permanente se ha buscado llegar a un consenso sobre aspectos considerados importantes para cualquier profesión , concepto, identidad, rol y espacio profesional.

El Trabajo Social se configura como "... una profesión cuya finalidad es lograr, a través de la utilización de sus técnicas científicas, el desarrollo y crecimiento de las potencialidades del hombre, capacitándolo para tomar conciencia acerca de su problemática vital, proyectándose hacia su solución, mediante la utilización de los recursos personales y sociales".²

Éste genera en su acción, el fortalecimiento del deseo al cambio de la realidad, mediante la participación de los sujetos en el proceso de transformación.

¹ de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Plan de Estudios de la Licenciatura Sociales, Universidad de la República, octubre 1992. Pág. 4.

² Alayon, Norberto. Definiendo al Trabajo Social. Editorial Humanitas. Bs As., Argentina. 1981. Pág 41

Para ello es necesario que se expliciten valores, pautas y deseos que son esenciales para éstos.

Alejandro Pérez plantea, en su trabajo "La apertura de un espacio de Intervención Profesional del Trabajador Social en el Área Empresarial"³, el Trabajador Social es sobre todas las cosas un profesional, cuya intervención se basa en el trabajo con aquellos grupos sociales que presentan diferentes problemas sociales, ya sean estas carencias o potencialidades. El objetivo de dicha intervención es promover la organización de los individuos para satisfacer sus necesidades.

Para Natalio Kisnerman, " el Servicio Social es un quehacer profesional que, estudiando las situaciones problemas traduce necesidades sociales en acciones concretas".⁴ Para dicho autor, el Trabajo Social puede entenderse como "...una profesión que procura capacitar acerca de las causas-efectos de los problemas sociales con el objetivo de que las personas asuman una acción organizada y transformadora que los supere".⁵

Teresa Porzecanski sostiene que "el Trabajo Social es una profesión que se plantea influir sobre determinadas situaciones problemáticas, utilizando determinadas técnicas, para producir un cambio".⁶

El análisis de los conceptos aquí expuestos, colocan al Trabajo Social como una disciplina y como una profesión. Conceptos que no pueden ser considerados como antagónicos sino complementarios. Disciplina en tanto generadora de conocimientos, profesión en tanto que brinda un servicio a la comunidad utilizando un cuerpo teórico interdisciplinario, inscripto en el marco de las Ciencias Sociales, como forma de explicar la realidad en la que se inserta.

El esfuerzo por generar conocimientos, aportan y enriquecen a la teoría social existente y permiten brindar elementos en la construcción permanente de la identidad profesional. De este modo definir qué es el Trabajo Social, está íntimamente relacionado con la noción de identidad profesional. Esta involucra formas de análisis y acción de una realidad compleja y cambiante, implica a su vez

³ En Revista de Trabajo Social N° 4, Editorial Escuela Nacional de Trabajo Social. 1994.

⁴ Alayon, Norberto. Definiendo al Trabajo Social. Editorial Humanitas. Bs As., Argentina. 1981. Pág 24

⁵ Op. Cit. Pág 52

⁶ Op. Cit. Pág 28

descubrir la imagen que los otros tienen del colectivo profesional y la propia, así como también la búsqueda de conocimientos específicos de la profesión y las semejanzas y diferencias con otras.

La idea de movimiento, de cambio, sugiere que la construcción de la identidad profesional es un proceso en continua transformación, en que el pasado y presente de la profesión marcan indiscutiblemente su futuro. La identidad se modifica pero no por el accionar de un sólo profesional sino por un colectivo que se moviliza en la búsqueda de respuestas para enfrentar un mundo en permanente modificación.

“El problema de la identidad profesional se asocia con las funciones que efectivamente el Trabajador Social realiza, con la perspectiva teórico-ideológica desde la cual tales funciones son orientadas, con el bagaje metodológico-técnico de que dispone y pone en juego en el proceso, así como la habilidad con que las implementa”.⁷

Dichas funciones se configuran en papeles ha desempeñar; papeles que forman parte del rol profesional. Éste es un componente esencial de la identidad.

La profesión en su actuación intenta dar respuestas a la realidad dinámica en que se inserta. Dicha realidad exige permanentemente definir y redefinir roles. Por tal motivo no se puede hablar de un sólo rol profesional, éste debe ser definido en la práctica y en relación al espacio de inserción. De esta manera el rol se determina teniendo en cuenta el problema a resolver, los sujetos con los que se trabaja y el espacio institucional en que cada profesional se inserta.

“En la medida que el rol no está claramente definido, existe un amplio marco de posibilidades de negociación del rol en las diferentes instituciones en que es desempeñado, sobre la base de claridad en su definición por el profesional y de la competencia demostrada en el campo al que quiera acceder”.⁸

Abandonar la idea de que el Trabajo Social se especializa en el actuar, implica el reconocimiento de la capacidad de productores de conocimientos. No se puede ignorar que a lo largo de la historia de la profesión, ésta se ha nutrido del bagaje teórico de las Ciencias Sociales, pero es importante destacar que desde la

⁷ Melano M^a Cristina, " Identidad profesional" en Revista Trabajo Social N° 14, Editorial EPPAL, Mdeo-Uruguay, 1999. Pág 4

práctica también se puede generar conocimientos. La capacidad investigativa que implica, conceptualizar, nombrar los hechos que acontecen, analizar la realidad, generar estrategias de acción, permite al Trabajador Social pasar del espacio puramente pragmático al espacio teórico generador de conocimientos.

Hoy, los espacios de intervención no están tan delimitados, los roles a desempeñar se definen en las prácticas, de esta forma la intervención está sujeta a la capacidad de los profesionales para elaborar, proponer e implementar propuestas.

II.2.- Desarrollo Histórico del Trabajo Social.

El Servicio Social, siempre fue visto como una respuesta a las necesidades sentidas, y por tal motivo se encuentran una multiplicidad de enfoques frente al desarrollo de la profesión, diversidad que está relacionado con el aspecto de la necesidad que se esté analizando y la coyuntura en la que se este inserto.

“Cuando se habla de evolución histórica del Servicio Social, se debe adoptar una perspectiva sociológica, analizando los hechos a partir de su correlación con el momento, pues una simple descripción cronológica ordenada no logra traducir en términos de importancia cada uno de los hechos salientes del Servicio Social, cuya influencia se hace sentir hasta hoy”.⁹

El análisis histórico de la profesión, está íntimamente relacionado con el resultado del proceso de la lucha de clases a lo largo del tiempo. De éste surgen dos tesis bien diferenciadas que pretenden explicar la génesis del Servicio Social.

La primera sostiene que, el origen se vincula con la evolución y organización de anteriores formas de ayuda, de la caridad y de la filantropía.

Dentro de esta perspectiva, hay autores que reconocen como antecedentes del Servicio Social cualquier forma anterior de ayuda; situando los orígenes en la edad media e incluso al origen de la historia; mientras que otro grupo de autores relaciona los antecedentes de la profesión con formas organizadas de ayuda,

⁸ Op. Cit. Pág 7

⁹ Grupo Meta y otros. Servicio Social de Empresa en el Brasil. Edición Humanitas. Noviembre 1978. Bs.AS - Argentina. Traducción Nestor Canton. Pág 17

vinculadas sólo a la cuestión social. Se ubica así los antecedentes en la etapa de la pos Revolución Industrial.

“...Todos estos análisis representan, en realidad, diferentes matices y distintos énfasis de la misma tesis: el Servicio Social es la profesionalización, organización y sistematización de la caridad y de la filantropía”.¹⁰

Para Carlos Montaña, ésta es una postura endogenista, es decir, no se considera a la realidad como el fundamento y causalidad de la génesis de la profesión, sino que se toma al Trabajo Social a partir de sí mismo. De esta forma, la evolución de la profesión es autónoma con respecto al desarrollo histórico de la sociedad, de las clases y de las luchas sociales.

“ ...Esta tesis tiene, una clara visión particularista o focalista, en la medida en que ve el surgimiento del Servicio Social directamente vinculado a las opciones particulares, tanto personales como colectivas, de los sujetos “filántropos - profesionales”, en hacer evolucionar las acciones que ya desarrollaban de forma asistemática, desorganizada y voluntariamente.

El surgimiento de la profesión es visto como una opción personal de los filántropos en organizarse y profesionalizarse, con el apoyo sea de la Iglesia, sea del Estado, pues la explicación de su génesis es intrínseca al Servicio Social y remite siempre a sí mismo”.¹¹

No surge aquí un análisis del contexto social, económico y político como determinante o al menos condicionante del proceso de surgimiento de la profesión. La función de ésta, no se relaciona con un papel socioeconómico y político, se enmarca en la prestación de servicios a personas, grupos o comunidades particulares.

La segunda tesis, se basa en una perspectiva histórico-crítica. Ésta sostiene, que el surgimiento del Servicio Social, es un subproducto del desarrollo político-económico existente en el contexto del capitalismo en su edad monopolista, en donde el Estado asume las respuestas frente a la cuestión social.

¹⁰ Montaña, Carlos. La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. Edición Cortez. 1998. San Pablo - Brasil. Traducción Alejandra Pastorini. Pág 16

¹¹ Op. Cit. Pág 17

De este modo, el Trabajo Social se ve como un producto histórico y no como una evolución particularista de la caridad y la filantropía.

La profesión desde esta perspectiva asume un papel político, cumpliendo una función que puede ser explicada de acuerdo a la posición que ocupa en la división sociotécnica del trabajo.

“ La profesionalización del Servicio Social no se relaciona decisivamente a la evolución de la ayuda, a la racionalización de la filantropía ni a la organización de la caridad; se vincula, por el contrario, a la dinámica de la organización monopólica”.¹²

Esta segunda tesis, aporta una visión totalizadora sobre la génesis del Trabajo Social, relaciona el surgimiento de éste con un orden socioeconómico definido, con un contexto determinado, con una realidad política específica y en el marco del capitalismo monopolista.

Se puede decir que la profesión surge en momentos de crisis a fines del siglo XIX, en donde se intenta consolidar el sistema capitalista mediante la legitimación del sistema socioeconómico y político que lo sustenta. Crisis generada por la conflictividad social, producto del desempleo, la caída del salario real y del aumento de la organización sindical.

En este contexto de continuos conflictos, emergen políticas sociales diseñadas en base a una racionalidad burguesa, que analiza la realidad de manera recortada, y no como un todo en continua relación. El desarrollo de estas políticas sociales, requiere de dos actores fundamentales; por un lado, un profesional que las planifique y diseñe y por otro lado, un profesional encargado de su implementación. De este modo, se considera al Servicio Social como aquella profesión cuya función es la ejecución terminal de las políticas sociales.

Dentro de esta segunda tesis, aparece “ la base de sustentación funcional-laboral del Servicio Social: un profesional que surge dentro de un proyecto político, en el marco de las luchas de clases desarrolladas en el contexto del capitalismo monopolista clásico, cuyo medio fundamental de empleo se encuentra en la órbita del Estado, éste último contratándolo para desempeñar la función de participar en la

¹² Op. Cit. Pág 22

fase final de la operacionalización de las políticas sociales. Allí radica su funcionalidad y, por tanto, su legitimidad”.¹³

Hasta aquí se han expuesto dos tesis que pretenden explicar los orígenes del Servicio Social; es necesario ahora avanzar en el proceso histórico de éste. Por tal motivo, se intenta establecer puntos de inflexión que marcaron importantes cambios en el desarrollo de la profesión.

A comienzos del siglo XX, predominaba en la sociedad burguesa la idea de que los problemas sociales eran consecuencia de problemas de carácter. La difícil coyuntura mundial de la época, marcada por la crisis interna de los países, conflictos políticos, determinaba un considerable aumento en la tensión social. A esto se le suma la inminente explosión de las guerras que se irían sucediendo. Esta realidad política y social, colocaba al Servicio Social incipiente frente a innumerables problemas sociales que requerían de una solución. Solución basada en la resolución de problemas de carácter; la tarea asistencial era concebida como transformadora de caracteres. Asumir dicha tarea implicaba, individuos capacitados para poder desempeñar la misma eficazmente. Para ello el Servicio Social buscaba solucionar los problemas sociales mediante el estudio de casos. Éstos se componían de factores internos y externos tales como: económicos, físicos, emocionales y mentales.

La práctica del caso social individual, que surgió del esfuerzo de Mary Richmond por buscar una metodología para el Servicio Social, se basó en la comprensión de lo humano, colocando a los sujetos en condiciones de igualdad para la satisfacción de sus necesidades.

Con el desarrollo de la teoría psicoanalítica, el Servicio Social de caso se fue sofisticando, tomando en cuenta para su análisis aspectos psicológicos. La profundización de éstos, permitió consolidar una sólida base para enfrentar la interacción con “el cliente”.

El Servicio Social de caso permitió realizar una tipología en la resolución de problemas, de este modo los individuos lograban satisfacer sus necesidades a

¹³ Op. Cit. Pág 33

través de los mecanismos anteriormente descubiertos por otros individuos con las mismas necesidades.

Otro momento clave que influyó en el desarrollo del Servicio Social fue la crisis de 1929, producida por la caída de la bolsa de valores en New York.

La crisis económica en toda América y Europa, produjo profundos cambios a nivel social, que implicaron nuevas respuestas al modo de resolver las problemáticas sociales. El Servicio Social por lo tanto debió buscar nuevas herramientas que posibilitaran enfrentar directamente dichas problemáticas en el ámbito en que se estaban desarrollando.

En Europa se le suma las dificultades propias de la guerra. El Servicio Social no pudo ser ajeno a esta realidad social y mientras en EE.UU. se desarrollaba el método de caso en los consultorios, aquí el servicio social se moviliza para trabajar junto con la población más afectada y en el ámbito del trabajo.

La forma de resolver los problemas y la preocupación por la investigación metodológica, dan origen al Servicio Social de Grupo, como método de la profesión. La causa de los problemas sociales ya no es buscada en relación a los problemas de carácter de los individuos, sino que radica en la relación que se establece entre ellos dentro de un contexto económico, político y social determinado.

Un nuevo momento que marcó un rumbo distinto en la profesión nace en América Latina, en la década de los 60. Comienza a emerger una profunda necesidad de romper con el Servicio Social tradicional en crisis, dicha inquietud da origen a lo que se denominó Proceso de Reconceptualización. Se trató de un movimiento de naturaleza contestataria teórico-práctica, que defiende una nueva postura del Trabajo Social frente a la realidad social Latinoamericana y cuestiona la acción del Servicio Social Tradicional. La falta de respuesta de éste frente a la realidad de América Latina, su inoperancia y la inadecuada metodología, fueron elementos suficientes para dar comienzo a una búsqueda de propuestas más acordes a la realidad en que la profesión estaba inmersa.

Los sesenta marcaron un cuestionamiento radical de aspectos culturales, que parecía poner en tela de juicio al capitalismo todo: la subordinación de la mujer, minorías raciales, étnicas y represión de la sexualidad. Si bien en algún momento se

temió por la continuidad de un capitalismo sumamente cuestionado, éste buscó los caminos para su reestructuración y consolidación. De este modo la explicación de la crisis sufrida a la interna de la profesión debe ser buscada y relacionada con los sucesos ocurridos en estos años y en el quiebre sufrido por el orden burgués.

Se pueden destacar aquí tres factores que posibilitaron la ruptura con el Servicio Social tradicional: "... en primer lugar, la revisión crítica que se registró en la frontera de las ciencias sociales, que pusieron en cuestión los insumos que le daban legitimidad "teórica" al Servicio Social Tradicional: La impugnación del funcionalismo, del cuantitativismo y de la superficialidad.

En segundo lugar, es importante el movimiento realizado por sectores de las iglesias de posiciones "conservadoras" a posturas cada vez más "progresistas".

Como tercer vector, es destacable el protagonismo estudiantil que en estos años es innegable, y del mismo modo en el Servicio Social existió este protagonismo".¹⁴

La reconceptualización, entonces, puede ser vista como la crítica al conservadurismo de la profesión así como también el proceso en el cual se busca una redefinición de ésta.

El Trabajo Social en la actualidad, debe hacer frente a una realidad en continuo cambio, nada es estático, todo se modifica. Dicha realidad, constituida por factores políticos, económicos y sociales en continua interrelación, requiere de un abordaje profesional capaz de adecuarse y acompañar los procesos de cambio. Es para ello necesario ampliar los campos de intervención, mediante la especialización, la capacitación y un marco teórico amplio que permita explicar una realidad compleja, compuesta por múltiples facetas en permanente transformación; elementos todos que se tornan indispensables en el continuo enriquecimiento y desarrollo de la profesión.

¹⁴ José Pablo Bentura, "La Reconceptualización: ruptura y continuación", en Revista Fronteras Nº 3, Fundación, Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo-Uruguay 1998. Pág29

II.3.- Objeto y sujeto de Intervención.

El hecho de determinar que problema o necesidad puede ser resuelta con la actuación profesional, requiere definir claramente el objeto de intervención.

Para ello, se requiere del análisis de la realidad social del cual se es parte y a cuya problemática se debe encontrar una respuesta.

“Los objetos del Trabajo Social constituyen el recorte conceptual y por lo tanto construido que hacemos de la realidad, con un enfoque disciplinario que se sitúa en la perspectiva de la intervención y que se nutre de conocimientos que provienen de diversas vertientes.

Esta intervención refiere a la dimensión social de los problemas y necesidades, generando procesos participativos y de aprendizaje que conducen a su resolución”.¹⁵

Surgen aquí varias ideas, en primera instancia el objeto no es único, fijo, sino que depende del contexto en que se inserte el profesional, el momento histórico. Por otra parte no viene determinado sino que se construye ya que se refiere a aquellos aspectos de la realidad que son susceptibles de ser trabajados y transformados por medio de la acción profesional.

“La construcción del objeto de intervención consiste por tanto, en una operación de delimitación de la realidad en la cual operamos a partir de un diálogo con los objetivos institucionales, profesionales y con la situación en que se encuentran los sujetos”.¹⁶

Para dilucidar el objeto de acción profesional es necesario tener en cuenta, en que forma se presenta para la Institución en la cual trabaja el Trabajador Social, para los sujetos que viven el problema y para el mismo profesional. De esta forma, se logra una visión más global de la problemática a resolver, teniendo en cuenta sus componentes globales y como éstos afectan a los diferentes actores involucrados.

Para definir correctamente el problema objeto de intervención, es imprescindible tener en cuenta los siguientes factores:

¹⁵ Op. Cit. Págs 27-28

¹⁶ Clara Piriz, Socorro García, Blanca Acosta. " El Objeto en Trabajo Social", en Revista Fronteras Nº 2. Editorial FCU. Mdeo-Uruguay.1997. Pág 27

a) "Una correcta caracterización del mismo. Esto es, en las situaciones que se nos presentan debemos diferenciar el fondo, de sus manifestaciones, sus efectos y las situaciones agravantes del problema...".¹⁷

b) Tener siempre presente el significado que tiene el problema para los sujetos; "...es muy posible que quienes viven el problema tengan una visión mucho mas correcta y adecuada del mismo".¹⁸ Si no se toma en cuenta esto, es muy probable que se planteen problemáticas poco reales y entrar en conflictos, con aquellos que están afectados directamente por ésta, imponiendo programas que lejos están de solucionarla.

c) "Reconocer el espacio en el que nos movemos estableciendo la relación del problema en la práctica y la programación de la institución y su dinámica interna... De lo contrario no se podrían hallar los recursos, límites y posibilidades de la acción".¹⁹

Como plantean Clara Piriz, Socorro Garcia y Blanca Acosta, en su artículo "El Objeto en Trabajo Social", el análisis de la delimitación del objeto de intervención implica tres dimensiones analíticas: histórica, epistemológica y en relación al contexto de ejercicio profesional. Desde el punto de vista histórico, la definición del objeto de intervención se relaciona con los orígenes de la profesión, con la necesidad de dar respuestas ante la realidad social emergente del capitalismo monopólico. Las políticas sectoriales se constituyen en medios de solución de una realidad dividida. El objeto de intervención no era en estos momentos una preocupación, ya que el Trabajo Social se identificaba más con el hacer que con la producción de conocimiento que estaba a cargo de otras disciplinas de las Ciencias Sociales.

Desde la dimensión epistemológica, en la búsqueda de elementos teóricos que permitan definir el objeto de intervención, plantean las autoras, se incorpora la idea de objeto material y objeto formal. El primero se define como "lo social", la sociedad en todas sus dimensiones y manifestaciones. El objeto formal, es aquel

¹⁷ . Equipo de Capacitación CELATS. La Práctica Profesional del Trabajador Social. Editorial Humanitas-CELATS. Bs As-Argentina. 1982 Pág 102

¹⁸ Op. Cit. Pág 104

¹⁹ Op. Cit. Pág 104

aspecto desde donde se toma contacto con el objeto material, es decir desde que disciplina particular es abarcado.

Por último la dimensión relacionada con el contexto de ejercicio profesional, hace referencia a la definición del objeto en relación con el rol profesional. Para dichas autoras, esta relación es dinámica ya que ambos se construyen en un proceso de retroalimentación, en el cual se determinan, definen y re-definen mutuamente. Relación que involucra a un tercero; los individuos que enfrentan el problema. La actitud que éstos tengan frente a la dificultad los define como actores pasivos, con la esperanza de que otros resuelvan sus problemas o como sujetos capaces de modificar su realidad actuando sobre ella para transformarla.

Sujetos entendiendo al individuo, grupo o comunidad como seres activos, creando, cambiando al sistema social del cual forman parte y los determina. De este modo, el hombre es sujeto en tanto que se constituye en hacedor de su propia vida, capaz de modificar una situación a través de la identificación de su problema, la búsqueda de soluciones y el logro de los recursos necesario para ello.

Es así como objeto - sujeto son componentes esenciales e inseparables en la intervención profesional. Uno sin el otro no tienen razón de ser, ya que si se identifica el problema – objeto de intervención sin tener en cuenta a los individuos que lo enfrentan, difícilmente pueda considerarse como un problema bien definido y mucho más difícil será encontrar las soluciones adecuadas.

III.- LA EMPRESA.

III.1- Concepto.

“La empresa, en sentido general, es una unidad de producción, abarcando no solamente las empresas comerciales del sector capitalista, sino también las del sector no capitalista.

Es una unidad de producción, cuyo objetivo inmediato es la realización de mayor lucro posible, que proviene de la diferencia entre los precios del costo y los precios de los bienes o servicios producidos, teniendo como finalidad la satisfacción de las necesidades de los consumidores.”²⁰

“ Si bien cada empresa define objetivos y metas a lograr, cada una debe ser vista como una organización social, dentro de la cual se reflejan todas las relaciones existentes en la sociedad. Por lo tanto es una organización en interacción constante con el medio ambiente que la rodea y que posee muchos subsistemas relacionados entre sí por flujos de entrada (consumo) y de salida (producto), así como por relaciones de autoridad, comunicación y decisión. Sus subsistemas tienen su propia dinámica, pero son interdependientes. Cada uno de ellos puede a su vez ser visto como un sistema.”²¹

Por ser un sistema organizacional, cumple diferentes funciones dentro de la sociedad, y para ello precisa organizar y coordinar todos los recursos de que dispone, teniendo siempre presente que su principal meta es producir y/o distribuir bienes y prestar servicios. Dichas funciones, como plantea Bernard Mottez, pueden ser identificadas como económicas y sociales; las primeras en cuanto a unidad de producción de bienes o servicios, volcada al mejoramiento tanto del producto como del lucro. Se enfrentan así problemas de naturaleza técnicos, financieros, económicos y administrativos.

La función social, se relaciona con el hecho de que la empresa es vista como una organización social, en la que se desarrollan relaciones entre hombres;

²⁰ De Melo Rico, Elizabeth. “Uma análise da teoria do Serviço Social de empresa”, en Serviço Social & Sociedade Nº 4. Editorial Cortez. San Pablo, Brasil. 1980. Pág 40.

²¹ Jimenez De Barros. “Niveles de actuación para el Servicio Social de Empresa”, en Servicio de Documentación Social Nº2. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. 1979 Pág 77.

hombres que a su vez tienen necesidades para ser satisfechas y problemáticas que pasan a integrar la vida social de la empresa.

Por lo tanto, cumplir con una función social, conlleva a ésta, establecer un ordenamiento entre los aspectos económicos y sociales; integrarse y contribuir con el desarrollo de la comunidad, así como también garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de sus trabajadores. En su interior se generan ámbitos de relacionamiento entre dirigentes y asalariados en los cuales se establecen las defensas de los intereses reconocidos como legítimos para la sociedad. Por lo tanto se transforman en fuerzas sociales que negocian para definir las reglas y formas de institucionalización de los conflictos.

La empresa como protagonista en el mundo económico y político, desarrolla su propia lógica y su propia concepción, aparece así en el imaginario social, creando fantasías, mitos y generando modelos de hombres y mujeres exitosos. En contrapartida existen en ese mismo mundo, individuos al margen de esa realidad "de aparente perfección", personas que no logran insertarse en el mercado laboral, por ser muy jóvenes y no contar con la experiencia necesaria o por tener cuarenta o más años y ser considerados "viejos" para su reinserción al mundo del trabajo. Existen también, trabajadores que no encuentran en su empleo la satisfacción personal ya sea porque la remuneración no es la adecuada para la tarea desempeñada, o por no estar acorde a su formación. De este modo, estamos en presencia de hombres y mujeres desvalorizados, empobrecidos, poco estimulados, en donde muchas veces deben idear formas de capacitación, para no quedar por fuera de las transformaciones tecnológicas que parecen gobernarlo todo, ya que las propias empresas les resulta más rentable tomar nuevo personal capacitado y despedir a los que ya no están aptos para el manejo de la nueva tecnología .

Las organizaciones en general se diferencian una de otras por los objetivos que persiguen, las metas que se establecen y el modo de como disponen los recursos para alcanzar sus fines, pero fundamentalmente se distinguen por la misión que determina la razón de ser de las mismas.

Las empresas como organizaciones no escapan a esta realidad, pero se le agregan características que le son propias.

Una de la más importante es que se constituyen en células sociales en las que se establecen las relaciones de producción de la sociedad. Por lo tanto la empresa traduce la estructura básica del sistema económico-social del contexto en el cual está inserta.

Por medio de dichas relaciones de producción, se diseñan estructuras que controlan y mantienen el poder de un grupo, dueño de los medios de producción. El mal uso de este poder produce fenómenos sociales como la alineación de los que venden su fuerza de trabajo, traduciéndose esto en una marcada diferenciación social.

III.2.- El trabajo en la Empresa y sus modificaciones .

En la antigüedad los hombres trabajaban solos o en pequeños grupos, por lo que las relaciones de trabajo eran fácilmente controlables. Pero existía un factor que perjudicaba directamente estas relaciones, las condiciones como se desarrollaba el trabajo. Éstas eran tan pesadas que se transformaba en un elemento negativo.

Surge en el siglo XVIII y XIX, la Revolución Industrial por medio de la cual se pretende implementar una mejoría potencial de las condiciones de trabajo. Ésta es concebida como, " ...el cambio económico que corresponde al pasaje del taller de manufactura o artesanal a la fábrica. Es la transformación del Capitalismo Industrial en Comercial".²² Si bien modifico una estructura artesanal desarrollada, los cambios no se suscitaron al mismo tiempo y por igual, primero afectaron la fabricación de bienes de consumo, tales como la vestimenta, tejidos, productos alimenticios; en una etapa posterior, se ven afectados la fabricación de los bienes de producción como: máquinas, siderurgia, industria química y de herramientas.

Así como el proceso de cambio fue diferente según los bienes producidos, también lo fue en los países en que se llevaba a cabo, así se observó que en Europa Central, Estados Unidos y Japón, tuvieron una supremacía sobre las demás naciones que quedaron al margen de este fenómeno. Por tal motivo surge la

²² Grupo Meta y otros. Servicio Social de Empresa en el Brasil. Edición Humanitas. Noviembre 1978. Bs.AS - Argentina. Traducción Nestor Canton. Pág 11

diferenciación entre naciones industrializadas y las no industrializadas o de economía dependiente.

Mientras tanto en América Latina, África y Asia, la aparición de la revolución Industrial se dio a través de sus consecuencias, destrucción de la industria doméstica, incorporación de empresas extranjeras, explotación de los recursos naturales según los intereses de los países industrializados.

En el siglo XX, la forma capitalista de producción, marca un proceso acelerado de expansión del sector de servicios. Este fenómeno impone nuevas características al trabajo, así como también incorpora delimitaciones en los distintos sectores, industriales, financieros, comerciales y de servicios.

El modelo fordista de producción fabril, la lógica taylorista de organización del trabajo, se constituyeron en modelos determinantes.

El propósito de incrementar la producción, con el menor costo y la disminución los precios de los productos, se constituyeron en el fin último de la Organización Científica del Trabajo. Ésta surge de la sistematización del pensamiento de Taylor.

El Taylorismo se basa en una serie de principios que emergen de la concepción del hombre frente al trabajo con la tendencia a la “ vagancia y al ocio”. Dichos principios pueden ser resumidos en dos: **la naturaleza científica**, en relación a la racionalidad necesaria a la hora de tomar decisiones. **La existencia de intereses comunes entre la dirección de la empresa y los trabajadores.**

Para lograr cumplir con éstos, es imprescindible incorporar una serie de medidas, en la que se identifican:

- establecer una división social y técnica del trabajo, es decir marcar la diferenciación entre las tareas de concepción – programación, centradas en la dirección de la empresa y las tareas de ejecución asignadas a los trabajadores.
- Estudio de tiempos y movimientos de las tareas, con el fin de eliminar aquellos movimientos inútiles, para mejorar la producción.

- Estandarización de tareas; se busca optimizar la tarea seleccionando las herramientas y movimientos adecuados. Se intenta descubrir la mejor y única forma de hacer las cosas.
- Asignación de tareas; cada trabajador realiza un determinado número de tareas, utilizando las herramientas asignadas.

Se parte del supuesto que los trabajadores deben y tienen que adaptarse a las tareas y puesto por el que han sido contratados.

- Selección de personal; en relación a los requisitos del trabajo a realizar.
- Individualidad vs Trabajo Grupal; se apuesta al desarrollo de tareas de forma individual, ya que se piensa que el trabajo en equipo genera lentitud, debido a que la tendencia es a seguir el ritmo del más lento.
- Capacitación; se propone una formación sistemática, centrada en un número limitado de tareas a realizar.
- Remuneración; se establece la remuneración relacionada con el rendimiento personal, con el fin de estimular a los trabajadores considerando al dinero como la principal fuente de motivación. Surge la idea del "homoeconomicus", se basa en la idea de que el hombre se desarrolla únicamente por condiciones económicas.
- Descanso, con el propósito de evitar la fatiga que afecta el proceso de producción, para ello se define un tiempo de reposo necesario para recuperar la energía requerida para el mejor rendimiento.
- El control, como mecanismo de supervisión de los capataces hacia los trabajadores, disminuyendo la autonomía de estos.

"...La gestión de empresas pasa a ser considerada, sustituyendo los viejos métodos empíricos que dejaban a los trabajadores un gran margen de iniciativa en cuanto a la forma de organizar el proceso de trabajo, reuniendo de manera deliberada la gran masa de conocimientos tradicionales que en el pasado se encontraban en la cabeza de los obreros y que se exteriorizaba a través de la habilidad física que ellos habían adquirido por años de experiencia".²³

²³ Stankiewicz, Francois. Las Estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo. Editorial Humanitas. Bs.As-Argentina 1987. Pág 13

La necesidad de cubrir la creciente demanda de un mercado de consumo en crecimiento, generó cambios en las formas de producir bienes de consumo. Es así como surge la producción masiva, propuesta por Ford, basada en cadenas de montajes tendientes a eliminar el tiempo muerto entre una operación y otra, llevando al límite de lo posible a la división social y técnica del trabajo.

Las exigencias de producción, generaron la preocupación por el entorno del cual formaba parte la empresa.

Los cambios de las normas de consumo, de oferta y demanda, así como también la propia vida de los trabajadores, permitieron romper con la idea Taylorista sobre el temor de los incrementos salariales. Los trabajadores son vistos ahora como potenciales consumidores de lo que ellos mismos producen. De este modo, al mejorar el poder adquisitivo de estos favorece al mercado de consumo.

Las diferencias entre el Fordismo y el Taylorismo no sólo radican en lo que respecta al salario, también se incorpora sistemas de seguridad social y políticas de bienestar, con el fin de mejorar las condiciones laborales. De esta forma se atienden problemas tales como salud, vivienda, educación.

La propuesta Fordista se caracterizó por contratos de duración indeterminada, donde predominaba la mano de obra especializada y poco calificada, fácilmente sustituible. Las negociaciones colectivas fijaban las reglas salariales y las condiciones de trabajo.

Ambos modelos enfrentaron un profundo cuestionamiento tras la crisis financiera sufrida por Japón en 1940; un país que se encontraba con un mercado reducido y heterogéneo y sin capacidad de exportación.

Dicha crisis da paso al surgimiento de un nuevo modelo, el toyotismo.

La necesidad de reducir costos de manera diferente a lo hecho por los modelos anteriores, provoca la búsqueda de alternativas nuevas.

“ Efectivamente, los cambios ocurridos en el mundo del trabajo no son ajenos a los fundamentos de la propuesta neoliberal, ni a sus impactos políticos.

Estas alteraciones en la organización de la producción, en el gerenciamiento de la industria, en las relaciones contractuales de trabajo, en la comercialización, tienen como fundamento el modelo japonés”.²⁴

Dicho modelo propone la reducción de costos mediante la disminución de personal y de infraestructura industrial.

La reducción de personal se hace posible por el desarrollo tecnológico. Éste posibilita la sustitución del individuo por la máquina automática conducida por la computadora. Con la incorporación de ésta en los procesos productivos, se alcanza el grado más alto de deshumanización de la producción.

Desde la revolución Industrial, la máquina ha suplantado al hombre, pero éste no había podido ser totalmente eliminado del proceso productivo, ya que comandaba a la máquina.

La informática, mediante la programación del comando de actividades, pasa a ocupar el lugar del hombre. Este ya no sólo perdió el trabajo manual, sino también cargos gerenciales como inspección, administración, que se tornaron prescindibles.

La reducción de la infraestructura es posible a través del fenómeno de subcontratación, la empresa contrata servicios de otras empresas o individuos independientes, dejando de lado las obligaciones frente a las jornadas de trabajo. Aquí surge la empresa unipersonal y la microempresa que brinda servicios específicos a la empresa matriz o contratante. Mientras las empresas más pequeñas producen un producto específico, ahora la empresa matriz sólo se dedica a la parte final el armado del producto que fue construido por partes por diversas empresas especializadas.

Estos cambios en el modo de producción, permite reducir a la empresa matriz costos de infraestructura y maquinaria sin disminuir su productividad y respondiendo adecuadamente a las demandas del mercado.

Estas modificaciones, son acompañadas por la flexibilización del contrato de trabajo. “ No es preciso decir que ese sistema de flexibilización del trabajo supone la flexibilización de los derechos de los trabajadores. Un sistema de producción flexible

²⁴ Montaña Carlos. “ El Servicio Social frente al neoliberalismo. Cambios en su base de sustentación Funcional-Laboral”. Seminario Internacional de Escuelas de Trabajo Social del Cono Sur. Concepción, octubre de 1997. Pág 5.

supone la eliminación de derechos de trabajo, sea un trabajador tiene derechos “rígidos”, esa rigidez de derechos conquistados a lo largo de las décadas obstaculiza esa flexibilidad productiva que necesita el trabajador”.²⁵

En este escenario de cambios, el aumento de desempleo estructural es un factor predominante, así como también la pérdida del nivel de poder político-sindical de la clase trabajadora. Elementos que se agudizan frente al progresivo desarrollo de la informática puesto al servicio de la producción.

Los avances tecnológicos experimentados aquí, provocaron una revolución técnica al interior del capitalismo. La automatización, la robótica y la microelectrónica, son expresiones de dicha revolución así como también del modelo de producción del capitalismo del siglo XX.

En el mismo escenario coexistían empresas muy exitosas con aquellas al borde de la quiebra.

La necesaria reducción de costos no parecía arrojar resultados positivos a todos por igual. Para competir no solamente hay que ofrecer el mejor precio sino también el mejor producto, la idea de calidad se torna un objetivo imprescindible a alcanzar. Se generan de este modo nuevos requisitos a la hora de ingresar al juego de oferta y demanda, bajos costos, eficacia, eficiencia, apostando a la calidad total.

“ La excelencia consiste en producir logrando cinco ceros: 0 stock, 0 defecto, 0 tiempo de demora para responder a la demanda, 0 papel (o sea 0 burocracia)”.²⁶

La calidad se establece mediante el control en todo el proceso de producción, corrigiendo los errores cuando estos aparecen, mediante el método de resolución colectiva de los problemas. Consiste en la formación de pequeños círculos, grupos de trabajadores que se encargan de un área en particular, identificando las dificultades que surgen, proponiendo soluciones y poniéndolas en práctica. De esta forma, la calidad parte de los procesos internos para satisfacer las necesidades de los consumidores.

²⁵ Antunes Ricardo. “Dimensiones de la crisis y metamorfosis del mundo del trabajo” en Servicio Social y Sociedad N° 50. Editorial Cortez. Brasil Abril 1996. Pág81

²⁶ Stankiewicz, Francois. Las Estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo. Editorial Humanitas. Bs.As-Argentina. 1987. Pág 16



Calidad interna y externa, a través de procesos de control que culminan cuando el producto es consumido, y todas las acciones se realizaron sin errores.

Poco a poco las exigencias de excelencia invadieron el mundo y la calidad total fue acompañada por el fenómeno de la globalización; entendida como la capacidad de funcionar a escala mundial, las fronteras parecen desvanecerse y la distancia entre mercados internos y externos disminuirse a medida que el tiempo transcurre. Los países funcionan como una unidad, se gestiona la obtención de materia prima, mano de obra, productos, en segundos y a escala planetaria. Esto fue posible mediante las transformaciones tecnológicas y las innovaciones en los sistemas de comunicación, suscitados en la era de los 90.

El mercado se globaliza, la oferta y la demanda ya no corresponde exclusivamente a un país o una región, sino que toma un carácter planetario en donde todo se compra y se vende en fracción de segundos.

Si bien este proceso parece no detenerse, genera muchos cuestionamientos e incertidumbre. Las diferencias entre las empresas multinacionales y las nacionales se incrementan, en muchas veces estas últimas terminan siendo absorbidas por las primeras.

Así como la producción es global, la demanda también, un consumidor puede obtener el producto que desee, producido en cualquier parte del mundo.

Esta realidad ha generado, también el desempleo estructural, precarización del trabajo, desestabilidad, fragilidad sindical; factores que también emergen a escala mundial, si bien puede observarse con mayor agudeza en los países del tercer mundo.

La velocidad en que se producen los cambios en el mundo de hoy, requiere una rápida adaptación por parte del hombre, buscando solidificar una sociedad en la cual el desarrollo humano sea el fin último y los avances científicos y tecnológicos sean un medio para ello, es decir que los cambios que se susciten se encuentren al servicio del hombre y no atenten contra él.

III.3.- Dimensión Social de la Empresa.

Con el desarrollo de la psicología, el trabajo humano comenzó a ser analizado y el hombre se constituyó en un factor importante en el proceso de producción.

La necesidad de crear condiciones adecuadas para el trabajo, la búsqueda de satisfacción de las necesidades de los trabajadores, se constituyeron en elementos fundamentales para la humanización del trabajo.

“ El hombre ingresa en la entidad económica como factor de producción, y su productividad estará condicionada a su integración en los objetivos de la empresa, lo cual solamente sucede cuando el hombre encuentra un ambiente propicio para realizarse como profesional y como persona humana”.²⁷

Definir al individuo solamente como factor de producción, conlleva al olvido de que es por naturaleza un ser social que está en permanente conexión con el mundo que lo rodea y lo determina. Los problemas que surgen de esa relación, lo afectan en un todo, surgen necesidades que deben ser satisfechas para su mejor desarrollo físico y emocional.

El individuo al formar parte de una institución o grupo, no puede desprenderse de lo que es, ni de lo que en ese momento está transcurriendo en su vida. Por este motivo, al integrarse al trabajo, lleva consigo una multiplicidad de problemas; problemas que pueden ser identificados como dificultades o potencialidades, pero que deben ser tenidos en cuenta.

Al mismo tiempo, dentro del trabajo se generan otras relaciones que también pueden ser causa de otras problemáticas que el individuo deba enfrentar.

Una de las primeras dificultades a resolver, es la selección e incorporación de personal. Este debe ser adecuado a la función que tiene que desempeñar. Una vez reclutados, el entrenamiento se constituye en un obstáculo para resolver. Aquí es necesario brindar los conocimientos, herramientas técnicas para que el trabajador logre realizar la tarea para la cual fue asignado, de manera eficaz y eficiente.

²⁷ Grupo Meta y otros. Servicio Social de Empresa en el Brasil. Edición Humanitas. Noviembre 1978. Bs AS - Argentina. Traducción Nestor Canton. Pág 30

Se inicia así el proceso de socialización, en el cual el nuevo integrante aprende las normas, reglas de conducta, sistema de comunicación, sistemas jerárquicos existentes en la empresa de la cual ahora es parte.

Ahora bien, cuando la persona ya está inserta desempeñando un rol, entra en juego las expectativas propias que pueden transformarse en problemas. Éstas pueden ser: salario que percibe, jornada laboral, seguridad vista desde dos dimensiones; una desde el punto de vista de la estabilidad laboral y la otra en las garantías físicas que se requiere para desempeñar su trabajo sin el temor que en cualquier momento puede sufrir un accidente.

Relacionado con el hecho de alcanzar o no las expectativas que cada individuo pueda tener, emerge el problema de la motivación frente al trabajo. Problema de múltiples dimensiones y de difícil solución.

En ocasiones se ha creído que el motor que motiva al trabajador es la cantidad de dinero que percibe por su trabajo, cuanto más salario reciba, más conforme estará y mayor será su rendimiento. Se comprobó que esto no es así, no sólo basta con obtener buena remuneración, aunque es necesario, también hay que desarrollar el sentimiento de pertenencia, el compromiso con la empresa, la comodidad en que se desarrolla la tarea, si fue asignado a la tarea para la cual está capacitado, participación en la vida de la empresa, la relación establecida con el sistema de mando y con los compañeros, factores que hacen al desarrollo del individuo como tal.

A este aparente mundo de pequeños y grandes problemas, hay que sumarle la satisfacción de las necesidades individuales.

“ La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades”.²⁸

Estas pueden clasificarse de múltiples maneras, surgen así las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar denominadas existenciales y las axiológicas como de

Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

Los cambios sufridos en el mundo actual, producen modificaciones en el modo como estas necesidades se presentan y por lo tanto generan formas muy variadas y complejas para su satisfacción.

Existen varias teorías referidas a la satisfacción de las necesidades de los individuos en el trabajo.

La teoría del incentivo, plantea que el individuo aumentará su esfuerzo con el propósito de obtener la recompensa deseada.

Las teorías intrínsecas, relacionadas con supuestos generales de las necesidades humanas propuestas por Maslow. Este caracteriza a las necesidades de la siguiente manera: necesidades de autorealización, de afecto, de propiedad y amor, de seguridad , fisiológicas.

Dicho autor sostiene que, las necesidades inferiores (fisiológicas y de seguridad), predominan en su satisfacción, cuando éstas son satisfechas, comienza a operar la satisfacción de las necesidades de orden superior.

Existe un abordaje alternativo que sostiene la idea que el hombre es un organismo que se autoactiva, que puede controlar su propio destino y sus respuestas frente a las presiones que enfrenta, que puede definir sus metas y objetivos y seleccionar los medios para alcanzarlos.

Dicho modelo afirma que cada individuo posee un conjunto de necesidades y resultados deseados, que determina cuanto esfuerzo, energía, gastos deberá invertir para satisfacer dichas necesidades y alcanzar los resultados.

Es importante tener en cuenta que cada individuo tiene su propio conjunto de necesidades y los modos de satisfacerlas se constituyen en elementos importante en el abordaje profesional. Abordaje que tendrá que tener en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los individuos frente al trabajo ha desarrollar.

²⁶ "Desarrollo y Necesidades Humanas" en Servicio de Documentación en Trabajo Social , Ficha Nº 2. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo-uruguay .Pág 5

IV.- TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA.

IV.1.- Antecedentes.

Resulta difícil establecer con claridad el origen del Trabajo Social en el mundo de la Empresa, se cree que sus comienzos se ubican a principios del siglo XX. Varios trabajos coinciden en que a partir de la década de los '60 y '70, el Servicio Social de Empresa adquiere mayor relevancia, sobre todo en Brasil, Chile y Argentina, en donde se observa su mayor desarrollo.

La experiencia en el Uruguay se ubica en 1940, tras la contratación de varios profesionales por parte de empresarios cuya formación era católica.

Catorce años después, se funda el Centro de Servicio Social de Empresas, buscando promover y asistir al obrero de pequeñas empresas, las cuales no podían brindar este servicio por falta de recursos económicos.

A partir de 1968, y poco a poco el Centro comienza a perder importancia, hasta que a fines de 1979 deja de funcionar.

Se contrata de manera individual al Trabajador Social, pero no es considerado de vital importancia en la vida de la empresa, es un recurso que no se torna imprescindible y frente a las crisis que se han ido suscitando se prescinde de él. De este modo el desarrollo de la profesión en este campo perdió continuidad.

Se puede observar en cambio, un trabajo progresivo y creciente en empresas cooperativas (artesanales, agrícolas,-ganaderas, de producción en general), que aún hoy conciben al Trabajo Social como un recurso fundamental en su funcionamiento.

En general se puede decir que el mayor desarrollo de la profesión en la empresa, se ubica en Brasil y Chile, se observan avances en Argentinas. En Uruguay se realizan muy pocas experiencias. Una posible explicación para ello radica en la crisis económica que el país está enfrentando, en la que el desempleo es un factor predominante.

No se incluye aquí las prácticas profesionales en cooperativas de producción que si bien pueden ser incluidas en el mundo de la empresa, sus especificidades las hacen diferentes.

las cooperativas de producción, ya que éstas se caracterizan por ser, según Enrique Malel y Héctor Medero²⁹, una asociación de individuos que con el propósito de satisfacer sus necesidades económicas y sociales se unen voluntariamente llevando adelante un proyecto conjunto y controlado democráticamente, es decir son dueños de los medios de producción y de la fuerza de trabajo al mismo tiempo. Es por ello que se distinguen de la empresa vista como una organización cuyo fin es el lucro y en donde existe una diferenciación entre quién posee el capital y los trabajadores.

IV.2.- El Objeto de intervención en la Empresa.

A la hora de definir que problema o problemas son posibles de abordar a través de la acción profesional, es fundamental ver como se presenta/n para los actores involucrados, la empresa, los trabajadores y el profesional de Trabajo Social.

La empresa, contrata al técnico con el objetivo de solucionar aquellos problemas sociales que afectan el desempeño de sus trabajadores y perjudican la producción.

Pueden existir otras intenciones como por ejemplo, ayudar a los individuos que forman parte de ella a satisfacer sus necesidades más sentidas, intención basada en el paternalismo o generar una imagen de solidaridad frente a la comunidad, en la cual se deja entrever que la empresa se ocupa de los problemas de sus obreros.

Lo que si es claro es que el fin último de la empresa es el lucro, es así como se organiza a los individuos para lograr ese objetivo, El engranaje montado por ésta, basado en la competitividad es el generador de situaciones-problema inter y extra sectoriales que se constituyen en el objeto de acción profesional. Surgen temas tales como salario, sexo, edad productiva, capacidad, capacitación, comunicación, estructura organizativa, toma de decisiones, proceso de socialización, que se configuran como problemas o como dimensiones de problemas sociales más complejos.

²⁹ Malel, E – Medero, H. Cooperativas de vivienda. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo – Uruguay. Mayo 1997.

Por otra parte, los individuos o grupos – sujetos, que viven el problema. Como lo definen y lo enfrentan es de vital importancia para una adecuada definición del mismo y para la búsqueda de soluciones precisa.

Contemplar las necesidades individuales se torna difícil porque muchas veces la satisfacción de éstas excede a la empresa, es necesario entonces ampliar redes sociales que faciliten la solución de los problemas de cada uno de los trabajadores.

Temas tales como relacionamiento grupal, con los mandos medios, participación, ocio, diseño de políticas de bienestar, implicancia de los sujetos en la vida de la empresa, son problemas que demandan atención, ya que involucran necesidades que emergen de la interacción de individuos entre si y con su trabajo.

Un capítulo a parte por su importancia es la capacitación. Ésta requiere de una política que contemple los cambios a nivel tecnológico que se suscitan permanentemente. La necesidad de adaptar a la clase trabajadora a dichos cambios, se transforma en uno de los objetos de intervención más importantes.

La falta de formación de los individuos para hacer frente a la nueva tecnología implica su sustitución por aquellos que si lo están, fenómenos como la desocupación está no sólo relacionada a la inestabilidad económica sobre todo del tercer mundo sino también a la falta de capacitación, que muchas veces debe ser iniciativa de los propios trabajadores, debido a que para las empresas no es rentable capacitar a su personal.

La competitividad en el mercado laboral está íntimamente relacionada con el grado de adaptabilidad que los individuos posean frente a las transformaciones en el mundo del trabajo ligadas fundamentalmente a los cambios tecnológicos.

Hoy, para acceder al mercado laboral, la mayoría de los trabajadores se ven enfrentados a diversas instancias de selección, buscando, desde el área de recursos humanos de las empresas o a través de empresas de selección de personal, la calidad total para el cargo a cubrir, intentando disminuir al máximo los riesgos que conlleva la contratación de nuevo personal.

Por último, para el Trabajador Social identificar el problema objeto de su intervención, suscita riesgo que hay que explicitar. Por un lado la tendencia a estar de lado de los trabajadores, por ser también uno de ellos, y por la concepción de ser “masa oprimida” y “explotada” que necesita ser atendida. Aflora así el paternalismo que siempre caracterizó a la profesión. Por otra parte preservar la fuente de trabajo se transforma en un obstáculo. Despojarse de esto es difícil, exponerlos, hacerlos conscientes es un paso.

Juega también un papel importante los objetivos que cada profesional se trace, y la imagen que tiene de si mismo. El desafío radica en lograr identificar el problema con la participación de todos los actores involucrados, lo que lo generan, lo que lo viven y los que buscan una solución.

IV.3.- En la búsqueda de alternativas de acción.

Históricamente se relaciona a la acción profesional del Trabajo Social, con la resolución de problemas sociales y satisfacción de necesidades humanas a través de la aplicación de Políticas Sociales implementadas por el Estado y/u Organizaciones no gubernamentales.

Dentro de la Empresa, “... el Servicio Social también es asumido como un instrumento de intervención de problemas sociales, entendidos como situación de carencias del trabajador que interfieren en la productividad de la fuerza de trabajo”.³⁰ De este modo el Trabajador Social es un técnico que se desempeña en el área de los recursos humanos. Si bien esta no deja de ser una posibilidad, el aporte profesional puede abarcar otras áreas de la estructura empresarial.

Por medio del diagnóstico situacional, la identificación de problemas y la planificación, ejecución y evaluación de acciones, “...el Trabajador Social, necesariamente ha de generar cambios de actitud y desempeño en la población trabajadora y en los propios empresarios, cambios que deben estar acordes a las

³⁰ Da Mota, Ana Elizabete. O Feitico Da Ajuda. As determinacoes do Servicio Social na Empresa. Edición Cortez. San Pablo, Brasil. 1985. Pág 65

exigencias de la economía...”.³¹ Durante su intervención en la Empresa, el Trabajador Social necesita mantener un vínculo estrecho con la administración, ya que ésta proporciona elementos que permiten lograr una buena organización e integración social.

Como plantea Zoranda Gutiérrez, la labor profesional dentro del ámbito empresarial, se encuentra entre dos intereses: la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

“El modelo de Trabajo Social Empresarial plantea, en primer término los niveles organizativos de la empresa en los que puede intervenir el trabajador social, para localizar los problemas o necesidades y en consecuencia poder implementar los programas correspondientes, proponiendo alternativas de solución”.³² Dicho modelo es aplicable, debido a las modificaciones que se produjeron en la concepción de trabajo en las Empresas modernas. La planificación clásica dentro de éstas, se pensaba en términos económicos, de productividad, etc. todos ellos datos cuantificables; inclusive la fuerza de trabajo, el individuo.

Frente a los cambios acelerados de la economía, fue necesario repensar métodos de trabajo que se constituían en obsoletos. El hombre entonces incorpora a la empresa datos cualitativos, el valor no sólo está dado por la cantidad de dinero que un individuo percibe por la tarea realizada, sino que se relaciona con el desarrollo personal logrado a través de las actividades desempeñadas acordes a la capacidad y capacitación que cada uno posea. Factores tales como participación, toma de decisiones, motivación, trabajo en equipo, entre otros, son tomados en cuenta a la hora de evaluar la satisfacción de los individuos frente al trabajo.

“La renovación de las actuales empresas se hará por la progresiva concientización, de que las realidades que las constituyen aunque son de naturaleza económica y en orden a la producción lucrativa de bienes y servicios, están cada vez más dependientes de las personas que en ellas trabajan y principalmente, de sus cuadros directivos y ejecutivos”.³³

³¹ Gutiérrez Zoranda Ospina. " Trabajo Social en Empresas", en Revista de Trabajo Social 6 y 7 . Escuela Nacional de Trabajo Social. 1994. Pág 72

³² Op. Cit. Pág 73.

³³ Villaverde Anibal. Revista Latinoamericana de Servicio Social. Editorial Humanita. Bs As., Argentina. 1969. Pág 62.

“Mediante la individualización metodológica de las necesidades, el servicio social puede llegar a diagnósticos que le permiten establecer consecuentes formas de acción. Puede asesorar a la Gerencia, determinando si es útil o no la creación de un nuevo servicio o proponer formas más eficaces de prestaciones sociales como así también ayudar a los individuos o grupos a enfrentar y resolver sus dificultades”.³⁴

Augusto Michaud, realiza un análisis de intervención desde los tres niveles posibles. De este modo sostiene que en el nivel macro, el servicio social dentro de la empresa se relaciona con la implementación de políticas que apuntan a la solución de problemas identificados. El Trabajador Social brinda asesoramiento para la resolución de problemas, información acerca de la realidad de la empresa y orientación para una adecuada canalización de las diversas inquietudes que se presentan en el interior del ámbito empresarial.

A nivel intermedio, el trabajo se desarrolla con grupos que se conforman en relación con las secciones y/o servicios que existen en la empresa, procurando una mayor integración del personal. Esto se logra mediante la adaptación y readaptación a métodos de trabajo grupales; siendo éstos aportes directos de los Trabajadores Sociales.

Por último, el nivel micro, en el cual la acción profesional se orienta a promover la participación del individuo, que lo lleva al desarrollo de responsabilidades y habilidades directrices, así como también a las realizaciones de intereses comunes con otros.

Para Mónica Jiménez de Barros, el Trabajador Social se transforma así en un recurso eficiente para desempeñarse en los siguientes niveles:

Formulación de las Políticas Sociales de la empresa en las tres dimensiones: personal, capacitación y bienestar.

Administración de los programas y proyectos que emanan de la política. Organización de un sistema expedito de comunicación, formal e informal, entre las autoridades de la empresa, los directivos sindicales y los trabajadores en general.

³⁴ Michaud, Augusto. " Sobre el Servicio Social en la Empresa", en Selecciones del Social Work 5. Editorial, Unión Católica Internacional de Servicio Social. Lisboa, Portugal. 1968. Pág 63

Prevención y resolución de conflictos que se presentan entre los trabajadores, entre éstos y sus jefes, entre jefes, etc.

Manutención de un diagnóstico actualizado de los problemas que surgen en las siguientes áreas de la empresa: la organización y sus colaboradores individuales, los contactos entre grupos o unidades dentro de la organización. La organización y el ambiente en que opera.

Representación de la empresa ante las organizaciones o autoridades públicas o privadas relacionadas con el área de seguridad social, trabajo, salud, vivienda, recreación, etc.

Administración de la política de reclutamiento, selección y contratación de personal.

Administración de la política de remuneración e incentivos.

Administración de la política de carrera funcionaria (ascensos, promociones, calificaciones, traslados y otras materias relativas a la mayor ubicación del personal dentro de la empresa).

Administración de la política de prevención de riesgos y seguridad industrial.

Administración de la política de capacitación, perfeccionamiento y especialización del personal.

Administración de las políticas de salud, vivienda, alimentación.

Administración de la política recreativa y social tendiente a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a la empresa.

Administración de beneficios sociales de origen voluntario o de convenio colectivo.

Administración de la política orientada a la familia del trabajador.

Coordinación de la empresa con instituciones públicas y privadas del área del bienestar para la obtención de recursos específicos.

La política de modernización de numerosas empresas exige la atención de los problemas que repercuten sobre los individuos, los grupos y las instituciones.

Cuando la sociedad brinda respuestas muy limitadas a las necesidades de los trabajadores, dichos problemas se instalan en el seno de la misma empresa. Esto obliga a tomar medidas en el orden social. Medidas que requieren de la

incorporación de técnicas capaces de implementarlas; el Trabajo Social al ser introducido en la estructura empresarial puede ofrecer una contribución eficaz.

“La proyección general de una empresa en la sociedad es consecuencia natural del grado de su interacción en ésta. Por tal razón su perfeccionamiento y dinamismo tendrán de inmediato repercusión en el todo social del cual forma parte”.³⁵

³⁵ Villaverde Anibal. Revista Latinoamericana de Servicio Social. Editorial Humanita. Bs As., Argentina. 1969. Pág 62.

V.- CONCLUSIÓN.

Cuando se plantea el tema de Empresa, se tiende a abordarlo en relación a las condiciones laborales de sus trabajadores o como generadora de empleo o desempleo.

"...El trabajo constituye un fenómeno central para la vida social en su conjunto, tanto sea por su ausencia como por su existencia en diferentes formas, generador y destructor de identidades personales y colectivas".³⁶

Cada persona necesita desarrollar una actividad remunerada por varias razones, en primera instancia por el hecho de vivir en un mundo que se rige por el capital, para satisfacer las necesidades más primarias como alimentación, vestimenta, salud, educación pero también para su desarrollo personal y la valorización tanto individual como social.

Así como la ausencia de trabajo genera inseguridad, incertidumbre sobre planes futuro, desvalorización de la capacidad que se posee, problemas económicos que repercuten directamente en el entorno familiar; la existencia de una actividad remunerada que no este acorde a la responsabilidad que implica llevarla a cabo o no se relacione con la capacidad que los individuos posean, es generadora de problemas que si no son tenidos en cuenta provocan desmotivación, falta de compromiso frente a la tarea y desinterés.

Por otro lado, la incidencia de los cambios en el mundo del trabajo es permanente, la aparición de nueva tecnología, las modificaciones en la forma de producción, temas tales como globalización, la búsqueda de la calidad total, son factores que actúan permanentemente en la cantidad y calidad de mano de obra requerida. Para hacer frente a dichos cambios, es necesario apostar a la capacitación y no sólo por un requerimiento de la empresa sino por una inquietud individual, con el propósito de adquirir las herramientas necesarias que posibilite no quedar fuera de esta dinámica.

Para hacer frente a tales transformaciones, tanto los trabajadores como las empresas requieren de procesos de adaptación, procesos que faciliten la

internalización de esa nueva realidad y le brinde elementos para constituirse en parte activa de ella.

El mundo externo influye de manera continúa en el funcionamiento interno de la empresa, es por ello que fue necesario incorporar el área de recursos humanos que no sólo se encargara de la selección del personal adecuado para el desarrollo de una tarea determinada, también surge la demanda de atender los problemas sociales que surgen en el relacionamiento de los individuos entre si y con su trabajo. En varias ocasiones se observa a Psicólogos encargados de esta área, pero rara vez puede constatarse la presencia de Trabajadores Sociales.

Surgen aquí interrogantes, ¿ esto se relaciona con falta de conocimiento?, ¿ existe algún factor determinante en la historia o en el concepto de la profesión que se constituya en un obstáculo para considerar a la empresa como un espacio de inserción laboral?.

Desde el punto de vista epistemológico y tras los aportes teóricos aquí desarrollados, se podría afirmar que no existe ninguna razón que impida la incorporación de profesionales en esta área, lo así avalan las experiencias de profesionales en Brasil, Argentina, Chile e inclusive en Uruguay.

Es necesario entonces buscar otra explicación, ésta es de corte ideológico, a lo largo de la historia del Trabajo Social, se puede identificar su actuación relacionada a la atención de urgencias vinculadas a los sectores más pobres y marginados de la sociedad. Carencias, falta de: salud, educación, alimento, vivienda caracterizaron la temática abordada por el Servicio Social, apuntar ahora a campos que tradicionalmente son considerados como los generadores de desigualdades estructurales, trabajar junto a quienes poseen el capital, parece ser una contradicción.

Pero, ¿ es así realmente?. Desempeñar una función dentro de la empresa, no implica desconocer los problemas existentes en la sociedad, pero dentro de esta organización con un determinado fin que es el lucro, existen individuos y grupos que tienen dificultades y potencialidades que deben ser atendidas.

³⁶ Grupo de Estudios del Trabajo. "Algunos desafíos para las intervenciones y estudios en el mundo del Trabajo en la actualidad" en Trabajo Social N° 17. Editorial EPPAL. Mdeo- Uruguay.1999. Pág 5.

La ausencia de la profesión en este campo fue resuelta con la presencia de profesionales de otras disciplinas. De este modo el trabajador social se ve obligado a conquistar espacios dentro de la empresa y demostrar permanentemente su aptitud para desarrollarse en el área de recursos humanos.

El trabajador social continúa siendo visto como intermediario de las relaciones entre los que imparten las ordenes y los subordinados. Este papel de interlocutor que intenta atenuar conflictos y tensiones responde a las necesidades de gerenciamiento y a los nuevos parámetros de administración adoptados por la empresa.

Si se centra en generar políticas que favorezcan solamente a los intereses de la empresa, es decir funcionales al sistema, el Trabajo Social estará destinado a trabajar atendiendo consecuencias y no causas, actuando a demanda y en función a la satisfacción de necesidades emergentes y no las ocultas.

Es preciso que el área de recursos humanos no sólo se encargue de los problemas puntuales de los trabajadores sino que se involucre en la gerencia y administración de la empresa desde su dimensión social. Es así como a través de diagnósticos que permitan ver la realidad como una unidad y no como partes aisladas, posibilitará una intervención que se preocupe por las causas del problema y no sólo de sus manifestaciones más palpables.

El papel del Trabajador Social en la empresa debe basarse más en la dinámica de las relaciones que busca solucionar las necesidades humanas que en la satisfacción en sí misma. Esto posibilita la participación real de los individuos en la búsqueda de nuevas alternativas, transformándolos y transformándose en sujetos hacedores de su propia vida. Es un desafío que así sea, pero también un deber profesional, si se pretende desarrollar la práctica profesional involucrando a todos los actores sociales.

Un profesional en cualquier área que se desempeñe, debe procurar hallar mecanismos que le permitan mejorar su capacidad de respuesta, posibilitando de esta forma comprender, analizar, junto a los actores involucrados, una realidad que cuestiona, moviliza y transforma el modo de vida de los individuos que interactúan en ella.

Descubrir nuevos espacios de inserción laboral para el Trabajador Social, implica enfrentar diversos desafíos que requieren de una adecuada formación académica y una constante capacitación. Proponer el tema de la empresa como espacio de intervención, para ser debatido con el colectivo profesional, es un primer paso en la definición de líneas de acción que permitan en un futuro inmediato la inserción real de éstos en el mundo de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA.

- + ALAYÓN, Norberto. Definiendo al Trabajo Social. Editorial Humanitas.:Bs As, Argentina. 1981.
- + ANTUNES Ricardo. "Dimensiones de la crisis y metamorfosis del mundo del trabajo", en Servicio Social y Sociedad N° 50. Editorial Cortez. Brasil Abril 1996.
- + ARAUJO, Ana María. " Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida", en Modelos de Desarrollo y Derechos Humanos. Editorial SERPAJ. Mdeo, Uruguay.1995.
- + BENTURA, José Pablo. "La Reconceptualización:Ruptura y Continuación", en Revista Fronteras N°3. Editorial Fondo de Cultura Universitaria. Mdeo-Uruguay. 1998
- + CASTELLS, Manuel. La era de la Información. Editorial Alianza. Madrid – España. 1997.
- + CELATS. La Práctica del Trabajador Social. Editorial Humanitas. Bs As., Argentina. 1982.
- + DA MOTA, Ana Elizabete. O Feitico da Ajuda, " As determinacoes do Servicio Social na Empresa". Editorial Cortez. San Pablo, Brasil. 1985.
- + DE MELO RICO, Elizabeth. " Uma análise da teoría do Servicio Social de empresa", en Servicio Social & Sociedade N° 4. Editorial Cortez. San Pablo, Brasil. 1980.
- + DI CARLO, Enrique y Equipo. Teoría y Práctica del Trabajo Social en Empresa. Editorial Humanitas. BS AS., Argentina. 1994.
- + EQUIPOS CONSULTORES ASOCIADOS. "El Servicio Social de Empresas en el Uruguay: elementos para un diagnóstico. Mdeo- Uruguay, Octubre de 1979.
- + FERNANDEZ, Ana María. " Reflexoes sobre o Posicionamento ideológico assumido por Assistentes Sociais do Trabalho em Empresa", en Servicio Social & Sociedade N° 1. Editorial Cortez. San Pablo. Brasil. 1990.
- + FREIRE, Lúcia. Servicio Social Organizacional. "Teoría e Práctica em Empresa". Editorial Cortez. San Pablo, Brasil. 1987.
- + GRUPO META Y OTROS, Servicio Social de Empresa en el Brasil. Editorial Humanitas. Bs.As-Argentina. Noviembre 1978.Traducido por Nestor Canton
- + GRUPO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. "Algunos desafíos para las intervenciones y estudios en el mundo del Trabajo en la actualidad" en Trabajo Social N° 17. Editorial EPPAL. Mdeo- Uruguay.1999.
- + GUTIERREZ OSPINA, Zoranda. " Trabajo Social en Empresa", en Revista de Trabajo Social N° 6 y 7. Editorial Escuela Nacional de Trabajo Social.1994.
- + HANDY, Charles. Como Comprender las Organizaciones. Editorial Zahar. Rio de Janeiro. Brasil.1978
- + JIMENEZ DE BARROS, Mónica. " Niveles de actuación para el Trabajo Social de Empresa", en Servicio de Documentación Social N°2. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo, Uruguay. 1979
- + MALEL, E– MEDERO, H. Cooperativas de vivienda. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo – Uruguay.Mayo 1997.
- + MARTINELLI Mª Lúcia. Servicio Social. Identidade e alienacao. Editorial Cortez. San Pablo, Brasil. 1995.
- + MELANO, Mª Cristina. " Identidad Profesional", en Revista de Trabajo Social N° 14. Editorial EPPAL. Mdeo, Uruguay.1999

- + MICHAUD, Augusto. " Sobre el Servicio Social en la Empresa", en Revista del Social Work N° 5. Editorial Unión Católica Internacional de Servicio Social. Lisboa, Portugal. 1968
- + MONTAÑO, Carlos Eduardo. "El Servicio Social frente al Neoliberalismo. Cambios en su base de sustentación funcional-laboral", en Revista Fronteras N° 3. Editorial Fondo de Cultura Universitaria. Mdeo-Uruguay.1998
- + MONTAÑO Carlos. " El Servicio Social frente al neoliberalismo. Cambios en su base de sustentación Funcional-Laboral". en Seminario Internacional de Escuelas de Trabajo Social del Cono Sur. Concepción, octubre de 1997.
- + MONTAÑO, Carlos. La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. Edición Cortez. 1998. San Pablo -Brasil. Traducción Alejandra Pastorini.
- + PAROLA, Ruth Noemi. Teoría/ Práctica: relación conflictiva en Trabajo Social. Editorial Espacio. Bs As., Argentina. 1997
- + PEREZ CRUZ, Alejandro. " La apertura de un espacio de Intervención Profesional del Trabajador Social en el Área Empresarial", en Revista de Trabajo Social N° 4. Editorial Escuela Nacional de Trabajo Social. 1994.
- + PIRIZ, Clara. GARCIA, Socorro. ACOSTA, Blanca. " El Objeto en Trabajo Social", en Revista Fronteras N° 2. Editora FCU. Mdeo-Uruguay, 1997.
- + Revista de Trabajo Social N° 64. Editorial Universidad Católica de Chile. Chile 1994
- + Servicio de Documentación en Trabajo Social. Ficha N° 2, " Desarrollo y Necesidades Humanas". Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo-Uruguay.
- + STANKIEWICZ, Francois. Las Estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo. Editorial Humanitas. Bs.As-Argentina.1987.
- + TERRA, Carmen. " El trabajo social como técnica científica", en Servicio de Documentación en Trabajo Social N° 1. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Mdeo, Uruguay.