



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS

UNA VISIÓN HACIA LA EXPANSIÓN DEL ÁMBITO LABORAL

Alumna: M^a Jesús Tévar Sánchez

Tutora: Anna M^a Rucabado Sala

Dpto.: Psicología

Octubre, 2016

Resumen

Este TFG pretende realizar una revisión documental y bibliográfica sobre el perfil del trabajador social de empresa, tanto en el área de Recursos Humanos (en adelante RR. HH) y desde la Responsabilidad social Corporativa de la empresa (en adelante RSC), con la intención de conocer la figura profesional del Trabajador Social dentro de la empresa y reavivar en cierto modo éste ámbito infrecuente de la profesión. Para ello se hablará de la evolución que ha tenido el trabajador social en este ámbito laboral hasta la actualidad, además de aportar datos que avalen el beneficio que supone la inclusión del Trabajo Social en la empresa.

Palabras clave: Trabajo Social, Responsabilidad Social, Trabajo social de empresa, Recursos Humanos.

Abstract

This TFG tried to make a documentary and bibliographic review on the profile of the social worker, of enterprise, both in the area of Human Resources (hereinafter RR. HH) and from the Corporate Social Responsibility of the company (hereinafter RSC), with intent to know the professional figure of the worker within the company and rekindle in a way this uncommon scope of the profession. This is to speak of evolution has had to the social worker, up in the workplace current data provide, addition substantiating the benefit caused by the inclusion of social work in the company.

Keywords: Social Work, social responsibility, social work business, human resources.

Índice

Resumen	1
Abstract	1
1. Introducción	3
1.1 Justificación.....	4
1.2 Objetivo del trabajo.....	8
2. Conceptualización de términos	8
3. Trabajo Social y Empresa	9
3.1 Los inicios del Trabajo Social en la Empresa	9
3.2 La actualidad del Trabajo Social en la Empresa	12
3.3 La aplicación del Trabajo Social en la Empresa	13
4. Responsabilidad Social de la Empresa.....	19
5. Recursos Humanos.....	22
6. El Rol del Trabajador Social y el perfil profesional de Recursos Humanos	27
7. Corolario	32
8. Propuestas a futuro.....	35
9. Bibliografía	36

Tabla 1.- Fuente: Introducción al ejercicio libre profesional y empresarial de los trabajadores sociales. Ana Hernández. 2004. Elaboración propia.....	15
Tabla 2.- Fuente: Factores psicosociales y de Organización. 2016. Colegio Oficial de Trabajo Social 2016 & Libro Blanco “Título de Grado en Trabajo Social”.2016. Elaboración propia ...	17
Tabla 3.- Fuente: Curso de Emprendimiento. Trabajo Social en el ámbito empresarial. Universidad de Jaén 2016. Elaboración propia.	19
Tabla 4.-Fuente: Compromiso empresarial.2015	22
Tabla 5.- Fuente: Afige.2003. Elaboración propia.	24
Tabla 6.- Fuente: Empresariados 2016. Elaboración propia	25
Tabla 7.- Fuente: Relación de Dpto. de RR. HH con la empresa y los empleados. Afige (2003). Elaboración propia.	26
Tabla 8.- Fuente: Modelos de Intervención en Trabajo social. Cristina de Robertis.2003. Elaboración propia	28
Tabla 9.- Fuente: Funciones profesionales de TS y RR. HH. Colegio de Trabajo social de Jaén & Afige. (2016) (2003). Elaboración propia.....	30

Ilustración 1.- Fuente: Trabajo Social en las relaciones laborales y la empresa: Vías para el emprendimiento. Raya & Caparrós. 2013. Elaboración Propia	13
Ilustración 2.- Fuente: Áreas funcionales del Dpto. de RR. HH. Garrido 2013. Elaboración propia.....	26
Ilustración 3.- Fuente: Fundamentos del trabajo social. Ética y Metodología. Cristina de Robertis.2003. Elaboración propia.....	27

1. Introducción

En este Trabajo fin de grado (en adelante TFG), cuya función es plasmar la aplicación de los muchos conocimientos adquiridos durante el proceso de enseñanza en el grado de Trabajo Social, se verán reflejadas las capacidades y destrezas alcanzadas durante la carrera y el aprendizaje de las distintas asignaturas.

El trabajo se basa en una actitud emprendedora por parte de la alumna con la intención de reflexionar y reavivar un ámbito laboral casi olvidado y por el que se muestra menos interés en comparación con otros campos de actuación, el Trabajo Social de Empresa. En cierta manera, se podría ver como una forma de fomentar (desde lo posible) el amplio ámbito de actuación, concretamente en el tema empresarial, que tiene el trabajador social y ser conscientes de todas nuestras capacidades y destrezas que adquirimos a lo largo de la docencia, y que nos capacita para poder desempeñar numerosos puestos de trabajo.

Para el desarrollo de esta revisión documental y bibliográfica se utilizarán diversas fuentes, tales como libros, artículos, páginas webs, documentos en línea obtenidos de las bases de datos universitarios en la red, revistas de trabajo social y de empresas y otras fuentes documentales e impresas de distintos autores, además de la información obtenida mediante la realización de un curso: “Trabajo Social en el ámbito de la empresa y de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social” ofrecido por la Universidad de Jaén.

El TFG iniciará con un breve resumen sobre el contenido de este trabajo con el fin de proporcionar al lector una visión conjunta y concisa del mismo, además de poder identificar la relevancia de forma clara y rápida, seguido de unos apartados iniciales donde se podrá ver a modo esquematizado y más general el cometido de dicho trabajo.

Metodológicamente, para llegar a alcanzar el objetivo que se ha propuesto en este trabajo, se ha procedido a la realización de un barrido sistemático sobre la profundidad científica del tema, observación directa mediante la asistencia a la cámara de comercio local, y la revisión de fuentes sobre temas relacionados con las ciencias sociales, fundamentalmente de trabajo social y economía de empresas.

Finalmente, una vez obtenida la información necesaria de distintas fuentes documentales, se pasará al análisis de los datos para estructurarlos y dar respuesta a las metas fijadas y poner de manifiesto lo que se concluye tras la revisión bibliográfica sobre el tema.

1.1 Justificación

El motivo por el que se ha escogido este tema para desarrollar el trabajo, ha sido la mezcla de precariedad laboral en la que se encuentra actualmente la profesión de Trabajo Social (ya sea por la crisis y “recortes” o la intrusión de otras profesiones en la misma) y el interés personal por contribuir (desde mi humilde postura) para que esta profesión siga creciendo que, a mi parecer, aún quedan muchos ámbitos por explotar y en los que la presencia del trabajador social puede ser muy beneficiosa en ellos, como es el ámbito empresarial.

En nuestro país, debido (en gran parte) a la crisis actual, ser emprendedor se ha convertido en una de las opciones más consideradas en los últimos años, contando con un aumento de emprendedores “por necesidad” desde 2012 hasta la fecha, y es que la innovación sobre nuevos proyectos e indagar sobre nuevos yacimientos de empleo son una buena herramienta para avanzar y poder aumentar el abanico de posibilidades a la hora desarrollar un trabajo. (Dorronsoro, 2015).

Se puede definir una persona emprendedora como aquella que acepta “mediante el esfuerzo” llevar a cabo una idea hacia obtener los resultados que espera. Y se habla de emprendimiento refiriéndose al autoempleo o a una alternativa a la situación de empleo precario o desempleo. Haciendo referencia al trabajo social, emprender como expansión de campo profesional, parece una opción opuesta o incompatible con las vías tradicionales de inserción laboral de los trabajadores sociales. (Raya & Caparrós, 2013).

Actualmente, ante los continuos cambios sociales y la crisis económica y laboral que sufrimos, (el pasado año se llegó al récord histórico en lo referido a contratos temporales y trabajos precarios, superando incluso porcentajes obtenidos antes de la actual crisis económica) son muchas organizaciones, entendidos sobre economía y derechos del

trabajo o la sociedad en general, la que se encuentra ante un sentimiento de injusticia laboral y demandantes de un trabajo digno, evidenciando ante tales indicadores laborales que el trabajo en España no es de buena calidad. (Gómez, 2016).

Además del paro de larga duración, la escasa duración del contrato, reducción de horas, jornada temporal, precariedad salarial...etc., hay que tener en cuenta las desigualdades existentes en el puesto de trabajo, diferenciación por género, desigualdad salarial, diferenciación cultural, orientación sexual, la religión, discriminación, opresión, abusos y exigencias desproporcionadas en cuanto al sometimiento del trabajo, hacen más dificultosas las relaciones en la comunidad empresarial dando lugar a situaciones nefastas entre ambos actores, empleados y empresa que hacen que las empresas sean incompetentes.

Desde el punto de vista empresarial, una de las mayores preocupaciones que afecta a las personas ofertantes de empleo, es la problemática derivada de la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados, no sólo por obligatoriedad de cumplir la ley vigente (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) sino por la creencia cada vez mayor sobre la rentabilidad de apostar en políticas sociales. La imposibilidad de conciliación laboral con la vida personal llega a tener numerosas consecuencias, como problemas de salud (ansiedad, falta de concentración, estrés...), problemas sociales que dan lugar a incapacidad temporal, absentismo o retrasos de horario, problemas sobre las relaciones laborales, dando lugar a la falta de motivación en el puesto que se desempeña, inflexibilidad laboral, bajo rendimiento, conflictos internos ...etc. Estas dificultades tienen para la empresa efectos negativos en cuanto a productividad y rentabilidad económica y social, por lo que todas las empresas otorgan un importante papel a los responsables de la gestión humana y cuentan en el diseño de sus políticas y planes de acción con recursos para apaliar dichos problemas. (Meil, García, Luque, & Ayuso, 2016)

Lo ideal sería tratar de conseguir una estabilidad entre empleado y empresa donde el empleado, respaldado por el bienestar y calidad que se le puede ofrecer desde el puesto de trabajo que realice, desempeñe sus funciones bajo un clima laboral favorable, en el

que contribuya a la empresa con efectividad y alcanzando los objetivos exigidos por la empresa, sintiendo estos objetivos comunes para ambos.

Dentro de la empresa, el departamento que se encarga de la gestión de personal son los Recursos Humanos. Si echamos la vista atrás, en RR. HH, el perfil del responsable de este departamento se ha visto sometido a un continuo cambio dada la evolución de la sociedad y los cambios empresariales, ya que antes la gestión de personal era meramente una cuestión de obtener rentabilidad económica y controlar el cumplimiento de las leyes, más tarde se empezaron a tener en cuenta los aspectos psicológicos de las personas y actualmente el perfil del gestor de RR. HH, es una persona especialista en los aspectos sociales del ser humano, teniendo presente el coste-inversión de los empleados. (De la Calle & Ortiz, 2014).

Muchos son los documentos que nos hablan del rol y las competencias que debe tener la persona responsable de RR. HH, pero son pocos los que identifican este perfil profesional con una titularidad específica, por lo que se podría decir que no existe un perfil profesional concreto que lleve a cabo este papel, sino más bien, se tiene en cuenta a la persona que tenga las capacidades y competencias requeridas para desempeñar el cargo.

Por su parte, el Trabajo Social es una disciplina que tiene en cuenta los factores socio-económicos, espaciales, culturales, históricos y personales relacionados entre sí, como una ventaja o desventaja para el desarrollo y bienestar humano. Fomenta el cambio social, la inclusión y la cohesión social desde un enfoque holístico universal y basa sus principios generales en la dignidad y el valor propio de los seres humanos, el respeto hacia la defensa y diversidad de la justicia social y de los derechos humanos, metodológicamente está centrada en implicar a las personas y estructuras sociales para poder enfrentarse a los distintos desafíos y acrecentar el bienestar. (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014).

Ésta profesión está comprometida con el sostenimiento de la estabilidad social, factor indispensable para que exista el desarrollo sostenible y equilibrado que contribuya al progreso de la sociedad. La intervención desde el trabajo social se efectúa cuando se detecta una necesidad de cambio y desarrollo de una situación existente, donde el

individuo se relaciona con su entorno y éste a la vez engloba distintos sistemas sociales, con una fuerte influencia en la vida de las personas, (bien sea a nivel familiar, grupal, individual, colectiva, social o donde los individuos interactúan con su entorno...) para lo que se utilizan distintas habilidades, estrategias, técnicas, o principios destinadas al cambio por conseguir la estabilidad. (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014).

Al igual que la inaccesibilidad a una vivienda digna, a la salud, la educación..., el desempleo por su parte, es el principal factor de pobreza y de exclusión social, puesto que éste es un componente clave para que los individuos puedan acceder a los distintos recursos con el fin de poder satisfacer sus necesidades básicas. Esto da lugar a la escasa participación de las personas en la comunidad, y con ello, la escasa o nula participación en relación a la vida social, económica y cultural, siendo un grave factor de riesgo marginal. (De la Cruz, 2014), además de ser la empresa quien tiene un cometido muy importante para el desarrollo de la sociedad, así como para la vida de las personas, ya que siendo generadora de empleo y capital es también responsable del desarrollo en las comunidades donde se ubican. (Rodríguez, Alberich, & Espadas, 2010). Por lo que una buena gestión del personal es crucial para el desarrollo personal y empresarial.

Partiendo de todo lo expuesto anteriormente, podemos pensar que el perfil de trabajo social dada la versatilidad que le caracteriza y la insistente implicación en el medio social existente, puede contribuir a la mejora en cuanto a la gestión del capital humano de la empresa y al bienestar socio-laboral y calidad en el clima laboral de los empleados, puesto que el trabajador social se considera experto en temas sociales y agente de cambio en las situaciones donde exista una necesidad de cambio enfocada al progreso del bienestar social de las personas en todos sus ámbitos, en este caso, la necesidad existente sería contribuir a la mejora en cuanto se refiere a nivel relacional entre empresas y empleados, y optimizar la calidad de vida de las personas en su ámbito socio-laboral, evitando así muchas de las consecuencias negativas resultantes y logrando numerosos beneficios para ambos.

1.2 Objetivo del trabajo

Conocer el Trabajo Social de Empresa, y poder demostrar que ésta profesión tiene competencias propias para encargarse del área de responsabilidad social en las empresas o ser miembro del departamento de recursos humanos, además de ser un valor añadido para la empresa, en cuanto a la contribución que puede hacer el trabajador social sobre la obtención de los beneficios para ésta.

2. Conceptualización de términos

Antes de adentrarnos a hablar sobre el trabajo social y la empresa, es necesario tener presente algunos de los conceptos que se irán utilizando a lo largo del trabajo para su mejor comprensión.

- Definición de Trabajo Social.

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), propone el concepto global de Trabajo Social como: Una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014).

- Definición de Trabajo Social de empresa:

En el diccionario de Trabajo social se puede encontrar esta definición sobre el trabajo social y la empresa: “Es el modo de aplicar los contenidos propios del trabajo social al mundo de las relaciones industriales, de las relaciones laborales, o de la empresa.” (Raya, 2012).

- Definición de Responsabilidad Social de la empresa:

Por su parte el Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, la responsabilidad social se define como “la integración voluntaria por parte de las empresas

de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”. (Comisión Europea, 2001) .

- Recursos Humanos:

Hace referencia a “Todas y cada una de las personas que trabajan en la organización, esto es, al personal de la misma, independientemente del nivel que ocupen dentro de la jerarquía organizativa”. (De la Calle & Ortiz, 2014, pág. 2).

3. Trabajo Social y Empresa

3.1 Los inicios del Trabajo Social en la Empresa

La relación entre el Trabajo Social y la empresa no es un campo desconocido, ni a nivel nacional ni internacional, sobre todo en los países latinoamericanos donde se registra una trayectoria más importante e influyente en el desarrollo del rol del trabajador social en el ámbito empresarial, siendo Chile el país con mayor tradición. (Raya & Caparrós, 2013).

La definición otorgada por la ONU sobre el casework en 1958, fue lo que abrió camino a la inclusión del Trabajo Social en la empresa, definiendo casework como; *Una relación profunda, continua entre el trabajador social y el cliente, que se usa deliberadamente con fines de tratamiento social y que se deriva de un estudio de la persona en la situación particular en que se encuentra, de los problemas que más le afectan y de la manera en que puede ayudársele a resolverlos, mediante el uso de sus propios recursos y los de la comunidad.* (ONU, 1958). Es a partir de ésta descripción cuando en muchos países, también en España, se quiso llevar a la práctica esta definición a través de las empresas, eran los inicios de la implantación del sistema de bienestar en muchos países, y en España se constituyó bajo la dictadura franquista, por lo que en los años ochenta, este sustento se desvaneció.

En España, el trabajo social de empresa (en adelante, TSE), surge con el desarrollo de la industrialización en la década de los cincuenta y los sesenta, como en otros países industrializados, (Bélgica, USA, Inglaterra...) las empresas, de titularidad privada en casi

la totalidad, adoptaron la figura del trabajador social en los llamados departamentos de “personal” como figura garante del bienestar de los trabajadores. El estado aún no estaba conformado tal y como lo conocemos hoy en día, por lo que la iniciativa empresarial estaba centrada sólo en el desarrollo económico mediante el proceso de industrialización. (Carrasco, 2009).

La mayor expansión del TSE en España fue en plena dictadura y propulsada por la escasa (prácticamente nula) intervención del Estado en programas de bienestar social que estaba desarrollándose en todos los países del entorno, y en España, coincidiendo con los planes de desarrollo, se dio el fenómeno del despegue económico, que proporcionó a las empresas recursos a fondo perdido y a bajos intereses para poder destinar acciones a obras sociales. El contexto social y político que se vivía hicieron posible las medidas complementarias al salario de los trabajadores como; ayudas de vivienda, comedores, becas de estudio, temas de ocio y vacacionales..., considerando esto como el medio propicio para la creación del trabajo social de empresa, ya que se requería de profesionales para gestionar las prestaciones y obras sociales. (Soto, 1992).

La función de los asistentes sociales en las empresas se limitaba a la resolución de los problemas que presentaban los trabajadores a través de la gestión de obras sociales y prestaciones que se destinaban a ellos, realizaban tareas burocráticas sobre tramitación de rentas mínimas de inserción y pensiones no contributivas, no tenían competencias en abordar otros aspectos de la estructura laboral como condiciones de trabajo, jornada laboral, contratos, asesoramiento...etc., y donde el contexto social daba más importancia a criterios económicos que a lo relacionado con el ámbito social, lo que dificultaba, en cierto modo, la ejecución profesional de éstos, ya que debían mantener consonancia entre ambos ámbitos, a veces antagónicas (Soto, 1992).

Fue en los años 80 cuando el Estado deja de ser el encargado total de las desigualdades sociales existentes y del “gasto social”, por lo que se inició la idea de que las empresas y las instituciones sociales fueran garantes también de la provisión de recursos para el bienestar social y responsables de la calidad de vida de la sociedad. (De la Cuesta & Valor, 2003)

Es en este momento cuando la configuración de perfil y contexto del trabajo social comenzó su decadencia de manera progresiva, hasta que, a finales del siglo pasado, ya quedó verificada la nula participación del profesional del trabajador social dentro de las empresas, a esto se le atribuyen tres causas detonantes (Carrasco, 2009, págs. 70-72):

1. La dificultad de identidad del trabajador social de empresa.

Una crítica visión desde la profesión de trabajo social hacia la función de las empresas en el ámbito social y la excesiva orientación asistencialista de las actuaciones dieron lugar a la pérdida de la identidad profesional.

2. El desarrollo y consolidación de sistemas públicos del Estado de Bienestar.

El estado pasó a ser proveedor de los derechos de los ciudadanos, por lo que éstos ya no tenían que ser resueltos en las empresas privadas.

3. Las transformaciones en el mundo empresarial.

Cuando se consolidó un servicio público que se encargaba de dar respuesta a las necesidades de los ciudadanos sobre educación, sanidad y temas sociales, las empresas dejaron de prestar un servicio que, según ellas, ya era prescindible.

Además de estos, también se le atribuye: la falta de formación especializada del colectivo de trabajadores sociales y la aparición de los comités de empresa como agentes en la elaboración de la política social de la empresa, lo que todo en su conjunto dio lugar a la desvalorización e innecesaria contratación de los trabajadores sociales en la empresa, por lo que el TSE fue quedado indefinido con la extensión del Estado de Bienestar y el desarrollo del sistema de Servicios Sociales. (Raya & Caparrós, 2013)

De todo esto, se podría decir que existía mayor desconocimiento sobre nuestra profesión, y más aun de las funciones importantes que podemos realizar desde nuestra especificidad, además de tener una visión de desvalorización pensando que otros profesionales pueden ejercer esas funciones sin ser trabajador social, o que los conflictos y problemas que surgen en la empresa pueden resolverse de igual manera acudiendo a los servicios sociales centrales, sin valorar lo que supondría la intervención especializada y formada por parte de un trabajador social a los empleados dentro de sus empresas.

3.2 La actualidad del Trabajo Social en la Empresa

Como se ha visto en el apartado anterior, desde entonces hasta la actualidad, el TSE se ha ido alejando paulatinamente como un ámbito más del trabajo social, a pesar de las recientes formas de gestión en la empresa, en las que se incorporan conceptos y funciones que, aun siendo propias del trabajo social, como las relaciones con la comunidad, conciliación laboral, la acción social, integración empresarial... son otros profesionales los que se encargan de ellas. (Carrasco, 2009)

Actualmente, el perfil del Trabajador Social ha ido revalorizándose y ganando ámbitos de acción respecto la sociedad, así, por ejemplo, en otros campos de actuación como servicios sociales, sanidad, educación, el trabajador social se ha consolidado y ha establecido un ámbito propio de intervención, pero en el tema empresarial aún queda mucho por hacer. No obstante, el trabajador social de empresa está adentrándose poco a poco en éste ámbito laboral, impulsado por la Responsabilidad Social de las empresas que están en su mayor apogeo. (Carrasco, 2009)

Es cierto que la RSC de las empresas ha sido una de las mayores aperturas o un referente más claro para volver a ver el ámbito empresarial como posible campo laboral en el trabajo social debido a su acción social, y que ha dado la posibilidad de realizar un trabajo social alternativo al que conocemos como tradicional, estos son por cuenta propia (libre ejercicio de la profesión) como empresa externa de trabajo social que ofrece sus servicios a una empresa determinada, o a través de mutuas colaboradoras, como gestora de los servicios sociales disponibles para los empleados, un ejemplo de ello, es la empresa “Firma Quattro”, pionera en empresa de Trabajo Social, que cuenta con más de 30 años de experiencia incluyendo el Trabajo Social en empresas como Ikea o mutuas aseguradoras. Sin embargo, existe escasa información sobre la inclusión de este profesional como miembro o gestor del departamento de RR. HH.

Más bien, se podría decir que existen algunos documentos que ven la posibilidad de que este perfil profesional (trabajo social) esté dentro de dicho departamento, que sus competencias son adecuadas y que cumple con los requisitos para desempeñar dicha función, pero más escasos son aún los documentos que aportan argumentos fundamentados y beneficios reales sobre la viabilidad de este profesional en RR. HH,

sobre cómo abordarlo, qué aportar, qué beneficio supondría o cual sería la función a realizar por el trabajador social, lo que hace, a mi parecer, alejar el ámbito y estancarnos solo en la RSC, que no es algo negativo, al contrario, pero también es una oportunidad para ahondar de lleno dentro de las empresas.

3.3 La aplicación del Trabajo Social en la Empresa

La labor principal de nuestra acción en la empresa ha de ser directa a la atención de las personas empleadas, con el fin de que logren un bienestar social ocupacional dentro de la misma, para ello será necesario que el trabajador social tome una postura integradora y actúe de forma interdisciplinar con otros profesionales de la empresa. (Hernández, 2004, págs. 71-72).

Una manera de poder ofrecer al empleado la mejor intervención, crear una relación de confianza, empática y buen entendimiento es a través del acompañamiento y seguimiento desde que inicia a formar parte de la empresa, para así crear desde el inicio un clima laboral favorable. Este acompañamiento se define como el ciclo vital de la relación laboral, desde que forma parte de la plantilla empresarial hasta que deja de serlo. (Raya & Caparrós, 2013, pág. 343).

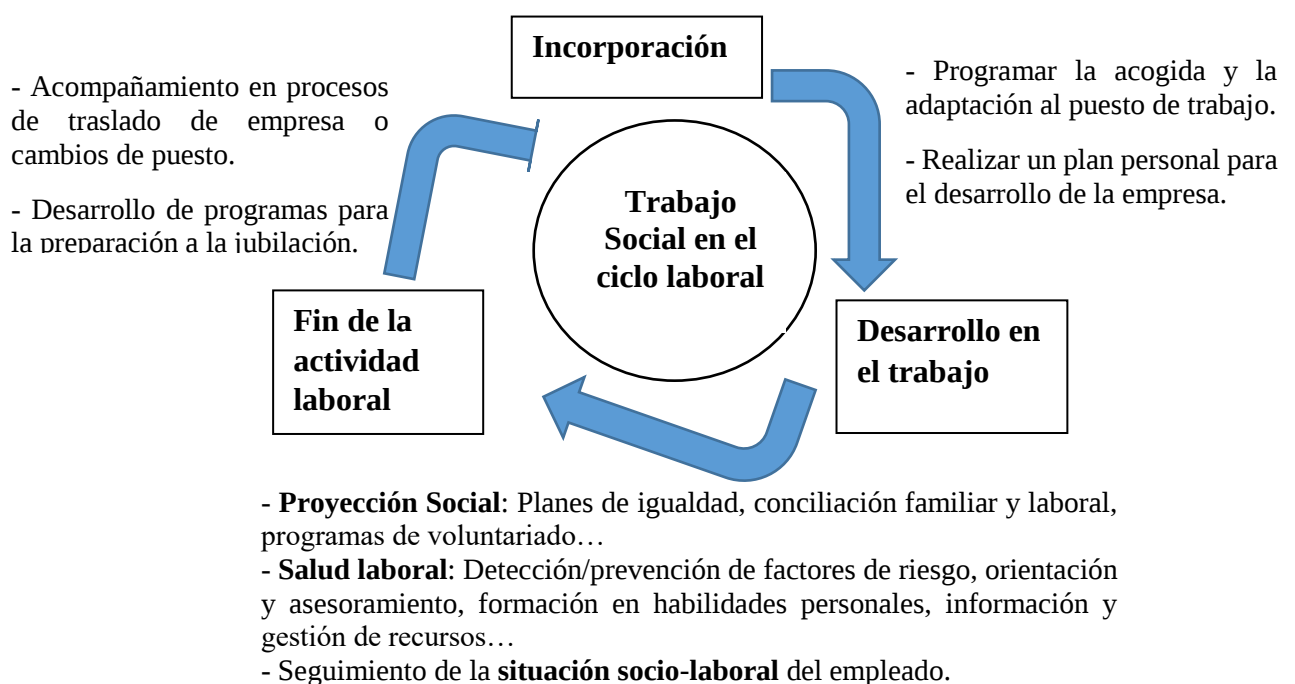


Ilustración 1.- Fuente: Trabajo Social en las relaciones laborales y la empresa: Vías para el emprendimiento. Raya & Caparrós. 2013. Elaboración Propia

Las distintas fases por las que la mayoría de los trabajadores ha de pasar precisa de una atención específica, ya que cada etapa es vista por éste como un nuevo reto al que enfrentarse, con necesidades distintas a la situación anterior. Concretamente, si nos centramos en la segunda fase, donde transcurre el mayor tiempo de desarrollo del empleado en la empresa (estabilidad laboral), se puede ver que es donde se requieren distintos programas y servicios que aplican la metodología propia del trabajo social, como se ha podido ver en la ilustración anterior. (Raya & Caparrós, 2013, pág. 343)

Para un trabajador social es importante la sistematización de las acciones que se lleven a cabo en una intervención, para poder hacer más efectiva esta intervención, el profesional debe enmarcar las situaciones en distintas áreas, a continuación, se definen estas áreas según la problemática que el empleado a través de una demanda (implícita o explícita) realice dentro de la empresa. (Hernández, 2004, págs. 73-86):

Áreas de acción		
Áreas	Situación	Intervención
Socio- Familiar	Desgaste psico-físico creado por desórdenes o desestructuración familiar, llegando a perturbar el desarrollo de su trabajo: divorcios, conflictos filiales, desahucios, enfermedad familiar...	A través de la demanda del trabajador o visión por parte de responsables sobre el caso, se plantea una entrevista para conocer el nivel de afectación y se llevará a cabo un plan de acción para dar solución al problema, puede ser información, asesoramiento, ofrecer recursos existentes.
Socio- Clínica	Referente al estado de salud del empleado: Una enfermedad sobrevenida, patologías mentales, núcleo familiar desestructurado por enfermedad, enfermedad laboral...	Deberá ser de carácter interdisciplinar, donde se valorará la gravedad del tema y desde nuestra intervención poder realizar apoyo, seguimiento de la enfermedad o baja laboral, asesoramiento y acompañamiento a la familia.
Económica	Cuando los trabajadores se encuentran en condiciones límites respecto a su situación económica: mala gestión del sistema económico-familiar, separación matrimonial, único sustento familiar, cargas familiares...	Para la ejecución de los recursos disponibles tanto en la empresa como en la red pública, es importante realizar una entrevista personal y un estudio del caso detallado para poder conocer el origen del desajuste económico y poder intervenir aplicando los recursos necesarios
Discapacidad	No aceptación por parte del empleado sobre discapacidad sobrevenida, discapacidad de sus hijos, o cónyuge, discapacidad temporal...	Realizar una intervención de apoyo, no solo moral sino también a nivel de respaldo social, en el que se le oriente de los diferentes recursos de la comunidad o que oferta la empresa.
Documental/ Administrativo	Demanda del empleado o encargados hacia una labor gestora de apoyo en distintos procesos de	Sería realizar los distintos trámites que el trabajador demande y que desde la empresa pueda ofrecérsele, además de

	los trabajadores: prestaciones sociales recogidas en el convenio, información y tramitación de pensiones, jubilación, invalidez, prestaciones por hijo a cargo, familia numerosa, contratos...	gestionar pensiones, jubilaciones, lo relacionado a la seguridad social, o problemas de otra índole que puedan solucionarse desde RR. HH
Laboral	Conflictos en las relaciones entre empleado y empresa, incidentes que alteren el orden del trabajo, cambios de turno, conciliación laboral, insatisfacción con el puesto de trabajo...etc.	Mediante la labor mediadora y conciliadora del trabajador social, solventar a través de técnicas y conocimiento sobre el trabajo con grupos los conflictos existentes en el ámbito laboral.
Ocio y Tiempo Libre	Llevar a cabo propuestas sobre ocio y tiempo libre, o sobre flexibilidad vacacional, necesidades de los trabajadores sobre enriquecimiento personal a trabajos de programas sociales	A través de la investigación sobre el clima laboral y mediante la visión preventiva del trabajador social, junto con las propuestas de los empleados, desarrollar y programar actividades destinadas al ocio de los trabajadores, con el fin de eliminar los factores de riesgo.

Tabla 1.- Fuente: Introducción al ejercicio libre profesional y empresarial de los trabajadores sociales. Ana Hernández. 2004. Elaboración propia

La autora describe éstas áreas de actuación frente a cualquier empresa, desde la autonomía del trabajo social por cuenta libre, o desde la acción social de la empresa, pero aquí se ha adaptado para dar respuesta al cómo ha de hacer la intervención el profesional dentro del departamento de RR. HH, pensando que, como miembro involucrado del departamento y siendo trabajador social puede ejercer estas funciones y dividir la intervención según la situación en estas áreas, para lograr una mayor organización y mejorar el seguimiento de cada situación que proceda. Todas las intervenciones que realice el trabajador social irán precedidas por una entrevista personal con el empleado, un estudio del caso (junto con el equipo multidisciplinar en algunos de los casos asiduos al trabajo social), un plan de acción, valoración y seguimiento.

Podríamos decir que ya hemos visto cómo abordar las distintas situaciones que pueden presentar los empleados, cómo organizar la temática en las distintas áreas, y cuál sería la función del trabajador social sobre el progreso evolutivo de un empleado dentro de la empresa, pero; ¿Por qué el trabajador social puede ayudar a mejorar el rendimiento global de la empresa?

Como ya hemos visto en apartados anteriores, los problemas socio-familiares de los empleados dentro y fuera de la empresa afectan de forma directa al rendimiento global de

ésta, por lo que tener un alto nivel de satisfacción en la plantilla, es la base de una organización optimizada y productiva, pero para ello, es necesario eliminar los factores negativos que interfieren en el bienestar laboral de los empleados, veamos en el siguiente cuadro los factores psicosociales que interfieren en el bienestar laboral del trabajador en la empresa y porqué el trabajador social puede reducirlos.

Factores negativos influyentes en el desarrollo laboral	
Aspectos Negativos	Aportación del Trabajador Social
Estrés (principal causa de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa)	- El trabajador social valora la urgencia e importancia para la acción y responder a cualquier señal de riesgo. - Capacita para la toma de decisiones y asunción de responsabilidades, evitando así la ansiedad ante nuevos retos. - Identifica las expectativas, limitaciones, derechos y responsabilidades de los trabajadores. - Evalúa las prácticas erróneas y peligrosas tanto en el ámbito individual como en la organización. - Ayuda a identificar debilidades y potencialidades de la red de apoyo social
Acoso y Violencia	- A través de la función preventiva, el trabajador social trata de adelantarse y prevenir la constante reproducción de la marginalidad, de la exclusión social, acoso, discriminación por género, violencia, y de la desintegración social. - Trabaja con grupos de apoyo para que sean capaces de utilizar un contexto no opresivo dentro del grupo. - Desarrolla la función protectora para evitar la aparición de problemas sociales o para reducir el riesgo de empeoramiento o cronificación.
Socialización	- El trabajador social contribuye a la consecución del bienestar de las personas. - Posibilita la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja. - Constituye una sociedad cohesionada. - Realiza una labor de empoderamiento hacia las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias en las que se encuentran. - Ayuda a identificar debilidades y potencialidades de la red de apoyo social.
Falta de apoyo social	- Contribuye a la ciudadanía mediante la justicia social y la garantía de los derechos sociales. - Fomenta el crecimiento personal, el desarrollo y la independencia contrastándolos con cualquier riesgo potencial. - Apoya a las personas para identificar, reunir, analizar y comprender sus necesidades, circunstancias, impacto colateral y recursos relevantes para hacerles frente. - Reconoce los logros, éxitos, rendimiento, valorando el trabajo de las personas.

Conflictos internos	- A través de la función mediadora, tiene capacitación para resolver conflictos que afectan a los grupos sociales en sus relaciones y con su entorno. - Identifica junto con todos los implicados cómo se hará frente a los problemas actuales o potenciales, haciéndoles partícipes de la resolución.
Desigualdades sociales (Aspectos étnicos, sexistas, condición social...)	- Modificar las prácticas sociales que crean desigualdad e injusticia social y, por tanto, condicionan el desarrollo autónomo de los sujetos. - Contribuir al desarrollo de una cultura positiva y de respeto en grupo. - Desarrollar relaciones intencionadas, teniendo en cuenta aspectos étnicos, de género, de edad, de discapacidad, religiosos y sexuales. - Trabajar con tacto al tratar con cuestiones de diversidad.
Conciliación vida laboral y socio-familiar	- Mediante la labor asistencial, detección y tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales o grupales. - A través de la función promocional-educativa, puede ayudar a las personas y a grupos sociales a hacer uso de las oportunidades que existen a su disposición. - Hacer uso de los poderes legales adecuados. - Tener en cuenta y valorar todos los factores sociales, culturales y de género que interfieran en el desarrollo laboral de una persona.
Inadaptación al grupo	- Valorar y sopesar las oportunidades de que las personas obtengan resultados en el grupo. - Planificar cómo hacer frente al crecimiento y desarrollo de grupos. - Identificar formas en las que las personas pueden participar eficazmente sobre la base de sus fortalezas y necesidades dentro del grupo de trabajo. - Empezar acciones para trabajar con cualquier efecto adverso sobre las personas cuando la participación en el grupo pueda suponer situaciones de discriminación o exclusión.

Tabla 2.- Fuente: Factores psicosociales y de Organización. 2016. Colegio Oficial de Trabajo Social 2016 & Libro Blanco "Título de Grado en Trabajo Social".2016. Elaboración propia

Respondiendo a la pregunta que nos hacíamos antes, ahora podemos ver por qué el trabajador social puede ser un perfil que debe estar en la gestión de recursos humanos, ya que puede reducir los aspectos negativos de los empleados en la empresa, y de esta forma contribuir a mantener una empresa exitosa. En RR. HH no solo se trabaja con el trabajador desde el punto de vista de rendimiento personal o de cuestión económica, sino que, si un trabajador en un momento dado presenta problemas personales en su entorno y tiene que conciliar con la vida laboral, la persona que mejor va a saber valorar esa conciliación y esos problemas personales es un especialista en el ámbito social, es decir, sería la figura de un trabajador social.

En la siguiente tabla, a modo de funciones generales, vamos a poder ver algunos de los beneficios que el trabajador social puede aportar en la empresa de forma global para

su desarrollo, tanto económico como humano, ya que una completamente implica a la otra. Directa o indirectamente, la labor del trabajador social va a dar un resultado positivo para la empresa, ya que, desde el trabajo con los empleados, todo el funcionamiento de ésta, en cuanto a la gestión del personal y la estabilidad laboral será propicio, pues uno de los factores más importantes para la empresa (las personas) gozaran de un estado de bienestar socio-laboral.

Beneficios de contar con un Trabajador Social en la empresa

Disfrutar de un clima socio-laboral favorable	Empatizar y establecer relaciones de ayuda
Valoración de las situaciones fiables, dado el punto de vista holístico del TS sobre indicadores cualitativos y cuantitativos.	Realización de políticas sociales más ajustadas a la realidad, dado el conocimiento real que tendrá el TS sobre la situación personal de los trabajadores.
Reducción de conflictos dada la capacidad de mediación integradora.	Aprovechamiento de los recursos de la comunidad para la empresa.
Tener en cuenta los factores sociales de los trabajadores para hacer más viables la planificación de los mismos.	Prevención ante factores de riesgo de los empleados, evitando así los conflictos entre ellos y con la empresa.
Creación de un sistema de comunicación de confianza, con el fin de tener en cuenta la opinión de los empleados.	Solventar los problemas sobre la conciliación socio-familiar de los empleados.
Apoyo social para todas las personas empleadas.	Valor añadido para alcanzar el éxito de la empresa.
Actuar de interlocutor y coordinar con otros departamentos.	Protección ante causas que puedan generar enfrentamientos individuales y colectivos.
Contar con proyectos y programas elaborados desde el conocimiento socio-laboral que se obtiene de la investigación social.	Informar, asesorar e investigar sobre los distintos conflictos que surjan en la empresa.
Sistematización de datos de carácter investigador.	Disminuir la accidentalidad laboral
Elaborar memoria de gestión sobre los aspectos sociales de la empresa, óptimo para dar a conocer la gestión de RSC de la empresa.	Asesoramiento, información y tramitación sobre prestaciones internos y externos a la empresa.
Fomentar la participación de los trabajadores en la empresa, lo que contribuirá a su mejor implicación.	Diseñar y planificar programas que respondan a las necesidades de todos los miembros de la empresa.
Seguimiento de los trabajadores y su evolución en la misma con el fin de evitar situaciones fraudulentas.	Elaboración de Informes Sociales según su demanda, bien sea para la empresa o para los empleados.
Reducción del absentismo en el puesto de trabajo.	Promoción, motivación y empoderamiento de los empleados

Reducir los prejuicios y desigualdades en el trabajo	Mejorar el funcionamiento de la comunidad de trabajo.
Alto rendimiento de los trabajadores	Contribuir hacia la empresa exitosa

Tabla 3.- Fuente: Curso de Emprendimiento. Trabajo Social en el ámbito empresarial. Universidad de Jaén 2016. Elaboración propia.

4. Responsabilidad Social de la Empresa

La Responsabilidad social corporativa (RSC) o empresarial, nace tras la globalización, debido a las consecuencias nefastas a nivel mundial que esto condujo, como el incremento de las desigualdades económicas y sociales dentro de las empresas. Con el capitalismo, en los años 90, se acentuó la pobreza, la separación de clases y el deterioro del medio ambiente, a lo que habría que sumar además escándalos de corrupción político y empresarial, evasión de impuestos, tráfico de armas y drogas, catástrofes ecológicas, explotación infantil para mano de obra barata... (Rodríguez, Alberich, & Espadas, 2010). Un cúmulo de sucesos que hizo que la sociedad tuviera un sentimiento de repulsa hacia el sistema, y de la que también surgieron varias propuestas con el fin de paliar lo sucedido como:

- La inclusión del tercer sector, los ciudadanos mediante ONG, movimientos solidarios, organizaciones no gubernamentales de cooperación y ayuda al desarrollo.
- “Desarrollo sostenible” Cumbre de Río 1992.
- La necesidad de establecer una nueva filosofía empresarial, una nueva ética en el libre mercado: **RSC**. (Rodríguez, Alberich, & Espadas, 2010)

La RCS de la empresa se podría decir que es el compromiso de una buena gestión de la institución o empresa en cuanto a sus “Stakeholders” (grupos de interés), de una manera responsable socialmente con todos ellos; trabajadores, consumidores o clientes, proveedores, accionistas, comunidad local, sociedad, medio ambiente.... Cualquier empresa que presuma de incorporar la parte de responsabilidad social en su empresa, tiene la “obligación” de ser consecuente de lo que esto conlleva y ser responsable además de con los stakeholders, del medio ambiente, de sus gestiones no fraudulentas, tener transparencia fiscal frente a la sociedad y los poderes públicos, salario del personal, justicia laboral, derechos del trabajador y desarrollo de los recursos humanos. Si, por el

contrario, la empresa no respondiera de ésta manera frente a su empresa, no sería responsable ni consecuente con lo que esto supone. (Garmendia, 2010).

Por otro lado, nos encontramos con las empresas llamadas “empresas excelentes”, calificadas como las empresas mejor valoradas, ya que además de tener en cuenta la parte responsable de la que hemos hablado antes, hacen especial hincapié en su beneficio intangible, como la innovación, la formación, el clima laboral, la participación de todos los stakeholders, la desburocratización, la conciliación de la vida familiar/personal, el género, ética...etc. De esta forma miden estas empresas la RSC, teniendo en cuenta estos indicadores de dimensión social y que son parte imprescindible para llevar a cabo una nueva gestión. (Garmendia, 2010).

Además del ámbito en general de responsabilidad social de las empresas que tratan sobre temas socio laborales, habría que tener en cuenta esta nueva dimensión social que aportan las empresas excelentes, ya que cada vez son más las empresas que buscan alcanzar nuevos propósitos y ser más competitivas entre ellas, puede ser ésta otra vía de acceso para el trabajador social, en el que mediante sus capacidades adquiridas, el profesional, es capaz de fomentar el empowerment dentro de la empresa, estudiar los casos individualizados de cada empleado y miembro de la misma, para poder conciliar la vida laboral y familiar lo más beneficioso para ambos, tener en cuenta la situación sociocultural de cada persona mediante la empatía y el trato delicado hacia las personas, proporcionar un sentido de justicia que es el eje principal de nuestra profesión y trabajar para conseguir un ambiente desburocratizado, proporcionando un clima laboral más humanizado en el que sean las personas cómplice de estos cambios, ya que para el trabajador social todo gira en torno al bienestar de las personas.

En la actualidad las pymes también se suman a la RSC. Algunos autores manifiestan que las pymes desde siempre han realizado la RSC, aunque no fueran conscientes de ello, como la actitud hacia los empleados en cuanto a flexibilidad horaria, atención no discriminatoria, confianza y fomentar el buen clima haciéndoles regalos por navidad, por ejemplo, o contribuyendo a la formación de los empleados. Pero cada vez son más las pymes que se suman a la gestión responsable. “Más del 55% de las entidades que cuentan con un sistema de gestión de la RSE certificado según la norma SGE 21” (Albenda, 2015).

Siguiendo con la RSC de las empresas, algunos estudios, como el realizado por el presidente del club de excelencia en sostenibilidad, y presidente también del grupo Eroski, sobre el consumo responsable y el desarrollo sostenible, (Marcaide, 2012) muestran que cada vez son más los consumidores europeos que se suman a contribuir con los productos que provienen de una elaboración responsable, ya no basta con que el producto sea de calidad, sino que también se tienen en cuenta el comportamiento social que ha tenido la empresa en su elaboración, como el estado en el que desarrollan el trabajo los trabajadores (explotación, salario digno, no ejecutado por niños), y la protección del medio ambiente (elaboración ecológica, emisión de gases tóxicos...). Como consecuencia de todo ello, cada vez es más común encontrar en los productos etiquetas sociales (marcas auto-declaradas), sectores industriales u ONGs, con el fin de crear un cambio positivo para las empresas y los consumidores. (Tascón, 2008, págs. 56-58).

Respecto a este último dato, para las empresas que los consumidores estén dispuestos a pagar más por tales productos y que tengan en cuenta estos parámetros podrían ser perspectivas comerciales muy interesantes y con la finalidad no sólo de ser responsable con los grupos de interés, sino también poder aprovecharse de ellos para la estrategia comercial y su marketing. Muchos son los documentos que hablan de posibles estrategias comerciales donde aparentemente la imagen del producto contribuye con el medio ambiente, o con obras sociales, o muestran el buen clima social entre sus empleados, siendo sólo indicadores falsos con el único propósito de sacar rentabilidad.

Junto a los etiquetados auto-declarados o la publicidad de los productos nos encontramos también con la elaboración de los informes que avalan el nivel de RSC que tienen las empresas. Existen opiniones de que estos informes a veces se ven casi forzosos a realizarlos por el simple hecho de que están de “moda” y que una empresa sin informe sobre RSC perdería prestigio frente a otras empresas que sí lo hacen. Esto conlleva a la realización de informes en los cuales pueden estar alterados para ser de agrado al consumidor, o ser puro marketing, ya que no se utilizan instrumentos estandarizados universales o los realizadores se dedican sólo a ocultar lo negativo. (Garmendia, 2010).

El siguiente cuadro muestra las razones principales que motivan a las empresas a desarrollar procesos de RSC, donde las cuestiones éticas y sociales son las menos valoradas.



Tabla 4.-Fuente: *Compromiso empresarial*.2015

Entonces, nos encontramos ante una situación muy distinta sobre la RSC desde su inicio hasta ahora, en la que lo más importante o prioritario para muchas de las empresas, es dar a conocer al público su parte más responsable como estrategia comercial, olvidando la esencia por la que se creó la RSC, no teniendo en cuenta la parte social, ambiental y de transparencia que debieran.

5. Recursos Humanos

El comienzo sobre el surgir de los recursos humanos (RR. HH) es un tanto incierto, pero lo que sí es evidente, es qué, desde siempre de una forma u otra, ha existido un modo de control o planificación (aun sin ser premeditada) para dirigir al personal que realiza cualquier labor como reclutar a los empleados, despidos, pagos...etc. En la antigüedad,

el modo de dirigir el trabajo de las personas era a través de castigos o usando la violencia física, también se realizaba la formación de los empleados jóvenes que se iniciaban por primera vez en algún oficio por parte de los trabajadores más antiguos, o en la elección de las personas por su físico para hacer según qué tipo de trabajos en los que se requiriera fuerza, o seleccionar a la persona con más habilidades y destrezas que resultaran mejor para realizar unas tareas u otras. Referente al nombre de este departamento, “Recursos humanos” es la denominación más común y utilizada de referencia, pero también podemos encontrarlo como departamento de personal o de asuntos laborales.

El interés por gestionar los recursos humanos en España comienza a partir del S.XX, debido al aumento en la complejidad de las organizaciones. Se comenzaron a tratar meramente aspectos relacionados con el coste del personal y la legislación, donde la profesión mayoritaria encargada de ello eran los abogados. Después éste papel lo tomaron los psicólogos argumentando la gestión de los empleados centrándose en aspectos psicológicos de las personas. (De la Calle & Ortiz, 2014, pág. 2).

Las principales causas que propiciaron la aparición de las funciones de recursos humanos en las empresas fueron las siguientes (Afige, 2003):

Causas de la aparición de RRHH en la empresa	
Humanización del trabajo	La acción deshumanizada del trabajo pasó a centrarse en el potencial de los trabajadores de la empresa, mejorando las relaciones dentro de la organización.
Aparición de un marco normativo laboral	Dirigida a proteger al trabajador frente a situaciones precarias y abusivas sufridas anteriormente, además de ofrecer una mínima regulación de las condiciones de trabajo.
Tecnificación de los procedimientos, introducción de nuevas tecnologías	Aparición de personal especializado y cualificado con unas exigencias distintas a las habituales, lo que provocó cambios en los planteamientos empresariales, debiendo ocuparse de aspectos hasta entonces desconocidos o descuidados como la formación o la selección de personal.
Incremento del número y tamaño de las empresas	-Implantación en España de Multinacionales que importan al país sus modelos de organización y funcionamiento. -Aparición de modelos societarios que van reemplazando a los modelos tradicionales. -Desvinculación del Gerente/Director provocando la aparición de secciones o departamentos especializados en las distintas áreas de acción empresarial, dando lugar a empresas con organigramas amplios y complejos.

Aumento del poder de las asociaciones representativas de los trabajadores.	-Surge la actividad sindical y los empresarios deben contar en su plantilla con personas que actúen de intermediarios entre empresas y sindicatos en todo lo referido a negociación y conflictos colectivos.
---	--

Tabla 5.- Fuente: Afige.2003. Elaboración propia.

En una empresa las personas empleadas no son sólo un factor organizativo, sino que se trata de personas con una complejidad propia de su naturaleza, en la que es imprescindible una base y un clima favorecedor para poder extraer el máximo rendimiento de los trabajadores, de lo contrario, se producirían desajustes entre lo que espera la empresa de sus empleados y lo que éstos reciben de ella, lo que provocaría consecuencias muy negativas sobre la productividad y los resultados de la empresa. (Fernández & Junquera, 2013, pág. 16).

Actualmente, uno de los retos de las empresas es hallar el equilibrio entre el coste-inversión que se realiza en recursos humanos, paralelamente teniendo en consideración la felicidad y motivación de los empleados con el fin de garantizar el éxito de la gestión de éstos. Esto ha sido un factor importante que ha tenido que ver con la evolución de los recursos humanos a lo largo del tiempo, dando lugar al cambio sobre la función dirigida al personal de la empresa, que ha pasado de ser una organización donde primaba el control y la planificación, a ser una función mediadora, integradora y coordinadora entre los niveles de organización, para fomentar la intervención y la comprensión en cuanto a las expectativas, necesidades y deseos personales de los empleados de una empresa, considerados hoy en día, el recurso más valioso donde la gestión de los recursos humanos ha de ser un técnica estratégica afín con los objetivos de la empresa. Hoy en día, el perfil del directivo de los recursos humanos, es la persona especializada en aspectos sociales del ser humano preocupada además por el coste-inversión de la empresa y accionistas. (De la Calle & Ortiz, 2014, pág. 2).

El tipo de gestión sobre los recursos humano, dependerá del tipo de empresa, no será lo mismo gestionar una microempresa o una gran empresa, según el tamaño de ésta varía dependiendo de unos indicadores, según el tipo de constitución legal, según el sector, según el tamaño, según su actividad económica...etc. Existe gran variedad de empresas, en las que para cada tipología existen determinados ajustes legales y organizativos en las que basar su ejercicio.

La siguiente tabla muestra el tipo de empresa según el tamaño y el número de trabajadores (Nicuesta, 2016):

Tipo de empresa según su tamaño	
Tipo de Empresa	Nº de Trabajadores
Microempresa	Menos de 10 trabajadores
Pequeña Empresa	Menos de 50 trabajadores
Mediana Empresa	Menos de 250 trabajadores
Gran Empresa	Más de 250 trabajadores

Tabla 6.- Fuente: Empresariados 2016. Elaboración propia

No todas las empresas cuentan con un departamento de Recursos humanos, ya que el número de empleados difiere una de otra, y en la que para unas bastará con una sola persona encargada de esta gestión junto de otras tareas, o por el contrario en otras tendrán que disponer de un departamento multidisciplinar para encargarse de la gestión de RR. HH, esta decisión viene siendo tomada por el jefe o dueño de la empresa, pero es más por el sentido común que no tiene cavidad disponer de un departamento de recursos humanos para por ejemplo en microempresas o pequeñas empresas, ya que cuentan con un número muy reducido de trabajadores en las que el mismo director podría gestionar, también influye la cultura empresarial que adopte la organización.

A partir de los 200 trabajadores aproximadamente se podría decir que sería más recomendable el departamento de recursos humanos, por lo general, estaríamos hablando de medianas y grandes empresas. En empresas con más de 250 trabajadores, las grandes empresas, son las que cuentan, o, mejor dicho, deben contar con un Plan de igualdad para sus empleados, siendo éste un requerimiento de obligación legal. (Muñoz & Sánchez, 2015).

Dentro de la organización, los RR. HH se encuentran posicionados, por un lado, en relación directa con la empresa, y, por otro lado, en contacto continuo con las personas

que trabajan en ella. En el siguiente cuadro se puede ver con claridad el objetivo que tiene el Dpto. de RR. HH con cada uno de los sectores. (Afige, 2003):

	Empresa	Empleados
Departamento de Recursos Humanos	Elaborar planes estratégicos y políticas sociales referidas al personal de la organización, siendo así colaboradoras entre ambas.	Velar por el buen desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa y por el cumplimiento de sus condiciones laborales.

Tabla 7.- Fuente: Relación de Dpto. de RR. HH con la empresa y los empleados. Afige (2003). Elaboración propia.

En el Dpto. de RR. HH se llevan a cabo numerosas funciones, éstas varían de una empresa a otra, pero sí que podemos identificar las que son comunes para la mayoría de los departamentos de las grandes empresas, estas funciones se pueden diferenciar en dos grandes partes; las actividades que se encargan de las funciones de gestión, y las funciones de desarrollo: (Garrido, 2013).

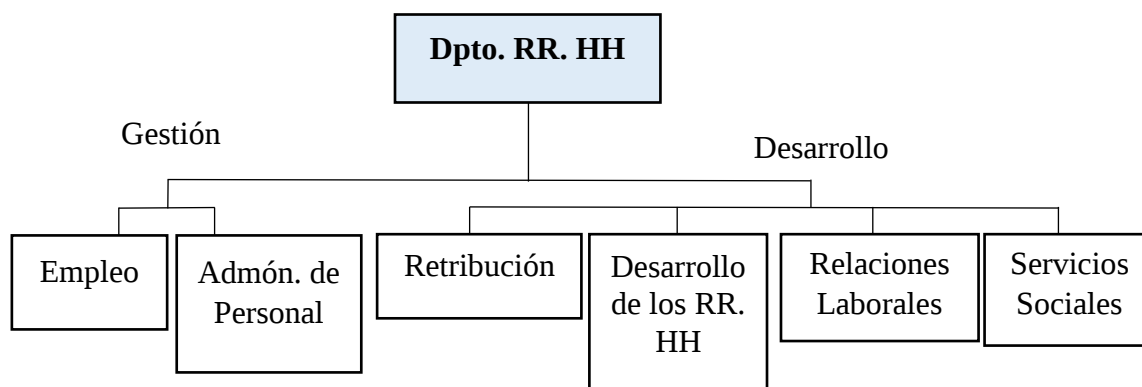


Ilustración 2.- Fuente: Áreas funcionales del Dpto. de RR. HH. Garrido 2013. Elaboración propia

La parte sobre las funciones en gestión alude a los derechos y deberes de los trabajadores y el empresario, las condiciones laborales, convenios colectivos, y de los aspectos legales en lo que concierne. Por otro lado, la parte de sobre el desarrollo tiene que ver con la calidad de los empleados, es decir, la atención y optimización de éstos, con el fin de conseguir mejores resultados para la empresa. Es importante saber que todo esto depende de las políticas de empresa que la dirección considere oportuna y en la que es importante la intermediación con otros departamentos. (Garrido, 2013).

6. El Rol del Trabajador Social y el perfil profesional de Recursos Humanos

La palabra intervención, en trabajo social, hace referencia a la acción que lleva a cabo el profesional del trabajo social por realizar un cambio en la situación de las personas hacia una mejoría individual y, por consiguiente, colectiva en las distintas situaciones en las que se encuentre el individuo. Mantiene una serie de objetivos centrados en la restauración, calidad, la prosperidad y búsqueda de soluciones a problemas presentes, además de los objetivos clave de prevención y promoción de las personas. (De Robertis, 2003, págs. 87-89).

Las diferentes formas de actuación que tiene el trabajador para aplicar su intervención se dividen en: Intervención directa e Intervención indirecta. Esta forma de intervención puede realizarse en dos dimensiones: micro-social y macro-social. A continuación, se pueden ver clarificados estas formas de actuación. (De Robertis, 2003, págs. 90-92).

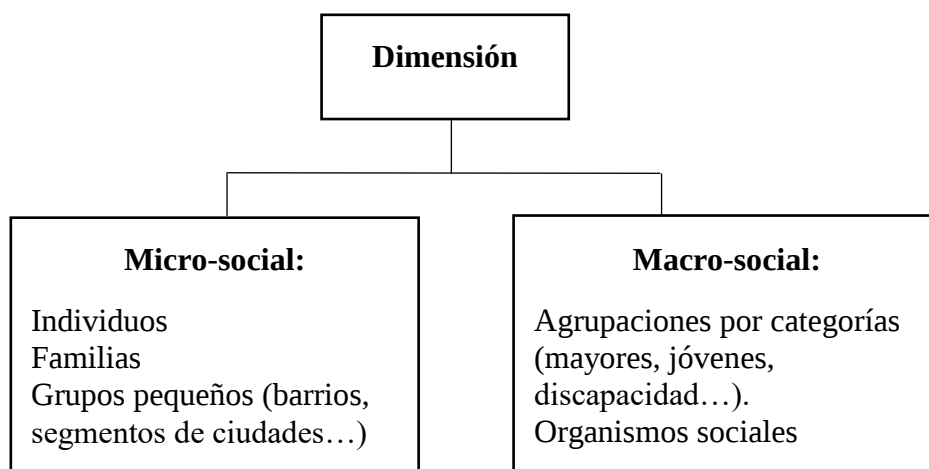


Ilustración 3.- Fuente: Fundamentos del trabajo social. Ética y Metodología. Cristina de Robertis.2003. Elaboración propia

Las intervenciones directas se refieren a las acciones que realiza el trabajador social junto con la persona, en presencia de ésta. Y la intervención indirecta es la que realiza en ausencia de la persona.

Este tipo de intervenciones son parte del estudio y de su forma de intervenir con la persona usuaria con el fin de cambiar o mejorar la situación en la que se encuentra, hasta alcanzar su bienestar. (De Robertis, 2003, pág. 90).

Intervención Directa		Intervención Indirecta
Clarificar- Apoyar	Clarificación Apoyo Comprensión de sí	Organización- Documentación
Informar- Educar	Información Asistencia material Educación	Programación - Planificación
Persuadir- Influir	Consejo Confrontación Persuasión	Intervención entorno Social/familiar
Controlar- Ejercer autoridad	Trabajo de seguimiento Imponer exigencias y límites Control	Colaboración Unidisciplinaria
Poner en relación- Crear nuevas oportunidades	Poner en contacto Apertura y descubrimiento Utilización y creación de estructuras del entorno y participación en estas.	Intervención con Organismos Sociales
Estructurar una relación de trabajo con la/s persona/s	Estructuración en el tiempo Utilización del espacio Orientación hacia los objetivos del trabajo	

Tabla 8.- Fuente: Modelos de Intervención en Trabajo social. Cristina de Robertis.2003. Elaboración propia

Un trabajador/a social, durante su formación docente, desarrolla el perfil propio de ésta profesión, en la que obtiene una extensa comprensión sobre los cambios sociales, estructuras y procesos sociales y sobre el comportamiento humano que le otorga una capacitación para poder intervenir en distintas situaciones sociales y con distintos grupos en situaciones individuales, colectivas, en su comunidad, entorno familiar, o en grupos de organizaciones. (Colegio profesional de Trabajo Social de Jaén, 2016).

Se puede decir que la inclusión del Trabajador Social, es una intervención hacia la persona, concretamente en el área socio-social, la cual engloba desde la intervención individual, colectiva y con el medio que le rodea. Por lo que la intervención a realizar por

el trabajador social con los empleados debe ser crucial, ya que el medio laboral es fundamental en el desarrollo de la vida de las personas, puesto que, la falta de empleo es el principal factor de pobreza y de exclusión social en la sociedad actual.

En el siguiente cuadro, vamos a poder ver las principales funciones y roles en los que se desenvuelven día a día los profesionales de Trabajo Social y un profesional como miembro de los Recursos Humanos. Se pretende con ello, poder visualizar algunas de las tareas que desde el trabajo social tienen cavidad en los recursos humanos, y cómo muchas de las tareas son muy similares, y en las que el trabajador social puede adaptar sus herramientas en este campo laboral. Para la recogida de información nos basamos en (Afige, 2003) y (Colegio profesional de Trabajo Social de Jaén, 2016).

FUNCIONES PROFESIONALES DE AMBOS CAMPOS LABORALES	
TRABAJO SOCIAL	RECURSOS HUMANOS
Prevención: Elaboración y ejecución de proyectos de intervención según el grupo de población.	Política retributiva de la empresa: Relacionadas con la política retributiva de la empresa (política de incentivos, establecimiento de niveles salariales...)
Atención directa: A los grupos o individuos que están o muestran signos en riesgo de presentar problemas de índole social.	Selección de personal: Incorporar nuevos trabajadores mediante reclutamiento externo o diseño de políticas de promoción y ascensos dentro de la empresa (reclutamiento interno).
Planificación: Concretar y realizar un plan con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad.	Planificación: Adaptar y prever los recursos humanos disponibles a las necesidades de la empresa para obtener la máxima rentabilidad.
Promoción e inserción social: A fin de restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y la labor de las personas, de forma individual o colectiva.	Diseño de planes y programas sobre desarrollo: Orientados al desarrollo profesional de los trabajadores dentro de la empresa. (acción formativa, programas de promoción, planes de comunicación, motivación y liderazgo, estudio del clima laboral...)
Mediación: Posibilitar la unión de las partes implicadas en el conflicto, donde sean los propios interesados lo que resuelvan los conflictos por sí mismos, mediante técnicas de mediación y resolución de conflictos.	Reducción de plantillas y conflictos laborales: Mediar ante los problemas que se generan tras las políticas de despido, ya sea a nivel colectivo o individual.
Gerencial: Donde el trabajador social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.	Administración de personal: Gestionar y realizar los trámites sobre los contratos de todo el personal (seguros sociales, suspensiones, permisos, control de absentismo, jubilaciones, gestión de posibles servicios sociales...)
Investigación: Proceso metodológico de descubrir, interpretar y valorar una realidad, empleando para ello técnicas profesionales y científicas a fin de realizar una adecuada intervención y/o acción social planificada.	Descripción de puestos de trabajo: Conseguir una definición lo más exacta posible de cada puesto de trabajo existente en la empresa.
Coordinación: Determinar las actuaciones de un grupo de profesionales, dentro de una misma organización, a través de la concertación de medios, técnicas y recursos, a fin de determinar una línea de intervención social y objetivos comunes en relación a un caso concreto.	Relaciones Laborales: Intermediación entre la dirección y los representantes de los trabajadores en los supuestos de negociaciones colectivas, elaboración de Convenios, huelgas...
Evaluación: Verificar resultados obtenidos de actuaciones, teniendo en cuenta técnicas y medios, y prever necesidad del seguimiento del caso.	Evaluación: Del desempeño, realizando programas de seguimiento periódico de los trabajadores de la empresa.

Tabla 9.- Fuente: Funciones profesionales de TS y RR. HH. Colegio de Trabajo social de Jaén & Afige. (2016) (2003). Elaboración propia.

Como podemos ver en el cuadro, estas funciones de ambos profesionales, tienen mucha conexión entre sí. Desde el trabajo social se utilizan herramientas como prevención, atención individualizada o colectiva, promoción, investigación, mediación, coordinación, planificación y función gerencial, en la que abarca numerosas situaciones. Estas funciones pueden ser adaptadas completamente para ejercer como miembro de RR. HH de una empresa, ya que las funciones que realiza el personal de ésta son similares.

En el departamento de RR. HH se necesita ser conocedor de la política y situación de la empresa, realizar una aproximación real de los puestos de trabajo. Un trabajador social, tiene las técnicas adecuadas para realizar un estudio sobre la situación real de la empresa y los empleados. También tiene capacidad para desarrollar proyectos dirigidos al fomento, desarrollo, empoderamiento y la garantía de los derechos sociales de las personas empleadas, tiene facultades para mediar ante situaciones de conflicto entre la empresa y los empleados, así como detectar y solventar problemas personales o grupales que se den dentro o fuera de la empresa. Pero a pesar de ello, el profesional de trabajo social, debe estar formado en aspectos importantes relacionados con la política empresarial.

Como ya sabemos, el eje principal en el que se basa la profesión de trabajo social es la justicia social, por ello, y por tener la labor de actuar como un recurso en sí para las personas, tratando de conseguir el bienestar real de ésta, es un perfil ideal para la selección de personal, ya que gracias a la visión psico-social y universal de esta profesión se tendrán en cuenta aspectos más allá del currículo laboral y poder aportar una perspectiva social distinta a cualquier otro profesional, donde se valoren aspectos relacionados con el género, sexo, cultura, la situación socio familiar...etc... Además de ser capaz de liderar grupos de personas y de dirigir y gestionar diferentes servicios y realizar un acompañamiento y seguimiento de los empleados, desde la inserción en el puesto de trabajo mediante una buena integración hasta la preparación de su jubilación.

7. Corolario

Hoy en día, por desgracia, podemos ver cómo la crisis económica ha afectado de pleno al ámbito laboral; tipos de contratos, bajo salario, reducción de horas, economía sumergida, precariedad en el trabajo, condiciones de trabajo deficiente, rigidez horaria...etc. El perfil del trabajo social siempre ha sido cambiante, puesto que se ha tenido que ir adecuando a los incesantes cambios y demandas sociales, ahora estamos viviendo injusticias en el trabajo de diferente índole, y son muchas las personas y organizaciones que demandan una justicia laboral real, un trabajo digno, y la idea de incluir un perfil profesional como es el trabajo social en las empresas no puede ser más acertado, sino que es necesario. (Del Villar & Tobías, 2016).

Por ello, todo lo relacionado con la intervención de personas, además si se trata de influir en su bienestar socio-laboral, en los aspectos sociales y culturales de las personas, en gestionar numerosas y complejas relaciones entre la persona y su ambiente, con el fin de que las personas sean capaces de desarrollar su potencialidad, haciéndolas partícipes en el cambio que pueden generar ellos mismos en su desarrollo y bienestar, movilizar servicios de la empresa que puedan favorecer el medio de trabajo o ayudar a desarrollar el bienestar social de una persona a lo largo de toda su vida teniendo en cuenta numerosos factores externos e internos, (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2014) el trabajador social es un perfil cualificado.

En todas las carreras profesionales, existe un objeto central de estudio, en el que se basa todo el trabajo para alcanzar el mejor resultado para el mismo. En el caso de Trabajo Social, nuestro objeto de estudio, son las personas en sí mismas, (Hernández, 2004) esto supone que nuestro eje central es complejo y cambiante. Cada persona es única como son también sus intereses, reacciones, percepciones, sentimientos, conflictos, valores o pensamientos. Para la empresa, concretamente para RR. HH, el eje central también es el bienestar de la persona, (De la Calle & Ortiz, 2014) por lo que, si se comparte el mismo objeto de estudio, no es descabellado pensar que el profesional de Trabajo Social tiene capacidad para formar parte sobre la gestión de RR. HH o desempeñar sus funciones en la parte de RSC, donde además de tener en cuenta aspectos sociales, aporte un punto de vista psico-social y holístico único de este perfil profesional sobre las personas.

Respecto a la responsabilidad social de la empresa, podemos considerar que es o ha sido la puerta de apertura para lograr la estabilización del perfil del trabajador social en RR. HH dentro de la empresa. Tenemos que aprovechar esta apertura para forjar hueco en el ámbito empresarial.

En este trabajo hemos podido ver que en la RSC actual existen los intereses poco éticos que algunas empresas obtienen por medio de la RSC, con la única intención de hacer publicidad y sacar rentabilidad de ello, o la realización de informes adaptados a las expectativas de la sociedad. (Garmendia, 2010)

Con la inclusión del profesional de trabajo social, podemos conseguir que los indicadores y datos resultantes se ajusten lo más posible a la realidad, dado el sentimiento adquirido sobre la justicia real y la especialización sobre el estudio de los aspectos sociales de las personas, además llevar a cabo una acción enfocada al bienestar de todas las personas partícipes de una empresa, realizando una gestión responsable del capital humano y de ésta manera poder elaborar informes corroborando la realidad y la calidad de la empresa y poder ser transparentes con la sociedad. Si queremos que se lleven a cabo acciones justas y responsables en las empresas y la sociedad, debemos tener profesionales expertos en la esencia de las personas y sus complejidades, porque sin trabajadores motivados, contentos y atendidos correctamente, la empresa no tendrá alta rentabilidad, ni económica ni humana.

En el área de recursos humanos, lo principal es establecer una fuerte relación entre empleados y empresa, un equilibrio entre coste-inversión (De la Calle & Ortiz, 2014). Hemos podido conocer las causas negativas que hacen entorpecer el buen desarrollo del funcionamiento de la empresa, así también como la intervención del trabajador social en la plantilla laboral y los beneficios que esto supondría, porque como se ha visto un factor fundamental para la empresa es el óptimo rendimiento de sus empleados, pero para ello hay que realizar una buena gestión del personal consiguiendo las expectativas de la empresa.

Es en ese equilibrio entre empleado y empresa en el que tiene cavidad el profesional de trabajo social, haciendo de intermediario entre ambos para poder conseguir máximo rendimiento del personal teniendo en cuenta por un lado los factores sociales de cada empleado en su individualidad y por otro, de contribuir a los objetivos de su empresa.

Otro aspecto a tener en cuenta sobre la elaboración de este trabajo ha sido el éxito de las empresas excelentes, cada vez en mayor auge por su actual novedad, en las que basan indicadores meramente sociales intangibles para valorar el rendimiento sobre la responsabilidad social de su empresa (Garmendia, 2010). De esto podemos hacer más clara aún la inclusión del trabajo social en las empresas, ya que los indicadores a medir son psico-sociales a la persona, y para realizar un buen informe sobre estos aspectos es necesaria la implicación de un profesional especializado en aspectos sociales, por lo que no hay que no dejar margen para que no pueda ser otro profesional que el trabajador social el encargado de esta gran parte empresarial.

Para finalizar, hay que dejar claro que el trabajo en la empresa, además de las competencias propias para desarrollar aspectos sociales, es necesario tener una formación especializada sobre temas empresariales, no solo porque es el lugar de trabajo donde vamos a desarrollar las funciones o ser básico a la hora de poder aprovechar los recursos y saber qué aspectos legales nos amparan, tanto a nosotros como a los trabajadores, sino también para poder defender la postura disciplinar dentro de ésta y poder rebatir estereotipos. (Hernández, 2004, págs. 71-72). Ser conocedores de toda la gestión y el funcionamiento de la empresa, nos permite detectar las necesidades por las que los trabajadores sociales deben estar ahí, con conocimiento de causa y buena fundamentación.

8. Propuestas a futuro

En España, el Grado de Trabajo Social es ofertado por 39 universidades, de las cuales 5 de esas universidades han incorporado en este último año una asignatura que aborda el Trabajo Social en relación a la empresa, entre ellas la Universidad de Jaén, pero decir que de esas 5 universidades que imparten dichas materias sólo una de ellas, imparte esta asignatura como obligatoria, el resto son de modalidad optativa. (Del Villar & Tobías, 2016). Es decir, solo 5 universidades dan la posibilidad de que los estudiantes de Trabajo Social conozcan este ámbito laboral, por lo que, en comparación con todos los estudiantes que conocen otros ámbitos profesionales, el número de docentes que termina sus estudios y no ha oído hablar sobre esta salida profesional es mínima.

Desde mi punto de vista, no es suficiente para poder reavivar este espacio laboral. La propuesta desde el análisis de la alumna es referente a la implicación de los altos cargos en la enseñanza de este ámbito en la docencia, fomentar desde la enseñanza de grados, la formación de post-grado y desde la experiencia de los trabajadores sociales dedicados a la empresa, el rol y funciones del trabajador social en este ámbito laboral tan desconocido por muchos de los estudiantes de Trabajo Social, para conseguir de esta manera el acercamiento de los docentes hacia este otro ámbito de la profesión, un ámbito posible, real y necesario de la inclusión del trabajo social.

Por último, resaltar que abrir camino profesional, desde cualquier especialidad es difícil, pero no imposible. Debemos emprender hacia nuevos campos laborales, arriesgar y prever las necesidades que desde esta profesión podamos solventar. Ser nosotros mismos los primeros en creer y valorar nuestra profesión sin poner barreras ni topes en lo que se refiere a los campos de actuación, y no mirar el trabajo social desde la miopía en sus áreas (reconocidas) de intervención.

9. Bibliografía

- Afige, C. v. (1 de Junio de 2003). *El Departamento de recursos humanos de la empresa*.
Obtenido de Afige: <http://aulavirtual.afige.es/webafige/informacion-sobre-el-departamento-de-recursos-humanos-en-la-empresa>
- Albenda, G. (2015). La RSC en pymes, una oportunidad para crecer. *Compromiso empresarial*, 1. Obtenido de <http://www.compromisoempresarial.com/carrusel/2015/05/la-rsc-en-pymes-una-oportunidad-para-crecer/>
- Carrasco, J. (2009). Empresa y trabajo social, ¿una relación de ida y vuelta? *Humanismo y trabajo social*, 69-79.
- Colegio profesional de Trabajo Social de Jaén. (2016). *Colegio profesional de Trabajo Social de Jaén*. Obtenido de Funciones a desarrollar por los profesionales del Trabajo Social: <https://www.cgtrabajosocial.es/jaen/funciones-ts>
- Comisión Europea. (18 de Julio de 2001). *Comisión Europea*. Obtenido de Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1466602415995&uri=CELEX:52001DC0366>
- De la Calle, M. d., & Ortiz, M. (2014). *Fundamentos de recursos humanos*. Madrid: Pearson.
- De la Cruz, M. (20 de Marzo de 2014). *Revista Digital INESEM. Jurídico*. Obtenido de Los factores de riesgo de exclusión social: <http://revistadigital.inesem.es/juridico/los-factores-del-riesgo-de-exclusion-social/>
- De la Cuesta, M., & Valor, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Revistas ICE*, 7-17.
- De Robertis, C. (2003). *Fundamentos del trabajo social. Ética y Metodología*. Valencia: Naus llibres.
- Del Villar, I. M., & Tobías, E. (2016). Presente y futuro del trabajo social en la empresa privada. *Documentos de Trabajo Social*, 54-57.
- Dorronsoro, L. (2 de JUNIO de 2015). *Emprendedores «por necesidad»*. Obtenido de ABC. Economía: <http://www.abc.es/economia/20150602/abci-emprendedores-necesidad-2015-201506011347.html>
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (Julio de 2014). *Propuesta de definición global del Trabajo Social*. Obtenido de <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Fernández, E., & Junquera, B. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Oviedo: Septem ediciones.
- Garmendia, J. A. (2010). Qué quiere decir y para qué sirve la responsabilidad social corporativa. En J. J. Almagro, G. J. Garmendia, & I. De la Torre, *Responsabilidad Social* (págs. 3-11). Madrid: Pearson.

- Garrido, L. Y. (18 de Marzo de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de Funciones del departamento de Recursos Humanos:
<http://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/18/funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>
- Gómez, M. (1 de Febrero de 2016). *Los contratos precarios alcanzaron en 2015 sus máximos históricos*. Obtenido de Periódico El país:
http://economia.elpais.com/economia/2016/01/31/actualidad/1454270369_078872.html
- Hernández, A. (2004). *Introducción al ejercicio libre profesional y empresarial de los trabajadores sociales*. Zaragoza: Certeza.
- Marcaide, A. (2012). *Ministerio de empleo y seguridad social*. Obtenido de Consumo responsable y desarrollo sostenible:
<http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/200/consumoresponsable2012.pdf>
- Meil, G., García, C., Luque, M. Á., & Ayuso, L. (2016). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 15-17. Obtenido de
https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/conciliacionarticulo.pdf
- Muñoz, F., & Sánchez, M. J. (2015). *Teoría y práctica de administración de empresas: Fundamentos y opciones estratégicas*. Navarra: Aranzadi.
- Nicuesta, M. (5 de Abril de 2016). *Empresariados*. Obtenido de Cuatro tipos de empresa según su tamaño: <http://empresariados.com/cuatro-tipos-de-empresa-segun-su-tamano/>
- ONU. (1958). *Formación para el Servicio Social*. New York: Naciones Unidas.
- Raya, E. (2012). Trabajo social y empresa. En T. Fernández, R. De Lorenzo, & O. Vázquez, *Diccionario de Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Raya, E., & Caparrós, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Revista de trabajo y acción social: Documentos de Trabajo Social*, 339-355.
- Rodríguez, T., Alberich, T., & Espadas, Á. (2010). Responsabilidad social corporativa, medio ambiente y desarrollo local. En J. J. Almagro, J. A. Garmendia, & I. De la Torre, *Responsabilidad Social* (págs. 171-185). Madrid: Pearson.
- Soto, J. (1992). El trabajo social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de algunos factores que influyeron en su evolución. *Revistas científicas complutenses. Cuadernos de trabajo social*, 241-247. Obtenido de
<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/CUTS9192110241A/8577>
- Tascón, R. (2008). *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: Centro estudios financieros.