

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL MAZATLÁN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TÍTULO DE TESIS:

FACTORES INTERINSTITUCIONALES QUE LIMITAN LA VINCULACIÓN
DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE
MAZATLÁN, SINALOA.

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRA EN
TRABAJO SOCIAL PRESENTA:**

KATYA INÉS PALOMARES PORTILLO

ASESORA Y DIRECTORA:

DRA. TS. MARISELA RIVERA MONTOYA

Mazatlán, Sinaloa, México, junio 2023.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL MAZATLÁN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TÍTULO DE TESIS:

FACTORES INTERINSTITUCIONALES QUE LIMITAN LA VINCULACIÓN
DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE
MAZATLÁN, SINALOA.

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRA EN
TRABAJO SOCIAL PRESENTA:**

KATYA INÉS PALOMARES PORTILLO

ASESORA Y DIRECTORA:

DRA. TS. MARISELA RIVERA MONTOYA

LECTORAS CRÍTICAS:

DRA. MARIA GUADALUPE PARDO BENÍTEZ.

DRA. LUZ MERCEDES VERDUGO ARAUJO

Mazatlán, Sinaloa, México, junio 2023.



Dirección General de Bibliotecas
Ciudad Universitaria
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57
dgbuas@uas.edu.mx

**UAS-Dirección General de
Bibliotecas Repositorio Institucional
Buelna Restricciones de uso**

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial Compartir Igual, 4.0 Internacional



DEDICATORIA

A mi bella hija, Paula Sofía: Eres el mayor motivo por el que no declino en cada proceso que vivo, a través de tu amor, ternura, empatía y nobleza obtuve el apoyo más desinteresado y único que he podido recibir. Tu existencia me ha enseñado que soy más fuerte de lo que pensé y más capaz de lo que jamás imagine. Mi compañera de vida recuerda siempre “Se valiente y bondadosa y todo estará bien”. Te ama, hasta que se acaben los números, tu mamá.

Al amor de mi vida, mi esposo Nicolás: Tu apoyo incondicional me demostró que puedo caer a mil metros de profundidad y tus fuertes brazos siempre lograran rescatarme. Gracias por ser mi compañero fiel en cada momento de mi vida, por escucharme y guiarme como mi mejor amigo, por motivarme y fortalecerme cada que no podía más como mi equipo, pero sobre todo gracias por todo tu amor tan inmenso y único como tú. Te amo de verdad.

A mi amada madre, Olga: Mi mayor ejemplo de vida, no me alcanzará el tiempo para agradecerte por todo y por tanto que haces por mí y mi familia; a través de ti adquirí lo más valioso que me pudiste regalar, la capacidad de salir y darle frente a la vida a pesar de cualquier circunstancia. Eres una gran mujer y me enorgullece que seas mi madre, Te amo.

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) principalmente por el distintivo tan importante que representa su nombramiento, así como por el valioso apoyo financiero otorgado durante 13 meses como estudiante del posgrado Maestría en Trabajo Social, incorporada al Sistema Nacional de Posgrado (SNP), en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

A mi alma mater, la Universidad Autónoma de Sinaloa, quien no solo es la institución que me ha formado académicamente, sino que además hoy en día me brinda la oportunidad de formar parte de los colaboradores que portan con gran orgullo, compromiso y agradecimiento su escudo, “Sursum Versus, Hacia la Cúspide”.

A mi Facultad de Trabajo Social Mazatlán, mi agradecimiento por todas y cada una de las facilidades aportadas a mi proceso formativo primeramente como estudiante del nivel técnico, licenciatura y posgrado en Trabajo Social y en segundo como colaboradora desde hace más de 8 años, pero principalmente por el honor que me brinda de poder formar parte de la primera generación de la maestría en trabajo social. Directivos, docentes, personal administrativo e intendencia, eternamente gracias por sus grandes atenciones hacia mi persona.

Mi gratitud a mi directora de tesis, Doctora Marisela Rivera Montoya. Por su apoyo y enseñanzas. A mis lectoras críticas, Doctora María Guadalupe Pardo Benítez y Doctora Luz Mercedes Verdugo Araujo, es para mí un honor recibir sus valiosas

aportaciones, apoyo y profesionalismo de principio a fin en este destacado proceso. Por siempre mi agradecimiento, respeto y cariño.

A mis estimados profesores del Posgrado en Trabajo Social, gracias por renovar mi perspectiva académica, profesional y humana, me siento honrada de haber presenciado su gran ejemplo de vida; así mismo mi gratitud a la coordinadora de la maestría MC. Christian Lorena Moreno Lizárraga, por su gran gestión, guía y acompañamiento en este proceso formativo.

A mis compañeras y compañeros de generación: Paola, Diana, Olegario, Hernán y Rigoberto, mi admiración por su gran sentido de fortaleza demostrado, por las metas compartidas y alcanzadas, mi agradecimiento por tantos aprendizajes que me llevo de cada uno de ustedes.

A mi gran colectivo, personas de gran sentido humano que me brindaron en todo momento su cariño, comprensión, respaldo y amistad infinitas gracias por su valioso apoyo, por brindarme fortaleza y sostenerme cuando sentía que no podía más, por ser y estar, los tengo siempre en mi corazón. Amor con amor se paga.

RESUMEN

El Trabajo Social es una profesión donde se desarrollan acciones de intervención profesional, un campo que ha sido desatendido en algunas facultades formadoras de profesionistas en Trabajo Social, es el empresarial, tal es el caso de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán la cual opera desde el año 2008 con un plan de estudios que incorpora únicamente materias optativas en el séptimo y octavo semestre que tienen relación con el campo de intervención en mención, limitando la adquisición de competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes y a su vez, la nula generación de convenios interinstitucionales y por consiguiente la ausente participación en los programas de prácticas profesionales y de servicio social, debilitando aún más la inserción del profesionista en el campo empresarial.

Por consiguiente, el objetivo de esta tesis es analizar los factores interinstitucionales que limitan la vinculación de la Facultad de Trabajo Social con el sector empresarial en Mazatlán, Sinaloa. Su proceso metodológico está conformado por un enfoque cualitativo y el método de investigación acción combinado con lo fenomenológico, a través del cual se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente a través de entrevistas semiestructuradas aplicadas a una muestra por conveniencia de estudiantes cursantes del octavo semestre de la Licenciatura den Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, empleadores y profesionales de trabajo social ejerciendo en el sector empresarial. Su sustento teórico radica en la teoría de sistemas de Von Bertalanffy (1901-1972) y la teoría de las organizaciones de Henry Fayol (1841 – 1925),

ambas teorías nos permite contar con una mayor comprensión de los factores y su vinculación entre ellos, que han sido generadores de las consecuencias que hoy en día cuenta el Trabajo Social Empresarial.

El espacio profesional para el trabajador social, está cambiando sustancialmente respecto a las opciones profesionales actuales. La variedad de programas, proyectos, servicios es muy amplia, y el Trabajo Social puede desempeñar un papel destacado si es capaz de comprender que el campo de intervención empresarial es también un ámbito profesional a través del cual cumplir su función de promoción del cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y la potencialización de capacidades.

Necesariamente desde el ejercicio de la profesión y lo gremial, el escenario organizacional y del Trabajo Social empresarial debe ser valorado y considerado como un escenario más por profundizar y desarrollar. El profesional en Trabajo Social deberá integrar este saber de manera integral para su accionar profesional futuro, apuntándole a posicionarse y articularse a equipos inter o multidisciplinarios, y ojalá transdisciplinarios.

Palabras Clave: Trabajo Social, empresarial, factores interinstitucionales, potencialización.

ABSTRACT

Social Work is a profession where professional intervention actions are developed, a field that has been ignored in some schools that train professionals in Social Work, is the business area, such is the case of the School of Social Work Mazatlán which operates since 2008 with a curriculum that incorporates only elective subjects in the seventh and eighth semester that are related to the field of intervention in question, This limits the acquisition of competencies, skills and abilities of the students and in turn, the null generation of inter-institutional agreements and consequently the absent participation in professional internship and social service programs, weakening even more the insertion of the professional in the business field.

Therefore, the objective of this thesis is to analyze the inter-institutional factors that limit the linkage of the School of Social Work with the business sector in Mazatlán, Sinaloa. Its methodological process is conformed by a qualitative approach and the phenomenological method through which it is intended to describe and understand the phenomena from the point of view of each participant and from the perspective built collectively through semi-structured interviews applied to a convenience sample of students in the 8th year of the Bachelor's Degree in Social Work of the School of Social Work Mazatlán, employers and social work professionals practicing in the business sector. Its theoretical basis is based on the systems theory of Von Bertalanffy (1901-1972) and the theory of organizations of Henry Fayol (1841 - 1925), both theories allow us to have a better

understanding of the factors and their linkage between them, which have been generators of the consequences that nowadays Business Social Work has.

The professional space for the social worker is changing substantially with respect to current professional options. The variety of programs, projects, services is very wide, and Social Work can play an outstanding role if it is able to understand that the field of business intervention is also a professional field through which to fulfill its function of promoting social change, solving problems in human relations and empowerment of capabilities.

Necessarily, from the exercise of the profession and the guild, the organizational scenario and corporate Social Work should be valued and considered as another scenario to be deepened and developed. The Social Work professional should integrate this knowledge in an integral way for his future professional actions, aiming at positioning and articulating himself in inter or multidisciplinary and hopefully trans disciplinary teams.

Keywords: Social Work, Business Social Work, inter-institutional factors, potentiation-development

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA SOCIAL	17
1.1.- Planteamiento del problema.	17
1.2.- Preguntas de investigación.....	22
1.3.- Objetivos de investigación.	23
1.4.- Supuesto de Investigación.....	23
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	24
2.1.- Estado del arte.....	24
2.1.2- Análisis de investigaciones sobre la situación-problema.	24
2.2.- Análisis de intervenciones sobre la situación-problema.	36
2.3.- Perspectiva Teórica desde la investigación: Trabajo Social Empresarial y la teoría de sistemas.	37
2.3.1- Perspectiva Teórica desde la intervención: Teoría Organizacional. .	41
2.4.- Dinámicas actuales de la educación superior.....	43
2.4.1.- Educación superior y mercado laboral.....	51
2.4.2.- La profesión del Trabajo Social.	55
2.4.3.- Campos de intervención profesional del Trabajo Social.	59
2.4.4.- La formación profesional de la Licenciatura en Trabajo Social.....	62
2.4.5.- Trabajo Social en el ámbito empresarial, en un contexto internacional.....	71
2.4.6- Trabajo Social en al ámbito empresarial, en México.	73
2.4.6.- Trabajo Social Empresarial, una mirada desde el mundo contemporáneo.	77
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	81

3.1.- Tipo de investigación.....	81
3.1.2.- Enfoque.....	81
3.1.3.- Método.....	82
3.1.4.- Población.....	82
3.1.5.- Muestra.....	83
3.1.6.- Técnicas.....	84
3.1.7.- Instrumentos.....	85
CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA SOCIAL.....	86
4.1.- Descripción y análisis.....	89
4.2.- Síntesis.....	109
CAPITULO V: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN: ESTRATEGIAS PARA POTENCIALIZAR LA INSERCIÓN DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE INTERVENCIÓN EMPRESARIAL	110
5.1.- Construcción conceptual del cambio.....	110
4.3.1.- Espiral del cambio	114
4.4.- Proyecto de Intervención: Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial.....	115
CAPITULO VI. SISTEMATIZACIÓN	138
CONCLUSIONES	161
Referencias Bibliográficas.....	165
ANEXOS.....	169

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Seguimiento de Egresados. Generación 2017-2021.....	21
Tabla 2. El papel de la Universidad.....	25
Tabla 3. Definición de las nuevas áreas de actuación para el trabajo social en empresa.....	29
Tabla 4. Campos y áreas de intervención de Trabajo Social.....	61
Tabla 5. Caracterización general de sujetos sociales participantes.....	92
Tabla 6. Caracterización de estudiantes.....	93
Tabla 7. Caracterización de empleadores.....	100
Tabla 8. Caracterización de Trabajadores Sociales insertos en el sector empresarial.....	105

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis, titulada “Factores que limitan la vinculación de la Facultad de Trabajo Social con el sector Empresarial” es resultado del proceso de la investigación-acción desarrollado dentro del Programa de Maestría en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, perteneciente a la Universidad Autónoma de Sinaloa., este método genera analizar y comprender mejor la realidad de los sujetos participantes, tal como sus problemas, necesidades, recursos y capacidades, permitiéndoles planificar acciones y medidas para transformarla y mejorarla. Es un proceso que combina la teoría y la práctica, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica sobre su realidad y su acción transformadora.

El Trabajo Social es una profesión donde se desarrollan acciones de intervención profesional, atendiendo las contradicciones de la sociedad, que se manifiestan en los grupos y sujetos sociales. En este sentido, se expone que el objeto de intervención de una profesión es el equivalente teórico de una necesidad demandada por la realidad, para cuya realización (satisfacción o redefinición) debe ejercerse una función específica. Es indudable que son amplias y muy variadas las áreas de la acción profesional, que aun siendo específicas, se definen por las características de los problemas y necesidades sociales que atiende y que son motivo de intervención profesional por parte de Trabajo Social.

Este es el caso del Trabajo Social Empresarial, que a pesar de existir antecedentes desde los años treinta, no se ha desarrollado en forma significativa, como por ejemplo, en campo de la salud y la atención hospitalaria. El espacio

empresarial, por sus características y las pretensiones de los trabajadores sociales, es considerado un área de intervención profesional potencial, en tanto que su desarrollo es incipiente en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, por diversos factores se ha dejado de incluirlo en los planes de estudio, aplicándolo solamente en su fase de formación terminal o de elección libre u opcional, como un campo profesional de intervención específico.

Por consiguiente, lo antes mencionado es parte de lo que se plasma dentro del capítulo I, dentro del cual se desarrolla el Planteamiento del Problema, describiendo la problemática a tratar, los sujetos o personas y el contexto o espacio, proyectándose a su vez los objetivos de investigación, las interrogantes y supuestos de la situación problema señalada.

Dentro del capítulo II, se hace referencia al Marco Teórico el cual se aborda las diversas perspectivas teóricas que sustentan tanto la investigación como la intervención, así mismo el desarrollo de las diversas categorías que contextualizan y brinda soporte a la problemática, a su vez se ubica el Estado del arte, haciendo referencia al análisis de los antecedentes de la situación-problema y de las intervenciones desarrolladas por otros autores al respecto. Es de relevancia mencionar que no se cuenta con un gran número de procesos de investigación, así mismo no se han detectado procesos de intervención relacionados a la presente temática.

En el capítulo III se desarrolla la Estrategia Metodológica de Intervención desde el Trabajo Social, referido a través de la definición del enfoque del estudio, siendo este cualitativo, a través del método de investigación acción y

fenomenológico se identifican las perspectivas de los sujetos de estudio utilizando técnicas como la observación y la entrevista semiestructurada.

Por consiguiente se ubica el capítulo IV en el que incluye la elaboración del diagnóstico social, el cual vislumbra el resultado obtenido a través de la aplicación del estudio y que permite por tanto, identificar un claro análisis de la situación-problema.

En el capítulo V, se determina el diseño de la estrategia de intervención, a través de la construcción conceptual del cambio, los 3 momentos de la propuesta de Estrategias y Modelos de Intervención de Adriana Ornelas y Nelia Tello y se presenta el proyecto de intervención titulado: Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial.

Y por último dentro del capítulo VI el proceso de la sistematización, dentro del cual se reflexiona sobre el trabajo de campo y sus hallazgos obtenidos a través de la aplicación de la estrategia de intervención diseñada, efectuando un análisis de resultados al respecto y permitiendo elaborar una serie de propuestas que fortalezcan lo propiamente desarrollado.

A manera de dar soporte a lo antes expuesto, se muestran los anexos como parte fundamental de la evidencia registrada como resultado del desarrollo de los diversos procesos.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA SOCIAL

1.1.- Planteamiento del problema.

El Trabajo Social es una profesión donde se desarrollan acciones de intervención profesional, un campo que ha sido desatendido en algunas Facultades formadoras de profesionistas en Trabajo Social, es el área empresarial, tal es el caso de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán la cual opera desde el año 2008 con un plan de estudios que incorpora únicamente materias optativas en el séptimo y octavo semestre que tienen relación con el campo de intervención en mención, limitando la adquisición de competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes y a su vez, la nula generación de convenios interinstitucionales y por consiguiente la ausente participación en los programas de prácticas profesionales y de servicio social, debilitando aún más la inserción del profesionista en el campo empresarial.

Es el caso del Trabajo Social Empresarial, que a pesar de existir antecedentes desde los años treinta, no se ha desarrollado en forma significativa. El espacio empresarial, por sus características y las pretensiones de los trabajadores sociales, es considerado un área de intervención profesional potencial, en tanto que su desarrollo es incipiente en las Facultades de Trabajo Social, sin embargo en algunas instituciones solo ha sido considerado en su fase de formación terminal o de elección libre u opcional, como un campo profesional de intervención específico, o mejor aún, como un mercado de trabajo más. Este campo de intervención social no ha adquirido a través del proceso educativo y de capacitación, los rasgos profesionales distintivos del campo empresarial que deben poseer los alumnos que egresan de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, de México (ANUIES), en apego a su visión, señala que la Educación Basada en Competencias, se fundamenta en que el currículo debe de estar apoyado integralmente en sus competencias, es decir, el trabajo cooperativo que se favorece por las tutorías, y en la resolución de los problemas a partir de la utilización de recursos que simulan la vida real (Agudín, 2005).

De igual manera, en la obra titulada Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas, señalan que si el aprendizaje basado en competencias, significa formar a los alumnos y alumnas en las competencias que se requieren en el mundo actual, es decir en un mundo globalizado y que tales competencias no deben ser determinadas solo por las Instituciones de Educación Superior, sino que deben establecerse con la consulta y participación de las empresas, asociaciones, instituciones y dependencias gubernamentales y no gubernamentales, que constituyen el campo laboral de los futuros profesionistas (Aurelio, 2008).

Hay que mencionar además, que en el campo de desarrollo del Trabajo Social Empresarial (TSE) se han realizado pocas investigaciones por parte de los trabajadores sociales profesionales debido a dos situaciones: la primera, precisamente debido a las políticas sociales del Estado que se ha convertido en el principal empleador de trabajadores sociales ya que se relaciona su acción profesional con el bienestar general de la población; y están más encaminadas al área de la salud, educación y la segunda, en los planes de estudio de Trabajo

Social no es contemplada esta área de intervención en ningún curso ordinario, con carácter terminal o de especialidad (Rivera, 2007).

Al mismo tiempo, es de importancia hacer mención que la profesión, de Trabajo Social no es reconocida dentro de las empresas de Mazatlán Sinaloa, como una profesión que puede ocupar puestos de primer nivel.

Es necesario agregar, que la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, es una unidad académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con más de 40 años de trayectoria académica, formando Licenciados en Trabajo Social, y recientemente oferta la Maestría en Trabajo Social. El Licenciado en Trabajo Social se concibe con una formación amplia, holística en el sentido humano, con habilidades prácticas y una conciencia social mayor que otros profesionistas, por el cúmulo de conocimientos teóricos, prácticos, metodológicos y técnicos, así como por su formación en valores, que sin ser un eje transversal explícito, le da sentido a la formación humanista inherente a la profesión. Actualmente la Facultad de Trabajo Social Mazatlán en su plan de estudios 2015, en su malla curricular se integra únicamente la asignatura (optativa) de Trabajo Social Empresarial, la cual es cursada dentro del VII y VIII semestre de la Licenciatura en Trabajo Social, reiterando que solo es elegida de manera opcional por parte de los estudiantes de dicha profesión. Aunado a lo anterior, desde hace más de 7 años, no existe vinculación alguna con el sector en mención, dentro de los programas de Prácticas Profesionales, así mismo como el del Servicio Social.

Por lo tanto, es posible afirmar que la situación a intervenir es con relación a la escasa inserción laboral de los Trabajadores Sociales en empresas privadas,

para ámbitos relacionados con los Recursos Humanos, entendiendo que el aporte social podría ser importante en espacios como éstos.

La siguiente tabla muestra la escasa elección y participación del estudiantado referente al campo de intervención profesional empresarial, de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán:

Tabla 1. Seguimiento de Egresados. Generación 2017-2021.

Facultad de Trabajo Social Mazatlán

Generación 2017-2021, de 127 egresados, solo 19 optaron por elegir la asignatura de acentuación de Trabajo Social empresarial.

0% de estudiantes se encuentra realizando Prácticas Profesionales en el sector empresarial, al 2022.

0% de estudiantes y/o egresados se encuentra realizando Servicio Social en el sector empresarial, al 2022.

Solo 2 egresados, pertenecientes al actual Plan de Estudios, denominado 2015, se encuentran ejerciendo dentro del sector empresarial.

Nota: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los departamentos de Secretaría Académica y Secretaría de Vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Se considera a la empresa como un espacio potencial más de acción profesional del trabajador social, de continuar omitiendo generar competencias específicas en este campo de acción, se siguen acrecentando los índices de espacios ocupados por otros profesionales, la nula vinculación con el sector empresarial a través de los diversos programas de prácticas profesionales y sobre todo debilitando la identidad profesional, tan indispensable en el ejercicio de la profesión del Trabajo Social.

Aunado a lo anterior, el empleador desconoce del perfil del Trabajo Social para la intervención dentro del campo empresarial, generando no solo la desatención de un espacio potencial para la profesión, si no agravando la tasa de desempleo.

En función de lo anterior, es evidente que existe una falta de intervenciones centradas en desarrollar las competencias específicas del profesionista en Trabajo Social para el sector empresarial, por lo que se pretende fortalecer la identidad del

profesionista en mención y generar la vinculación interinstitucional con este sector, generando un mayor estatus profesional.

Por lo tanto, la propuesta de intervención tiene el objetivo de generar estrategias que potencialicen las competencias profesionales específicas del Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, dentro de la formación académica de los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

1.2.- Preguntas de investigación.

Pregunta General

¿Cuáles son los factores interinstitucionales que limitan la vinculación de la Facultad de Trabajo Social con el sector empresarial en Mazatlán, Sinaloa?

Preguntas Específicas

¿Cuál es la preparación académica que los estudiantes de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán adquieren respecto al campo de intervención empresarial?

¿Cuáles son las acciones que desarrolla la Facultad de Trabajo Social Mazatlán para vincularse con el sector empresarial?

¿Cuál es la opinión que los empleadores tienen respecto a la intervención del trabajador social en el sector empresarial?

1.3.- Objetivos de investigación.

Objetivo General

Analizar los factores interinstitucionales que limitan la vinculación de la Facultad de Trabajo Social con el sector empresarial en Mazatlán, Sinaloa

Objetivos Específicos

Describir la preparación académica que los estudiantes de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán adquieren respecto al campo de intervención empresarial.

Identificar las acciones que desarrolla la Facultad de Trabajo Social Mazatlán para vincularse con el sector empresarial.

Conocer la opinión que los empleadores tienen respecto a la intervención del trabajador social en el sector empresarial.

1.4.- Supuesto de Investigación.

La falta de vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con el sector empresarial se origina por varios factores, entre los que destacan los siguientes: la falta de preparación de los estudiantes respecto al campo de intervención empresarial, la ausencia de convenios interinstitucionales con el sector empresarial y el desconocimiento del quehacer profesional del Trabajador Social en el campo empresarial por parte de los empleadores.

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Estado del arte.

2.1.2.- Análisis de investigaciones sobre la situación-problema.

El Trabajo Social ha sido valorado desde distintos enfoques y sometido a una reconceptualización, con el fin de adaptar erróneamente el deber ser del Profesionista. Es muy común encontrar en distintas bibliografías el mencionar de manera limitada los alcances de una persona con esta preparación; en algunos Países se considera al Trabajador Social como un emprendedor, como lo mencionado por Raya (2013) donde lo referido al Trabajo Social está ligado al emprendimiento como salida profesional y parece, a priori, una opción antagónica a las tradicionales vías de inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras sociales.

Sin embargo, en esencia, el ejercicio profesional lleva implícitas las competencias básicas del emprendimiento, entendido éste como aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite dar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado.

En España, Raya (2013) realiza una investigación acerca del Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento, haciendo relevancia en la experiencia acumulada en diferentes ámbitos profesionales, como el relativo al de las relaciones laborales es uno de los escenarios posibles, además de las oportunidades de la Responsabilidad Social Corporativa. La variedad de programas, proyectos, servicios es muy amplia, y el Trabajo Social

puede desempeñar un papel destacado si es capaz de comprender que éste es también un ámbito profesional a través del cual cumplir su función de promoción del cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar, tal como se establece en la definición de la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS).

La autora en mención, plantea una serie de propuestas de trabajo o de líneas de acción que deberíamos emprender para avanzar en el desarrollo del Trabajo Social del siglo XXI:

Tabla 2. El papel de la Universidad

Papel de la Universidad:
Incluir en los planes de estudios que expliquen la relación entre Trabajo Social y Empresa. En la Universidad de la Rioja, se cuenta con una asignatura optativa sobre este tema.
Ofrecer formación de posgrado para el ejercicio profesional en el ámbito profesional, tanto por cuenta propia como ajena, definiendo la cartera de servicios y la aplicación de las metodologías de intervención a las características de las relaciones laborales.
Desarrollar estudios de las metodologías de intervención a las características específicas de las relaciones laborales.

Papel de los Grupos Profesionales:
Crear grupos de trabajo específicos para la promoción del sector en el ámbito del ejercicio profesional.
Desarrollar estrategias dirigidas al refuerzo del papel del trabajador social en el ámbito laboral.
Promover campañas informativas sobre el rol del trabajo social en las relaciones laborales.

Papel de los profesionales del sector:
Visibilizar su actividad en eventos científico-técnicos a través de la participación y la organización.
Realizar transferencia de sus resultados a través de publicaciones en revistas especializadas.
Fortalecer su papel mediante la creación de grupos de trabajos y asociaciones específicas al sector.

Nota: En la presente tabla se destaca la importancia de incluir dentro del formación académica de la profesión de Trabajo Social, el contenido relacionado al campo

empresarial, así como el papel que cada sujeto participante tiene dentro del mismo, según la autora Raya Diez Esther, (2013) profesora de la Universidad de la Rioja.

Así mismo afirma que el espacio profesional para el trabajador social en la sociedad del siglo XXI está cambiando sustancialmente respecto a las opciones profesionales del siglo XX. Ello no significa que este tipo de trabajo no sea necesario, sino que debe ser capaz de adaptarse a las nuevas condiciones del mercado laboral, en cuanto a flexibilidad y capacidad de adaptación. El Trabajo Social empresarial puede orientar su cartera de servicios tanto a clientes colectivos como individuales. Los clientes colectivos son de diferente naturaleza, desplegando un amplio abanico de servicios, donde el destinatario final no siempre es el cliente que paga el servicio. En el siguiente cuadro presentan, de modo esquemático, las principales áreas de intervención del trabajador social, como emprendedor, por tipo de clientes.

Es de considerar que el Trabajo Social de empresa es una forma de aplicar los contenidos propios del trabajo social a un subconjunto del sistema, el mundo de la empresa. Toda empresa tiene una función social, en la que se conjugan persona, espacio y maquinaria o estructura. Esta función hace que la empresa se conciba como comunidad beneficiosa y relevante para el Trabajo Social.

Continuando con el contexto internacional, el Trabajador Social y Sociólogo Canales (2013), Profesor de la Universidad Monserrate de Bogotá Colombia, enfatiza que un profesional en Trabajo Social está capacitado para encontrar el bienestar social del individuo, grupo o sociedad en cualquier ámbito en que se encuentre. Así mismo, cuenta con la capacidad de ubicar problemas y necesidades para diseñar e implementar programas y proyectos en función del

bienestar y desarrollo de los individuos que presentan dichos problemas o necesidades. Por tanto, la descripción adecuada de sus funciones es identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable.

Dentro de su investigación, Canales Urrea pretende unificar las principales referencias teóricas sobre el Trabajo Social en el ámbito empresarial, a partir de una meta de análisis de las investigaciones desarrolladas desde el Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral, del programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria Monserrate. Se toman como base, entre otras, las investigaciones: Participación del trabajador(a) social en los programas de responsabilidad social empresarial que desarrollan las empresas que operan en Colombia, La acción profesional del trabajador social en la gestión del talento humano, Competencias laborales del trabajador social en la gestión del talento humano y Competencias laborales del trabajador social en el área de salud ocupacional.

Destaca que durante el siglo XX se caracterizó por considerar a los empleados como mano de obra o recurso humano. Sin embargo, en el siglo XXI, en la era del conocimiento, el mercado de servicios supera al mercado industrial, abriendo la puerta a un extremo dinamismo, turbulencia y cambio, por lo que se hace necesaria la aparición de equipos de gestión del talento humano que

conciban a las personas como asociadas de la organización, dentro de modelos orgánicos, ágiles, flexibles y cambiantes. Presentando una definición de las nuevas áreas de actuación del Trabajo Social en Empresas:

Tabla 3. Definición de las nuevas áreas de actuación para el trabajo social en empresa

Área	Definición
Bienestar Laboral	Prácticas y estrategias de beneficios ofrecidos al personal, tanto en lo legal, como lo posible de considerar o mediante acuerdos empresa-empleados o por simple liberalidad organizacional, en función de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de sus empleados y sus familias.
Gestión del Talento Humano	Un sistema compuesto por las funciones de planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear condiciones laborales en la cuales el personal desarrolle su máximo potencial dentro de la organización y logre consecuentemente la productividad laboral.
Responsabilidad Social Empresarial	La gestión excelente de una organización en los aspectos económicos, sociales y ambientales tanto a nivel interno como a nivel externo.
Salud Ocupacional	El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación, rehabilitación de los trabajadores de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

Nota: la siguiente tabla proyecta principalmente las grandes oportunidades que la profesión de Trabajo Social tiene para potencializar a través de su primeramente formación y posteriormente su ejercicio laboral, información proporcionada por Canales Urrea Miguel, (2013), a través del artículo de reflexión Trabajo Social en el ámbito empresarial.

Por lo que se refiere al contexto nacional, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) argumenta que el mercado laboral actual se integra por las exigencias de la sociedad actual, la cual se encuentra en proceso de cambios constantes que afectan e interaccionan con las costumbres, los patrones de conducta y los modos de vida de los grupos sociales. Esos cambios, en magnitudes y sentidos diversos, inciden y forman parte de la vida social, económica, política y cultural de los países. Entre los principales fenómenos detonadores de alteraciones en la vida social están la globalización económica, la mayor interdependencia mundial, la problemática cultural, política y

ambiental; las bases técnicas de producción, distribución y consumo de bienes y mercancías; las nuevas formas de organización del trabajo; la presencia de innovaciones continuas; el valor estratégico del conocimiento y de la información; y la mayor participación de la dimensión intelectual del trabajo en una serie de actividades económicas. (ANUIES, 2000).

En la actualidad, la inercia de la homologación de perfiles profesionales ha llevado a las autoridades de las instituciones de educación superior a adaptar sus planes de estudio a los requerimientos de la educación global, tal es el caso de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, que durante los últimos cuatro años ha reformado el 95% de su oferta, entre la cual se encuentra Trabajo Social, que, a partir de 2016, es un plan basado en competencias (Pacheco Santos, 2019). Durante el proceso para establecer la concepción de competencia, se buscó el comportamiento de las investigaciones en cuanto al término que se refiere; lo que se obtuvo fue una gran gama de estudios sobre el tema y, al mismo tiempo, se ubicaron al menos 13 tipos de competencias: a) docentes, b) laborales, c) académicas, d) administrativas, e) profesionales, f) sociales, g) emocionales, h) organizacionales, i) comunicativas, j) históricas, k) informacionales, l) lingüísticas, m) transversales, n) genéricas, y o) específicas.

El investigador Pacheco Santos, a través de la Universidad de Tlaxcala hace mención que la licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología, adscrita a la UAT, integró su plan de estudios al enfoque por competencias, en el año de 2012, y, entre sus propósitos educativos, se articulan, junto con otras expectativas: la generación de conocimiento científico,

técnico e informático que requiere el profesional en el contexto globalizado que demanda la concreción de habilidades o competencias, que fomenten capacidades para el ejercicio laboral de los profesionales del Trabajo Social. Bajo este entendido, el ejercicio profesional se vuelve sumamente importante para el estudiante

De tal forma se pretende saber si al concluir la licenciatura, el estudiante tiene una clara percepción sobre las competencias que adquirió durante su propia práctica profesional del Trabajo Social.

Esto se debe a que, durante su formación académica, las competencias se ejercitan de forma simultánea a la formación teórica; es decir, el plan de estudios es teórico- práctico, por lo que se supondría que, al egresar del nivel o grado, la adquisición de competencias derivaría en un mayor fortalecimiento de la práctica profesional.

Finaliza diciendo que como la mayoría de las disciplinas sociales nacidas a finales del siglo XIX y principios del XX, el Trabajo Social recurrentemente se encuentra ante la oportunidad de replantear sus preceptos filosóficos, teóricos, principios, de origen, etc., y cada aportación realizada trata de mejorar la perspectiva de quienes hacen Trabajo Social (Pacheco, 2019).

En el caso del Estado de Sinaloa, reforzar el plan de estudio del nivel superior del área de Trabajo Social se justifica según lo planteado en la tesis de Rivera (2007) menciona que aun cuando han transcurrido más de cuatro décadas, la Facultad de Trabajo Social de Culiacán, no ha incluido en el currículo académico

de formación profesional, materias que garanticen la especialización de los egresados, que les permita incursionar efectivamente en el área empresarial, como campo de acción potencial o emergente por la situación neoeconómica en la que se ubica o por el desarrollo social que se ha alcanzado.

Agrega, que en consecuencia, el Trabajo Social, como cualquier otra disciplina, no constituye una categoría abstracta, de las determinaciones históricas que se presentan en la sociedad, es a nuestra visión, una variable para estudiar el qué y el cómo de la profesión. No podemos hablar de Trabajo Social si no contamos con las herramientas concretas teórico-metodológicas que nos aporta la formación profesional. Es decir, que una adecuada formación, será aquella que permita al trabajador social reconocer los alcances y limitaciones de la profesión, es por ello que las competencias profesionales son la clave para posesionar y legitimar la labor del Trabajo Social en cualquier campo laboral.

Rivera Montoya, refleja en los resultados de su investigación, que al analizar el trabajo de campo, encontró que a pesar de los cambios realizados en los planes de estudios de las escuelas de Trabajo Social, en las empresas y en la población en general, (sin importar que cuenten o no con un título académico), continua la imagen social de que los trabajadores sociales, son los profesionistas que realizan labores asistenciales, paliativas (incluso los relacionan con las personas encargadas de aplicar vacunas), es decir, la profesión continua tipificada como una función técnico operativa, como lo planteamos originalmente en nuestros supuestos investigativos.

Así mismo, la investigadora retroalimenta que a través de lo indagado, se pretende marcar la pauta, para que a partir de la práctica profesional ejercida en las empresas de Culiacán, por los trabajadores sociales, y una vez sistematizadas esas experiencias, se generen formas alternativas de intervención que permitan perfilar la carrera, en este referido campo de ejercicio profesional, que responda a las necesidades del mercado laboral y de la profesión. El enfoque retomado, por considerarlo el más adecuado en esta investigación, fue mixto, donde se realizó una combinación del binomio cuanti-cualitativo, enfatizando en el segundo ya que fue fundamental la explicación e interpretación de los sujetos investigados sobre su propio quehacer, en el presente y en prospectiva.

Aunado a lo anterior, las investigaciones encontradas enfatizan acerca de los escenarios actuales, en donde la globalización, los nuevos paradigmas o modelos que han surgido en torno a la formación profesional, han revolucionado el ser y hacer de las Instituciones de Educación Superior, por lo que para poder sobrevivir y competir en el ámbito de la formación profesional, han tenido que implementar cambios innovadores en sus procesos de enseñanza, para poder estar al corriente con los cambios acelerados del mundo globalizado en el que actualmente desarrollan sus funciones básicas.

Asevera que la Universidad Autónoma de Sinaloa, como Institución de Educación Superior del Estado, se ha sometido y superado los procesos de acreditación y certificación por la mayoría de las Escuelas y Facultades que la conforman, requiere responder a este reto y compromiso de formar profesionistas con base a competencias, por tal motivo el requisito inmediato es, el dominio del

enfoque de formación profesional con base a competencias por parte del personal docente, incluyendo a sus directivos.

El problema de investigación que llevó a cabo, consistió en el hecho de que los y las alumnos de la Facultad de Trabajo Social Culiacán no saben a ciencia cierta en que competencias han sido formados. En consecuencia el objeto de investigación consistió en determinar el estado actual de la formación profesional con enfoque a competencias de las y los alumnos de la Facultad de Trabajo Social Culiacán y su concreción en la prestación de su Servicio Social, se utilizaron una serie de técnicas de recolección de información, las cuales, según sea la necesidad de los descubrimientos, se fueron ajustando o modificando, siendo de uso común las encuestas y entrevistas semiestructuradas.

Los objetivos de formación y capacitación en educación, los programas académicos, los procesos de vinculación social e institucional y, en suma, los perfiles profesionales de egreso están en sintonía con este tipo de posicionamiento ético y que si bien las capacidades institucionales no son un fin educativo en sí mismo constituyen medios sumamente importantes para hacer viable el por qué y para qué de la educación.

En el caso de los empleadores, la responsabilidad también toca criterios pragmáticos, instrumentales, sociales y/o éticos. Su orientación, en el marco de un determinado proyecto de desarrollo nacional y/o regional, dependerá de las prioridades establecidas en éste; de las directrices políticas y distribución presupuestal a favor de ciertos programas o proyectos. Un aspecto sustancial será si tal estrategia de desarrollo se delinea por criterios de libre mercado en un afán

de lograr un mejor posicionamiento económico a nivel mundial o se perfila hacia una convergencia de intereses a favor del medio ambiente, la equidad y el desarrollo social.

La problemática mayor en México que presentan los egresados Universitarios se centra en la distribución de la matrícula por áreas del conocimiento, relación que hasta hoy muestra grandes desequilibrios: prevalecen tendencias preocupantes relacionadas con el desempleo y subempleo de profesionales en diversas disciplinas. Ello apunta tanto a deficiencias en la formación proporcionada y a una oferta excesiva de egresados de ciertos programas respecto a la demanda del mundo del trabajo al prevalecer una concentración de la matrícula en pocas carreras con destinos laborales saturados (SEP, 2007) . Hasta hoy, persiste una alta concentración de estudiantes en un pequeño número de opciones profesionales cuyo destino final no asegura empleos competitivos ni bien remunerados. Lo evidente es que los programas nacionales de desarrollo para este nivel educativo no presentan una política clara al respecto.

2.2.- Análisis de intervenciones sobre la situación-problema.

No se han encontrado proyectos con enfoque de intervención respecto a la situación – problema establecido.

2.3.- Perspectiva Teórica desde la investigación: Trabajo Social Empresarial y la teoría de sistemas.

Mertens (2005), señala cómo encaja la investigación en el panorama (big picture) de lo que se conoce sobre un tema o tópico estudiado. Asimismo, se puede proporcionar ideas nuevas siendo útil para compartir los descubrimientos recientes de otros investigadores.

Aunado a lo anterior es importante precisar que la elección de la Teoría de Sistemas está basado en sustentar la situación problema del objeto de estudio, lo cual nos permite contar con una comprensión de los factores y su vinculación entre ellos, que han sido generadores de las consecuencias que hoy en día cuenta el Trabajo Social Empresarial.

Hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX el método de la ciencia consistía esencialmente en dividir el todo en partes y examinar cada una de ellas aisladamente. En la década de los años treinta y siguiendo el dictum aristotélico, el todo es más que la suma de las partes, surge la teoría general de sistemas, principalmente a través de la obra de Von Bertalanffy (1901-1972).

La palabra sistema ha sido definida de formas muy diversas, debido sobre todo a la amplitud de connotaciones que conlleva y a su utilización desde diversas disciplinas científicas. Von Bertalanffy describe que un sistema es un conjunto de elementos en interacción (1993), otros la definen como un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes organizados en torno a un fin (Du Ranquet, 1996) y otros señalan que sistema es una entidad con límites dentro de la cual se

intercambian energía física y mental en una proporción mayor que a través de sus límites (Payne, 1995).

La teoría general de los sistemas afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de elementos separados. La compensación de los sistemas solamente se presenta cuando se estudian los sistemas globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas. Luhmann (1983) señala en este sentido que la realidad y los fenómenos no son independientes, sino que existe una relación entre ellos. En esta interacción, indica que el sistema es tan importante como el medio, ya que ambos son lo que son producto de su interacción, de tal forma que cualquier cambio en el medio afecta al sistema y cualquier cambio en el sistema afecta al medio (Hernández, 1991).

Así mismo, se presta preferente atención al momento presente y a las relaciones que el usuario está experimentando dentro de su sistema o con otros sistemas significativos. El pasado es entendido como crónica, no es una información importante de por sí, pero en la historia de todo individuo o sistema se consideran significativos los hechos que han introducido una diferencia. *Lo más importante o indicativo no es el hecho en sí, sino las realimentaciones que el sistema ha puesto en marcha y cómo se ha reorganizado consiguientemente (Campanini, 1991).*

Es necesario precisar que la teoría general de los sistemas pone especial énfasis en las interacciones, en las transacciones, en las interacciones, como

elementos fundamentales para comprender las dinámicas complejas que se producen.

En resumen, el sistema persigue siempre un objetivo donde sus componentes o partes integrantes son interdependientes y se establece un flujo de entradas y salidas en las que se funda su relación con el entorno. La importancia radica en el sistema, en su relación/interacción con el entorno, modifica, cambia y se adapta interiormente para que su forma de actuación se adecue y responda convenientemente al entorno en el que se mueve, en el que actúa.

Un sistema está integrado por componentes y procesos característicos que son necesarios conocer. La teoría sistémica en sus diversas elaboraciones ha ido cambiando y ampliando el número de elementos y procesos que integran un sistema, concretando básicamente en los que a continuación se detallan:

a) *Límites*. Son aquellas fronteras que separan el entorno del sistema, perfilando claramente los elementos o partes que configuran el sistema de aquellas que son parte del entorno.

b) *Estructura*. Está formada por la regulación de los diversos tipos de interacciones que se dan entre los componentes del sistema.

c) *Jerarquía*. Implica la introducción de sistemas en otros sistemas.

d) *Elementos*. Son los componentes que constituyen el sistema, pudiendo ser tanto objetos como procesos.

e) *Transformación*. Todos los sistemas son transformadores de entradas en salidas.

f) *Regulación.* Los componentes interactuantes deben ser regulados de alguna manera para que los objetivos (las metas) del sistema finalmente se realicen.

Esta reflexión teórica es importante para el Trabajo Social, ya que le permite superar la tradicional diferenciación metodológica del Trabajo Social: Trabajo Social individual, Trabajo Social grupal, Trabajo Social grupal, Trabajo Social familiar, Trabajo Social comunitario, ubicando la práctica profesional en un nuevo plano donde lo importante pasa a ser la interacción del individuo con los diferentes sistemas que aparecen en su entorno, siendo necesario un Trabajo Social integral.

Por tal razón, esta teoría permite comprender la relación de los diversos factores existentes y que han posicionado en un muy bajo estatus profesional al campo de intervención empresarial desde el Trabajo Social, es decir, tal como lo sustenta la presente teoría, se refiere a las entradas y salidas; la ausencia de competencias específicas del campo en mención durante la formación académica del estudiantado, ya sea a través de asignaturas de carácter obligatorio, así como formación complementaria por medio de cursos de capacitación durante el proceso repercute en la nula vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con las empresas a través de los diversos programas de Prácticas Profesionales y de Servicio Social, repercutiendo así mismo en el desconocimiento del empleador respecto al perfil del Trabajador Social para ejercer en las organizaciones, de la misma manera impacta a través del debilitamiento de la

identidad profesional del mismo profesionista omitiendo mencionado espacio dentro de su formación, descartándose un espacio laboral potencial.

Por tal motivo, es importante reafirmar que, cada una de las partes está en conexión con las demás y algún cambio provocado en una de, produce un cambio en el conjunto.

A manera de conclusión, seleccionar una teoría fue más allá de ese saber teórico, en el sentido de aplicar el conocimiento científico, sino que, además, dichos conocimiento son prácticos, concretos e intuitivos en relación con la práctica y genera una comprensión más amplia de la situación problema. Sin embargo, no se debe dejar de lado, los desafíos que esto implica, aunado de que la profesión siempre ha enfrentado esa disyuntiva, que consiste en construir o dotarse de ese elemento científico y más aún ante un mundo cada vez más complejo y fragmentado.

2.3.1- Perspectiva Teórica desde la intervención: Teoría Organizacional.

La formación profesional del Trabajador Social para la incorporación al sector profesional, es un proyecto de intervención que será desarrollado en dos espacios organizacionales, la Facultad de Trabajo Social Mazatlán y en empresas previamente seleccionadas perteneciente al mismo espacio geográfico. Por consiguiente es necesario guiarse a través de la Teoría Organizacional, la cual estudia las estructuras organizacionales y su diseño, que nos permita resaltar la importancia de que todos los recursos disponibles para la ejecución de la intervención se manifiesten en sinergia.

Toda organización que se constituya tiene una misión, que es su razón de ser, y determinados objetivos concretos a cumplir. Esa misión, como se expresó es la razón de ser de la organización, conjuntamente con el entorno en que ésta vaya a desarrollar sus actividades, determinan el enfoque de componentes importantes como son: los objetivos, las funciones, las tareas, las políticas, la estrategia, la táctica, así como la estructura organizacional, la misma, sobre la base de un diseño organizacional y de un diseño de los puestos de trabajo que permita un desempeño adecuado y dar cumplimiento a los aspectos planteados, incluida por supuesto, la misión de la organización.

La también denominada Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol (1841 – 1925), nace en Francia en las primeras décadas del siglo XX, cuenta con un enfoque Anatómico (estructura) y Fisiológico (Funcionamiento) donde su objetivo es la eficiencia de la empresa. Para Fayol la administración es un todo, un conjunto de procesos del cual la organización es una de las partes, la cual es estática y limitada, ya que se refiere a la estructura y la forma.

A partir de esta diferenciación, la palabra organización tendrá dos significados:

- Organización como entidad social
- Organización como función administrativa

De igual manera, la organización es denominado como sistema social abierto el cual es influenciado por el entorno y a su vez influencia sobre éste, otro

aspecto esencial son las variaciones que se producen en los output (productos, servicios) al variar los input (recursos de entrada).

Se hace énfasis en el hecho que cualquier organización para cumplir sus objetivos y poder desarrollarse, debe tener sus trabajadores preparados y ser lo suficientemente flexibles para asimilar y responder ágilmente a los cambios que el entorno le impone.

De igual manera, es necesario enfocar un aspecto esencial y que debe acompañarnos como criterio y acción en toda la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, y es que las organizaciones están conformadas por personas que son su elemento más valioso y nuestra visión debe ser siempre la siguiente: el trabajo lo realizan las personas, lo desarrollan las personas y los resultados del trabajo, de una u otra forma, son para las personas.

Aunado a lo anterior, esta teoría nos permite concretar que la estructura organizacional es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación. Para ello, es necesario realizar con anterioridad una correcta división del trabajo, definir como se agruparán las tareas, o sea, su departamentalización y cómo estas se interrelacionarán e integrarán entre sí.

2.4.- Dinámicas actuales de la educación superior.

La educación superior es el principal camino para el desarrollo profesional, donde a través de ella existe un fuerte impacto económico, laboral, familiar, social y se incrementa el crecimiento profesional, así como las posibilidades y fuentes de

empleo, y con ello mejores condiciones de vida. En este sentido resulta relevante analizar el actuar de diversos organismos internacionales que contribuyen para que la sociedad tome conciencia de la necesidad de reorientar los avances científicos, tecnológicos y de toda índole hacia el bienestar del ser humano, promoviendo la revisión de valores y prácticas al interior de los sistemas educativos y los impulsan a funcionar de acuerdo con los cambios económicos, políticos, socioculturales y naturales que tienen lugar en el mundo.

En una era regida por las tecnologías de la información, y en la que la realidad se ha transformado y ha impactado en todos los ámbitos de la actividad humana, generando una interdependencia global; los cambios han sido en todas las dimensiones del desarrollo de los diferentes procesos productivos, por lo que se ha introducido una nueva forma de relación entre la economía, el Estado y la sociedad.

Aunado a lo anterior, la competencia es cada vez más reñida debido a la formación de bloques regionales, la interdependencia económica de los países, la desregulación de los mercados y los avances tecnológicos que han modificado la forma de interacción comercial entre los agentes económicos, acercando los mercados y haciéndolos aún más competitivos. Estos factores han creado la necesidad de que el Estado, empresas, organizaciones y universidades asuman una mayor capacidad de adaptación y reacción ante las nuevas circunstancias.

El Banco Mundial (2011) señala que la clave para el desarrollo en la actualidad está intrínsecamente ligada a la manera en cómo un país asimila el conocimiento disponible e implementa, por medio de este, ventajas competitivas en áreas en donde existe una mayor proyección de crecimiento, esto es, en la

forma en que identifica ventanas de oportunidades para abordar los desafíos más apremiantes de su entorno crítico.

De la misma manera, la producción, acumulación y aplicación del conocimiento representan factores preponderantes para entender por qué un país se desarrolla mientras otro se estanca, ya que aquellos que adquieren ventajas competitivas logran adherirse a los flujos de interacción de la economía global.

Por eso, la generación de conocimiento es ahora una pauta primordial para elaborar políticas nacionales en las que se integre el concepto de innovación, el cual incluye un modelo que sirve como fuente de crecimiento y prosperidad económica. En aras de competir apropiadamente en el entorno contemporáneo, las universidades son el espacio ideal para crear un sistema de académicos, científicos y tecnólogos que, mediante la investigación y la docencia, construya un nuevo paradigma de apropiación y generación de conocimiento.

Ser capaz de adquirir y explotar el conocimiento desde una óptica flexible, económicamente viable y socialmente pertinente, resulta primordial para los centros de enseñanza superior, instituciones que desempeñan un papel crucial en producir lazos de vinculación permanente entre los diferentes sectores de una sociedad con el fin de mejorar sus niveles de bienestar.

Asimismo, la educación superior es un eje fundamental para la estructuración de una capacidad intelectual, por lo que la producción y utilización de conocimiento es la principal fuente de promoción de prácticas de aprendizaje necesarias para instruir, capacitar y actualizar las habilidades y competencias de la población. Así pues, la educación terciaria impacta directamente en la

productividad de una nación, lo que determina su habilidad para competir y adaptarse (Plan de Desarrollo Institucional UAS, 2017).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014), en la Estrategia a Plazo Medio, describe que la consecución de una educación de calidad es la base para el bienestar social y el desarrollo sostenible. Además, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo xxi estipuló que, a pesar de ser un factor importante, la enseñanza enfrenta desafíos que no le permiten cumplir a cabalidad con sus directivas, entre los que destacan el modo de financiamiento, la igualdad en el acceso a los estudios, la formación basada en competencias, la mejor capacitación de personal, la investigación y la prestación de servicios, entre otros.

Asimismo, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en París, Francia, el organismo internacional concluyó que, ante la complejidad de los desafíos mundiales, la educación superior tiene la responsabilidad social no solo de comprender los complejos problemas económicos, científicos y culturales, sino también de hacerles frente. Por ello, la educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial, para abordar retos como la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública (UNESCO, 2009).

De la misma manera, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015 definió la Agenda Global para 2030, la cual integra 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que figuran la lucha contra la pobreza y la injusticia, acciones ambientales, la protección de la vida y

una campaña por la salud, la paz, la justicia y la reducción de desigualdades sociales.

Cabe señalar que, como cuarto objetivo principal, figura el de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, a través de la cual se asegure el acceso, el aprendizaje pertinente y efectivo, la adquisición de competencias técnicas y profesionales y una promoción por una cultura de la paz y la no violencia.

Por su parte, el Foro Económico Mundial (FEM) externa que, con el avance de las tecnologías, la nueva perspectiva de la educación consiste en añadir valor o mostrar a los jóvenes dónde crearlo. Esto se relaciona con el hecho de que el mantra reservado para las empresas de alta tecnología (innovar o perecer) ahora es compartido por todo tipo de industrias; por ello, inculcar en el alumnado una visión profesional de su entorno, especializándolos y a la vez haciéndolos flexibles, es una prioridad para las universidades en estos momentos. Un claro ejemplo de esto es la distinción Technology Pioneers, creada por el mismo Foro y a través de la cual se reconocen iniciativas con un alto índice innovador que impactarán directamente al mundo y que de una u otra manera nacen desde las IES.

En ese marco, diversas universidades de clase mundial han asumido el reto de impactar mediante el alcance de sus actividades, con procesos multilaterales, a muchas naciones y regiones. Este tipo de entidades de enseñanza superior presentan una alta concentración de talento, abundantes recursos para conducir investigaciones avanzadas, una gestión administrativa que incorpora una visión estratégica y firme liderazgo, dirigido principalmente hacia la innovación y la

flexibilidad, lo que permite tomar decisiones audaces para la consecución de metas claras (Altbach y Salmi, 2011).

La disyuntiva, sin embargo, es que la necesidad de masificar la educación terciaria, meta trazada por la ONU, replantea las prioridades de los países de construir universidades capaces de impactar positivamente en su entorno, ya que ello presentará desafíos financieros, estructurales y académicos.

En el actual contexto del país, la educación superior habrá de ser una de las herramientas que coadyuven al desarrollo y potencialización de las habilidades y competencias de los ciudadanos. En este sentido, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen una importante tarea para formar talentos emprendedores, creativos, innovadores y con capacidad de liderazgo, que satisfagan las demandas y el perfil deseado por los sectores de la sociedad.

En el escenario nacional, los centros de estudios superiores atienden una matrícula de 3.3 millones de alumnos, lo cual representa un índice del 29.2 % en la cobertura. Aumentar dicha cifra, así como lograr el incremento de la calidad educativa, se ha convertido en una de las prioridades del Sistema Educativo Nacional.

Entre las principales líneas del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se prioriza la necesidad de estimular programas institucionales de mejoramiento del desempeño docente y de investigación con base en la consideración de las implicaciones del cambio demográfico y en la disminución del abandono escolar, así como en la mejora de la eficiencia terminal en cada nivel educativo. Con ello, se apoya el incremento de la cobertura y se promueve una educación de calidad.

A la par, la SEP afirmó que existen seis retos para la educación superior en la nación: cobertura, equidad, educación de calidad, investigación, financiamiento y vinculación con el mercado laboral.

En el estado de Sinaloa, el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 incluye el objetivo de mejorar la cobertura en todos los niveles educativos, para lo cual se implementará una serie de estrategias que fortalezcan los mecanismos que faciliten la permanencia del alumno en el aula, implementar el Modelo de la Nueva Escuela de Sinaloa, fomentar la convivencia pacífica y la educación segura, contar con maestros debidamente capacitados para la enseñanza en contextos sociales y culturales diversos y mejorar la infraestructura, equipamiento y conectividad en las escuelas de todos los niveles; el gobierno del estado se planteó las metas de elevar la cobertura del nivel superior al 50 %, para ser líder en cobertura en el nivel nacional, y conducir acciones que incrementen la eficiencia terminal en un 70 %, todo ello para que más jóvenes logren terminar sus estudios universitarios y cuenten con los conocimientos y aptitudes necesarios para su inserción en el mercado laboral.

En el Plan de Desarrollo Institucional Visión 2030, la ANUIES describe los principales problemas y retos a los que se enfrenta la educación superior en México: el porcentaje de matrícula atendida por las instituciones asociadas, la heterogeneidad regional, la insuficiencia presupuestal, el fortalecimiento institucional, el reconocimiento de validez oficial de estudios y los estímulos para las instituciones particulares. En consecuencia, establece tres objetivos estratégicos: promover la mejora continua de los servicios que se presentan a las instituciones asociadas e incrementar su reconocimiento social, fomentar la

vinculación y el intercambio académico de las instituciones asociadas para incidir en el desarrollo regional y nacional y contribuir a la integración y al desarrollo del sistema de educación superior.

Con respecto a, la Universidad Autónoma de Sinaloa, a través del Consejo Regional Noroeste de la ANUIES, se apega a los ejes fundamentales y objetivos definidos como lineamientos que orientan la educación superior, y refrenda su compromiso y responsabilidad como institución asociada para aportar a su cumplimiento a través del planteamiento estratégico que hace desde este Plan de Desarrollo Institucional con Visión de Futuro 2025.

De igual manera, al presidir el Consejo Regional Noroeste de la ANUIES, la UAS participó en la elaboración de una propuesta dirigida a los candidatos a la presidencia de la República, en la cual se solicitó impulsar el desarrollo del sistema de educación superior a través del diseño y la concentración de una nueva generación de políticas públicas. Dicho documento plantea la necesidad de cambiar el paradigma actual de la educación superior y, por medio de cinco ejes, fija como meta el año 2030: mejorar la gobernanza para el desarrollo de la educación superior, ampliar la cobertura con equidad y calidad, mejorar continuamente el nivel de la educación superior, hacer un ejercicio pleno de la responsabilidad social y dar certeza jurídica y presupuestal a las IES. De esta forma, la UAS manifiesta su firme convicción de colaborar y participar activamente en el desarrollo eficaz de la educación superior en México.

2.4.1.- Educación superior y mercado laboral.

En el ámbito internacional, los procesos de vinculación y pertinencia social entre universidad y mercado laboral no han sido muy halagüeños en las últimas décadas, principalmente en aquellos países que debido a sus deficiencias estructurales siguen centrando su política educativa en sólo elevar la matrícula y la eficiencia terminal. En el caso de México, a los problemas que de manera recurrente presenta el sistema educativo de nivel superior, deserción escolar, reprobación, baja eficiencia terminal, bajo rendimiento académico, cambios de carrera, entre otros-, se suman una deficiente calidad académica, desequilibrios en la composición de la matrícula por áreas del conocimiento y una excesiva concentración de la matrícula en pocas carreras con destinos laborales saturados, exacerbados todos ellos por la creciente demanda escolar de los últimos años.

Se reconoce que la responsabilidad de los centros universitarios y de los futuros empleadores es diferenciada en lo que compete a sus respectivas prioridades y capacidades institucionales, ello es, a lo que deben y pueden hacer en sus particulares marcos de acción. En el caso del sistema educativo, las prioridades tienen que ver con los fines y propósitos de la educación responden al qué y para qué de ésta-; y las capacidades con el cómo se concretan tales fines y propósitos.

Es obvio suponer que los objetivos de formación y capacitación en educación, los programas académicos, los procesos de vinculación social e institucional y, en suma, los perfiles profesionales de egreso están en sintonía con este tipo de posicionamiento ético y que si bien las capacidades institucionales no

son un fin educativo en sí mismo constituyen medios sumamente importantes para hacer viable por qué y para qué de la educación.

Los centros universitarios, inmersos en un contexto social donde persisten las bajas tasas de empleo, pocas vacantes, sueldos escasamente competitivos y una sobre-oferta de profesionistas que terminan por subemplearse en actividades que poco o nada tienen que ver con su formación profesional, pretenden reforzar, en los programas que conforman su oferta educativa, la formación de cualidades y competencias profesionales que reclama el mercado de trabajo principalmente privado. No obstante, los empleadores tienden a valorar como deficiente la formación del profesionista universitario, es decir, a considerar que el perfil de egreso de los estudiantes universitarios carece de los conocimientos y las capacidades ligadas al aprendizaje de habilidades, razonamiento y solución de problemas que sus empresas requieren (De Corte, 1999).

Por tanto, la problemática referida a la vinculación y pertinencia social de los centros universitarios viene a detonar dos problemas: por una parte, que las instituciones no incluyen la formación de conocimientos y capacidades que el desarrollo integral del país requiere; y, por la otra, que tampoco logran ajustarse a lo que el mercado empresarial demanda -conocimientos y capacidades técnicas flexibles a los requerimientos de la empresa-. En la perspectiva de los empleadores del mercado empresarial, la plataforma de profesionistas que egresan de la mayor parte de los centros educativos del país no les garantiza alcanzar los estándares de productividad, competitividad y eficiencia que, en la llamada sociedad del conocimiento, deberían lograr.

Por lo mismo, quienes participan en el diseño y ejecución de la política educativa nacional se enfocan de nuevo al diseño de diagnósticos, reformas y/o nuevos planes y estrategias en un afán de subsanar tales limitaciones o incongruencias del sistema educativo con el mercado laboral. Se reduda entonces en una especie de círculo vicioso donde ni unos ni otros empleadores e instituciones educativas, se comprometen a trabajar en el diseño de un proyecto de desarrollo orientado por criterios axiológicos a favor de la equidad social que garantice empleos suficientes y competitivos a esa gran oferta de egresados universitarios; la solución se deja en manos del libre juego de la oferta y la demanda que presenta el mercado del trabajo.

Hasta hoy, la política educativa nacional se mueve en ese mar encontrado de prioridades e intereses; de ahí la conveniencia de impulsar procesos de reflexión y diálogo que permitan adentrarnos en el horizonte de retos y posibilidades que representa para las instituciones educativas y para las empleadoras la definición de prioridades y estrategias que faciliten avanzar hacia los propósitos ambientales y de equidad social que pregona el desarrollo sustentable.

Lo anterior, ha llevado a revisar y adaptar en forma constante los contenidos educativos y diseñar nuevos planes curriculares para ofrecer una mejor formación que responda a la economía abierta que impone una competencia nacional e internacional, tanto de servicios profesionales como de bienes y servicios. Así, entre las actividades que efectúan las instituciones de educación superior para cumplir con los objetivos encomendados están las encaminadas a estrechar los vínculos con los sectores social y productivo en función de que

permiten captar con mayor claridad las necesidades de la sociedad a la que sirven; se ha hecho hincapié en ampliar su sensibilidad respecto a la dinámica de los acontecimientos económicos y sociales que se registran actualmente en el país y en el mundo.

Entre los desafíos que la universidad tendrá que enfrentar para cumplir sus funciones y responsabilidades sociales, destaca su potencial contribución en la formación de individuos sensibles y socialmente comprometidos con las problemáticas del país, capaces de responder con firmes criterios axiológicos a favor de la equidad, en las transformaciones que el país experimenta. Las exigencias apuntan a dar un sentido más integral a la política económica nacional que consideren los criterios sociales y de equidad que se han dejado de lado y que redunden en una mejoría en las expectativas de trabajo que tienen los jóvenes que egresan del sistema de educación superior en la medida que se concrete en una política educativa que facilite diversificar la matrícula, actualizar los contenidos y la calidad de los programas que se ofrecen.

No debe extrañar entonces que, lo que se plantea de manera parcial esporádica en la política educativa a favor del desarrollo sustentable, la equidad y justicia social por un lado, así como en lo que respecta a la pertinencia y vinculación social de las instituciones de educación superior por el otro, no deriven en procesos claros de planeación estratégica ni en recursos o apoyos concretos en el corto, mediano o largo plazo para tratar de impactar las actuaciones concretas de los diferentes órdenes y grupos de participación referidos al gobierno, los estados, los sistemas e instituciones educativas, los patronatos e instituciones empresariales, las distintas asociaciones de profesionistas, etcétera.

En ese mundo de definiciones que tienen que ver con la pertinencia y vinculación social de los centros universitarios, los intereses económicos y políticos involucrados se polarizan cada vez: está en juego el futuro de las universidades pero también, el desarrollo del país. En ello residen las dificultades de instrumentar lineamientos de política que prioricen criterios de equidad encaminados a mejorar las expectativas de trabajo a los jóvenes egresados del sistema de educación superior.

2.4.2.- La profesión del Trabajo Social.

Para adentrarse en el campo del Trabajo Social en las empresas, se hace necesario primeramente, analizar los diferentes planteamientos que se han realizado sobre el Trabajo Social y, ver que esta como profesión, ha cambiado al mismo tiempo que las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad se han transformado. Entender ese cambio a través de la definición de la prácticas sociales de una profesión, implica una explicación más integral y diversificada de la realidad social y educativa. Así, se encontrarán prácticas profesionales decadentes, cuya característica es la de perder espacio social a través del tiempo; las prácticas profesionales dominantes son las que en un momento social específico es la más representativa de una profesión y; la emergente, la que se encuentra en una etapa de conformación (Galeana, 1999).

Estas categorías permiten entender las características histórico-sociales de las distintas formas de ejercer una profesión. Dado que las prácticas profesionales son determinadas socialmente, es necesario estudiar las estructuras económico-

sociales que afectan el ejercicio de una profesión. Por lo tanto, no será ajeno a los factores económicos, sociales, jurídicos y gremiales que condicionan las posibilidades de cambio de una práctica profesional establecida (Rivera 2007). Así, el análisis de las habilidades técnico profesionales exigidas para desempeñar un determinado puesto de trabajo o empleo, influye en la profesión; en síntesis, un estudio del campo profesional, permite analizar el mercado real de una profesión y su vinculación con los diversos sectores de la sociedad.

Como toda profesión el trabajo social ha tenido un desarrollo histórico social, que ha implicado esfuerzo y dedicación por parte de quienes comprometidos con ella, se han dedicado a sistematizar, construir y reconstruir, sus bases epistemológicas, metodológicas y técnicas, que dio como frutos, durante los años 80, incursionar en dos nuevos enfoques teóricos metodológicos, en primer término la teoría de Sistemas y de la Información y Organización y en segundo el Construccinismo Social, basado en el Interaccionismo Simbólico, e interpretación de redes familiares, escolares y laborales. Concibiéndose, en la primera de estas al ser humano como sistema con partes diferentes que contribuyen en un todo a mantener su calidad de vida; en tanto en la segunda de ellas, se visualiza como un ser que determina la forma en que se relaciona, dando cuenta de la percepción e identidad del grupo al que pertenece; lo cual contribuye al logro de su identidad y sentido de pertenencia, como resultado de la intervención del profesional del trabajo social.

Como es observable desde este recuento histórico, en todas las etapas del desarrollo profesional de trabajo social, este ha adquirido no solo un mayor y

mejor desempeño profesional, sino también un sustento epistemológico que le brinda un considerable respaldo científico a la profesión, lo que le ha permitido introducir nuevos paradigmas acorde a las necesidades y requerimiento de la sociedad. De ahí, que durante los años 90, se retoma en la profesión el modelo Constructivista y de Desarrollo Humano, desde el método de caso, grupo y comunidad, buscando desde un enfoque humanista, que el ser humano se convierta en gestor y constructor de su desarrollo dando satisfacción a sus propias necesidades.

Finalmente dentro de este intenso proceso de desarrollo y de constantes cambios y adaptaciones a los nuevos procesos en que se mueve la sociedad, el trabajo social, ha sabido ir creciendo y desarrollándose profesionalmente, en un mundo cada vez más convulsionado por la globalización y con ella, la polarización de la riqueza, la búsqueda de un desarrollo humano que no se ha logrado en su totalidad, el deterioro del medio ambiente y un sinfín de vicisitudes que aquejan al ser humano; asumiendo actualmente el modelo basado en competencias, el cual desde los cuatro pilares de la educación (aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir), pretende el desarrollo integral del ser humano a través de la adquisición de competencias tanto para la vida como para el trabajo (genéricas y específicas). Dentro de este modelo y desde la visión humanista que caracteriza al trabajo social; el profesional de esta disciplina interviene con y desde la ciudadanía para mejorar su calidad de vida, el rescate de sus valores ético moral y cultural, desde una perspectiva de desarrollo humano integral.

En esta época de globalización de la economía y la cultura, las políticas económicas y su repercusión en las políticas sociales han orientado hacia otras formas de abordar las necesidades sociales. En este escenario, Trabajo Social se ubica como una de las profesiones de mayor relevancia en estos momentos históricos ya que es un quehacer cuyo objetivo esencial es promover y construir respuestas sociales necesarias para transformar positivamente las nuevas y viejas formas en que se presentan las necesidades, problemas y demandas sociales (Evangelista, 2011).

Dado lo anterior, las orientaciones del Trabajo Social derivadas del proceso de reconceptualización de la disciplina en Latinoamérica (1965) y particularmente en México (1980), sientan las bases para el impulso de un enfoque, que reconoce y explica la problemática social, no sólo desde el individuo sino como consecuencia de un conjunto de factores socio-económicos y políticos más generales; de esta manera, los objetivos de adaptación e integración de los individuos al sistema social son sustituidos por los de transformar a la sociedad a través de la organización, concientización y movilización de los sectores populares. (Plan de Estudios Licenciatura en Trabajo Social, 2006).

Habría que decir también que los factores históricos, sociales, políticos, ideológicos, prácticos, filosóficos y epistemológicos que han acompañado el desarrollo de la profesión, son los insumos que nutren el tejido identificador o de identidad de la misma, que se ve reflejada en los trabajadores sociales a través de sus prácticas sociales y profesionales.

Hay que mencionar, además que la identidad no surge de un modo asilado sino de la confrontación con otras profesiones. La construcción de la identidad profesional debe fortalecerse en respuesta a las demandas actuales y en la perspectiva de construir nuevos modelos alternativos de actuación que vengan a ofrecer opciones para atender las necesidades profesionales y sociales.

Para reconocerse como trabajador social, se hace necesario, conocerse profesionalmente, es decir, introyectar los principios y valores, los conocimientos y prácticas, las funciones y objetivos de Trabajo Social como profesión. Aprender a valorar nuestra historia, ubicar la profesión en los contextos actuales, no con el ánimo de rescatar solamente el pasado de la profesión, sino como un panorama prospectivo que nos proyecte hacia el futuro y como parte importante dentro de la estructura y función de la sociedad.

2.4.3.- Campos de intervención profesional del Trabajo Social.

Los campos de intervención profesional, son los espacios donde las profesiones ejercen su trabajo de manera formal, científica y diestra. Donde se trata de poner en acción los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que competen al ejercicio profesional de determinada profesión. En el caso de trabajo social, los campos de intervención se convierten en un abanico de oportunidades donde puede incursionar profesionalmente, a diferencia de otras profesiones, cuenta con opciones muy variadas apoyadas por teorías y metodologías que le dan sustento al conocimiento de las necesidades y problemas y de su hacer profesional, como se argumenta a continuación(Rivera,2007).

Desde los orígenes de la profesión, el Estado se ha constituido en el órgano principal de contratación de la profesión, sin embargo con la reducción del aparato estatal y la limitación del gasto público para los programas sociales, se producen cambios desfavorables en el bienestar social e incertidumbre en el ámbito laboral productivo y de servicios. De ahí que los y las profesionales y entre ellos trabajo social, deban buscar y crear nuevas alternativas para su desarrollo profesional y laboral.

Considerando las aportaciones de (Galeana, 2005) para la comprensión de los campos profesionales y campos de actuación, entendiéndolos que los primeros se delimitan por la atención de las necesidades básicas y por los problemas derivados por las consecuencias del mismo desarrollo y que la compleja trama de las interrelaciones de la dinámica social han convertido en prioridades. Mientras que por los segundos, se entiende que son los que se centran en aquellas instancias e instituciones que impulsan el desarrollo social, o bien centran sus objetivos en la atención de necesidades y demandas sociales.

Por lo tanto, la clasificación propuesta por la autora es la siguiente:

Tabla 4. Campos y áreas de intervención de Trabajo Social

	Áreas
Campos Tradicionales	Asistencia social Salud Educación Penitenciaria y criminología Desarrollo comunitaria Vivienda Servicios escolares
Potenciales	Empresarial Promoción social Procuración e impartición de justicia Urbanismos Capacitación y desarrollo en RH
Emergentes	Medio ambiente Situación de riesgo o desastre Desarrollo municipal y regional Grupos vulnerables Derechos humanos

Nota: La presenta tabla muestra una categorización de los diversos campos de intervención con los que cuenta la profesión del Trabajo Social, ubicando claramente en Potenciales al campo empresarial, es decir un espacio que no ha alcanzado su máximo desarrollo. Esta tabla ha sido adaptado por Galeana de la O Silvia, 2005, "Actualidad y perspectivas del Trabajo Social en México", (Ponencia), ENTS-UNAM México.

Continuando con los aportes de (Galeana, 2005), las llamadas áreas potenciales, donde la metodología tradicional ha tenido que ajustarse a las necesidades contemporáneas de la sociedad y son prácticas poco conocidas y reconocidas por la sociedad por la falta de sistematización de las experiencias que

en estas áreas se realizan, como ejemplo: el Trabajo Social Empresarial. Aunque esta área ya existía anteriormente en los programas sociales de ajuste estructural, con esto se hace más evidente la oportunidad de incursionar en el ámbito privado.

También encontramos en esta área, trabajo social que se dedican a realizar trabajos de investigación. Son muy pocos los ejemplos se pueden citar, pero que debemos incluir en nuestro caso a quienes estudian postgrado o participan en programas de investigación financiados por universidades o por el propio gobierno del estado.

El trabajo social debe abrirse nuevos espacios profesionales, para lo cual deben detectarse e investigarse nuevas peticiones o demandas potenciales no tradicionales para formular propuestas profesionales, racionales y operativas de intervención en nuevos o emergentes mercados de trabajo.

2.4.4.- La formación profesional de la Licenciatura en Trabajo Social.

En México, la profesión de trabajador social se desarrolló a lo largo del siglo pasado, pero su crecimiento más significativo fue durante el último cuarto del siglo. Fue en este periodo cuando la mayor parte de las instituciones formadoras de trabajadores sociales establecieron los planes de estudio de nivel licenciatura. Antes, las instituciones pioneras, Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) registraron sus planes de licenciatura en los años 1967 y 1968 respectivamente (Evangelista, 2001: 95).

La lucha por la consolidación de la carrera continúa y uno de sus campos es la exploración y consolidación de los nichos de intervención profesional que

aseguren la inserción laboral. El campo laboral tradicional es restringido y poco elástico de acuerdo con las políticas gubernamentales de restricción de la nómina de servidores públicos. Organizar y dinamizar al gremio de trabajo social y adecuar la formación profesional para responder a las necesidades de los nuevos escenarios sociales es una exigencia insoslayable.

Hoy, según la opinión de los expertos reunidos en Mazatlán (León y otros, 2012), en casi todas las universidades se está incorporando el enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC) en el diseño curricular. Aunque los planes de estudio son diferentes, existen grandes coincidencias que hacen pensar en la posibilidad de impulsar un modelo de formación de trabajo social con base en criterios unificados y una estructura similar.

El abanico de coincidencias es amplio:

a) El nivel que se privilegia es el de licenciatura, ya que representa formalmente **la profesionalización** de la carrera. El nivel técnico existe en algunas instituciones pero tiende a desaparecer.

b) Existe una **orientación filosófica social** que hunde sus raíces hasta las etapas de la caridad, beneficencia y asistencia social, que hoy se ha modificado y se cimienta en un concepto complejo del ser humano, que tiene como eje la dignidad humana, que se expresa en el ideal de una sociedad democrática, que se rige mediante los preceptos del Estado de Derecho, el respeto a los derechos humanos, un trato equitativo que asegure la posibilidad de acceder a oportunidades para el desarrollo integral del potencial individual y elimine o disminuya al

máximo las condiciones de exclusión social. Aunque en términos generales se comparte este ideario, se requiere un abordaje sistemático, que sin demérito del libre albedrío y libertad de las personas y los profesionales, promueva el posicionamiento filosófico, ideológico, ético y político de los trabajadores sociales. La formación de este posicionamiento es parte del proceso de concientización y de la forja del compromiso social inherente a esta carrera.

c) En relación con **el perfil de egreso**, se concibe a los egresados de Trabajo Social como profesionales con una formación amplia, holística en el sentido humano, con habilidades prácticas y una conciencia social mayor que otros profesionistas, por el cúmulo de conocimientos teóricos, prácticos, metodológicos y técnicos, así como por su formación en valores, que sin ser un eje transversal explícito, le da sentido a la formación humanista inherente a la profesión.

d) En el **modelo curricular** hay ciertas similitudes en los propósitos, contenidos, modelos y estrategias pedagógicas. Las instituciones formadoras de trabajadores sociales están inscritas en instituciones autónomas, estatales y privadas que le imprimen su propio sello a sus procesos de formación, lo cual, no es razón suficiente para desechar la idea de establecer una estructura básica para la formación de trabajadores sociales. Lo que está ocurriendo con otras profesiones en el marco internacional, a partir del proyecto *tunning*, es un buen ejemplo de cómo, en el mercado global existen constreñimientos que

marcan tendencias y que frecuentemente se convierten en necesidades de adecuación curricular.

e) Las **prácticas profesionales** tienen una importancia medular y las coincidencias son múltiples:

1. En el desarrollo de las prácticas, se busca la integración de la teoría con la intervención profesional. Ningún tipo de práctica profesional debe adolecer de orientación teórica.

2. El uso de modelos de intervención en el desarrollo de las prácticas profesionales debe ser explícito.

3. Los modelos de intervención deben desarrollarse hasta el nivel operativo.

4. Las prácticas deben incluir todas las áreas que representen una oportunidad ocupacional para los egresados.

5. Se reconoce que una de las áreas de oportunidad es la orientación teórica, amplia y explícita, en el desarrollo de las prácticas.

6. Se reconoce que hay diferencias institucionales en los momentos de iniciar las prácticas, la duración de sus periodos, la diferenciación de los ámbitos o campos de prácticas y la forma específica de abordarlas.

7. La supervisión de las prácticas juega un papel muy importante en la formación profesional, incrementar la homogeneidad de estos

procesos es una necesidad, ya que hoy la diversidad se expresa en muchos aspectos: en algunos casos hay acompañamiento permanente, en otros, es intermitente o de plano distante. El número de estudiantes que se atiende por cada supervisor es muy variable. Existen instituciones que planean la supervisión al detalle, en otras se ejerce sin planes específicos. Con miras al establecimiento de un modelo curricular compartido, este campo es propicio para la reflexión y el acuerdo de criterios básicos de orientación.

Ahora que la profesión de trabajo social en México, ha llegado a un punto de desarrollo en vías de consolidación, las instituciones que forman este tipo de profesionales están obligadas a generar las condiciones para que el modelo de formación, a nivel nacional, se integre compartiendo al menos los criterios básicos de su orientación ético- filosófica, sus contenidos, sus competencias profesionales, el ejercicio profesional y la consciencia de gremio profesional, rasgos, todos, que contribuyen a la construcción y blindaje de la identidad profesional.

En cuanto a la formación de Licenciatura en Trabajo Social en la Universidad Autónoma de Sinaloa, en el año 2006 se inició con un plan de estudios diseñado por competencias profesionales. Para su elaboración, se consideraron diversos elementos a con base en los que se construyó un perfil de egreso con las siguientes competencias profesionales:

Competencias Genéricas:

G.1. Actúa de manera ética, considerando los principios básicos del trabajo social, leyes, reglamentos y normas del ámbito profesional, para atender las necesidades y problemas sociales de la población.

G.2. Detecta y resuelve problemas sociales en los ámbitos en que se desenvuelve, pensando de forma crítica y autocrítica, con actitud de empatía y respeto a las diferentes perspectivas involucradas.

G.3. Coordina e integra equipos disciplinares, multidisciplinarios e interdisciplinares para realizar tareas relacionadas con la atención de las necesidades y problemas sociales, con responsabilidad y liderazgo transformacional.

G.4. Utiliza tecnologías emergentes de forma interactiva, para desarrollar tareas académicas y/o profesionales con efectividad, atendiendo a normas y reglamentos en su uso.

G.5. Selecciona y comprende información en español procedente de fuentes diversas, la procesa y comunica durante la interacción para el aprendizaje tanto en forma oral como escrita, atendiendo a criterios de confiabilidad de las fuentes y normas de citación.

G.6. Utiliza el idioma inglés para comprender información clave en textos relacionados con el trabajo social, y comunicarse básicamente con personas en el espacio profesional.

G.7. Practica y promueve la sustentabilidad ambiental en sus ámbitos de trabajo y vida cotidiana, para coadyuvar en el aseguramiento de la satisfacción de necesidades de las actuales.

Competencias Específicas:

E1. Diagnostica las necesidades de los sujetos individuales o colectivos que demandan la atención, identificando factores relacionados y jerarquizando pertinentemente para la atención de su problemática.

E2. Integra métodos, técnicas e instrumentos para intervenir a nivel individual, grupal y comunitario a partir de modelos de intervención profesional.

E3. Orienta de forma precisa y pertinente a personas, grupos, organizaciones y comunidades para la gestión en la solución de problemas y necesidades sociales.

E4. Gestiona proyectos de intervención para la atención de problemas y necesidades sociales aplicando diversas metodologías.

E5. Evalúa el impacto de políticas públicas y sociales, planes nacionales y programas sectoriales para contextualizar los problemas sociales y explorar posibilidades de intervención profesional, en forma sistemática y de acuerdo con los protocolos establecidos.

E6. Investiga la problemática social para generar conocimiento, con base en metodología y ética científica.

E7. Genera opciones de autoempleo profesional en distintas áreas y campos del trabajo social para coadyuvar al desarrollo socio-económico de la sociedad.

Competencias Específicas por área de acentuación

EA1. Asistencia Social: Aplica programas, proyectos y acciones de asistencia social de manera individual, grupal y comunitaria, para atender oportunamente problemas y necesidades sociales.

EA2. Promoción Social: Promueve la organización y participación social para que los sujetos construyan estrategias de gestión a sus problemas y necesidades, con pertinencia y responsabilidad social.

EA3. Salud: Diseña e implementa programas, proyectos y acciones de educación para la prevención, promoción y atención oportuna y eficiente de los problemas de salud.

EA4. Jurídica: Orienta y participa en situaciones de conflicto en el ámbito jurídico y penitenciario para promover la aplicación y el respeto de los derechos humanos y la justicia social.

EA5. Educativa: Diseña e implementa programas y proyectos de intervención profesional de trabajo social en el ámbito de la educación formal e informal, pertinentes para la atención de problemas y necesidades sociales del ámbito educativo.

EA6. Empresarial: Detecta y atiende necesidades organizacionales en el área de recursos humanos para elevar la productividad y sentido de pertenencia a la empresa, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo la responsabilidad social en las empresas.

Habría que decir también que la evaluación juega un papel relevante respecto a la medición de la calidad de estos programas educativos, en México, se miden de acuerdo con los resultados de las evaluaciones externas. Las Escuelas y Facultades de Trabajo Social son evaluadas por los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y por la ACCECISO.

La participación de estos comités tiene como finalidad principal incrementar la calidad educativa de la institución a través de los diversos resultados que arrojan la evaluación aplicada, realizando recomendaciones que concreten la profesionalización de las unidades académicas participantes.

Por otro lado, sería importante proyectar a futuro, la evaluación de las distintas instituciones con las que tienen convenios de prácticas profesionales y servicio social, que permita contar con perspectivas diversas en tiempo y forma de la participación de nuestros estudiantes en los diversos espacios en los que se desempeñan, permitiendo a su vez, una mejora continua en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Aunado a lo anterior, es importante precisar la escasa vinculación que actualmente existe entre el sector empresarial y la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, a través de los programas de prácticas profesionales y servicio social, no contando con registros de estudiantes y/o pasantes desde el año 2012, con

participación en dichos procesos; lo que nos representa una notable diferencia de lo estipulado contra lo que realmente se observa.

2.4.5.- Trabajo Social en el ámbito empresarial, en un contexto internacional.

El trabajo social en la empresa privada es hoy en día una opción profesional a contemplar. Al respecto, es importante proyectar como es vista la profesión del Trabajo Social en el sector empresarial, en un contexto internacional.

La autora Martí (2019) de la Universidad Pontificia Comillas, de Madrid España, muestra a través de su estudio, que la Responsabilidad Social Corporativa es un nuevo movimiento que las empresas actuales buscan implementar en sus políticas y gestiones a través de las cuales buscan convertirse en empresas socialmente responsables que además de tener como objetivos la consecución de sus metas económicas y empresariales, buscan la realización de acciones sociales que permitan el alcance del bienestar social y la correcta conservación del medio que nos rodea. La responsabilidad social corporativa es un área en la que la figura del profesional del trabajo social tiene una gran acogida puesto que la forma de actuar de esta nueva corriente tiene mucho que ver con las competencias y características del Trabajo Social.

Así mismo, actualmente debido a la situación que atraviesa el país, muchos derechos laborales y sociales se han visto recortados y en cierto modo los empleados se han visto involucrados en un continuo desajuste laboral, personal y social como consecuencia de esto.

El Trabajo social en España no es una práctica novedosa, tiene su origen a finales del S. XIX, cuando se empieza a hablar del Estado Social. Es entonces

cuando surge la necesidad de afrontar problemas sociales y mirar por el bienestar social de los individuos, especialmente de las personas más desfavorecidas. Se toma conciencia de asumir esta responsabilidad no únicamente desde la esfera privada (caridad) sino, desde una perspectiva pública. La historia del Trabajo Social de Empresa surge dentro del llamado “paternalismo empresarial” 13 con la aparición e incorporación de la figura profesional de “asistente social”, a la cual, se le encarga la gestión de los recursos, prestaciones y servicios que la empresa puede ofrecer a sus empleados. Como anteriormente el Estado no contaba con un sistema básico de bienestar, delegó a empresas privadas estas funciones que denominaban “obras sociales”. Más adelante, con la implementación de los servicios sociales en las competencias del Estado, los profesionales del trabajo social trabajaban en las administraciones públicas y en organizaciones sin ánimo de lucro. Es entonces cuando se consolida un servicio público, al alcance de todos que atendía todas las necesidades de los trabajadores por lo que se empieza a prescindir de las empresas privadas que ofrecían estos mismos servicios.

Las empresas privadas empiezan a ocuparse de que se cumplan las medidas pensadas para favorecer los derechos laborales. Debido a esto, el trabajo social abrió más sus competencias y en lugar de centrarse únicamente en lo que podía ofrecer al Estado y administraciones públicas, empezó a trabajar en esta línea empresarial privada, interviniendo e implantando actuaciones especializadas en problemas del ámbito de la empresa privada. Así fue como se estableció el término Trabajo Social Empresarial.

Cabe destacar los ámbitos que son competencia del Trabajo Social dentro de una empresa:

1. Proporcionar apoyo psicosocial a los empleados que se encuentren con algún tipo de dificultades; 2. Participar en la creación, desarrollo y mejora de las actividades sociales de la empresa; 3. Colaborar de forma positiva para que los problemas humanos y sociales derivados del trabajo, sean tomados en cuenta por responsables e interesados, a partir de que estos reciban una serie de observaciones y anotaciones recogidas mediante el estudio de la actividad laboral. (Ortiz y Pérez, 2012) (Bernard, 1967:21, citado en Carrasco, 2009:71)

Posteriormente, con el paso de los años, el trabajo social de empresa como se había definido, sufre algunos cambios y entra en decadencia, por tres causas destacadas entre otras:

- El profesional del trabajo social de empresa no encuentra su identidad.
- El estado del bienestar se consolida y experimenta su desarrollo.
- El mundo de la empresa privada sufre algunos cambios.

Aun así, en la actualidad, debido al incremento del interés de las empresas por acciones de RSC, el trabajo social de nuevo se encuentra en auge en el ámbito empresarial. De esta forma, el profesional del Trabajo Social, realiza funciones clave como la realización de documentos de memoria y evaluación de sostenibilidad y actividad social empresarial. (Relinque y Burgos, 2012).

2.4.6- Trabajo Social en el ámbito empresarial, en México.

Los antecedentes del Trabajo Social en la empresa, se remiten a los años sesenta, ya que algunos colegas escribían artículos sobre el tema, como es el caso del artículo publicado por María del Pilar Fernández Bustillos (trabajadora social de la

empresa de Pedro Domecq), quien a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, se dio a la tarea de sistematizar el quehacer profesional de algunos (as) trabajadores (as) sociales que laboraban en la rama industrial y publicó en la revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo, un artículo que denominó, *“El Trabajo Social en las pequeñas industrias”*. Podemos observar, según lo publicado por la autora, que los trabajadores sociales desarrollaban su quehacer profesional en esta área, retomando el método de casos y grupos, quedando enmarcado como parte del trabajo social tradicional (Rivera, 2007).

Desde esta época, observamos la preocupación manifiesta de algunos profesionales del Trabajo Social, por lograr que los empresarios conozcan la utilidad del Trabajo Social. En el artículo citado en el párrafo anterior Fernández Bustillos señala, que el objetivo del Trabajo Social en las empresas, es mejorar las relaciones obrero patronales, aplicando principios de justicia y caridad, para mejorar las condiciones laborales de los empleados y obreros despertando el compromiso y la integración a la organización empresarial por medio de las prestaciones, las gratificaciones y los servicios que otorgan las empresas, realizando labor de concientización social de patrones, empleados y obreros, para que todos cumplan con sus deberes como miembros de un mismo grupo.

Podemos apreciar que desde los sesenta existía ya, la preocupación por incursionar en forma efectiva en el área empresarial, observamos que de acuerdo a este planteamiento, el trabajador social atendía directamente los problemas derivados de las relaciones y condiciones del trabajo, e indirectamente de los problemas sociales, familiares, económicos y morales de los trabajadores y de las

comunidades a que pertenecen, como un medio de intermediación, por lo tanto, *“La Trabajadora Social actuará como intermediaria entre los Trabajadores y patronos, para que mediante su acción se solucionen los problemas particulares o generales existentes y de esa manera se alcance un mejoramiento real y efectivo para ambas partes”*. (Fernández, 1964:9).

La realidad del Trabajo Social en esta época era que en algunas empresas grandes contrataban trabajadores sociales como parte del personal administrativo, asignándoles trabajos específicos o la implementación de algunos programas especiales, como fue el caso de la organización de una escuela de formación familiar para las hijas mayores de los trabajadores de Sosa Texcoco; algunos estudios para la asignación de viviendas (D. M. Nacional); estudios sociales de casos para préstamos y de salud de los empleados del Banco de Londres y México, en la Cervecería Modelo, S.A. y Cementos Cruz Azul de México, son algunas referencias que se tiene sobre la contratación de trabajadores sociales en las empresas, vale decir que es probable que existan múltiples referencias como esta, sin embargo, no están sistematizadas, por lo que no puede retomar.

Con lo antes mencionado, se reitera que en el campo de desarrollo del Trabajo Social Empresarial (TSE) se han realizado pocas investigaciones por parte de los trabajadores sociales profesionales en el área privada como lo es una empresa, debido a dos situaciones: la primera, precisamente debido a las políticas sociales del Estado, que se ha convertido en el principal empleador de trabajadores sociales ya que se relaciona su acción profesional con el bienestar

general de la población; y la segunda, en los planes de estudio de Trabajo Social no es contemplado en ningún curso ordinario, con carácter terminal o de especialidad.

Las actividades que realizan los trabajadores sociales en las empresas se han centrado en el bienestar de los trabajadores y de su familia, atendiendo a sus problemas y necesidades conforme a las actividades propuestas por la organización, o bien atendiendo demandas de los mismos trabajadores. En consecuencia, algunos autores piensan que hay que ampliar el horizonte de actividades para que los trabajadores sociales atiendan también otros tipos de problemas como son los siguientes: comunicación en la empresa, reciclaje profesional, reclutamiento de personal, selección y contratación de personal, asesoría en cuestiones relacionadas con la seguridad social, jubilaciones, etc. En todas estas cuestiones puntuales, se presenta una interacción con otros campos profesionales, el trabajador social está formando parte de equipos interdisciplinarios (Rivera, 2007).

Por tanto, la empresa como un nuevo espacio de intervención para el Trabajo Social, se justifica, pues la existencia de su acción profesional a través de la identificación de necesidades en el medio laboral y en la persona, así como las acciones que se deban desarrollar en beneficio de la calidad de vida laboral y el respeto a los derechos humanos y por ende los laborales, son parte de su quehacer profesional.

En conclusión, El trabajador social que labore en este campo de acción profesional, será un profesional que realice acciones con el objetivo de humanizar las relaciones entre la producción y el trabajador, a su vez, se favorecerá el

rendimiento de la producción en una forma más humana dentro de un marco y pensamiento de justicia social en beneficio del mejoramiento de la calidad de vida laboral que indudablemente repercutirá en el ambiente familiar y social.

2.4.6.- Trabajo Social Empresarial, una mirada desde el mundo contemporáneo.

Es fundamental iniciar diciendo, que no muchas empresas cuentan con una unidad de Trabajo Social, actualmente se ubica el Departamento de Recursos Humanos, quien es el responsable de atender las necesidades y problemáticas que surgen dentro de este sector. Aunque no es tan conocido que el trabajador social se establezca en el campo laboral, en distintas áreas lo están requiriendo ya que su competencia es diversa incluso su responsabilidad es mayor porque vela por el bienestar de todos los que conforman dicha empresa o institución.

La trayectoria de la profesión de Trabajo Social ha pasado por diferentes enfoques desde sus orígenes. Asistencialismo, beneficencia, servicios sociales son palabras que están unidas intrínsecamente a su desarrollo y que forman parte de su imaginario. Ante la nueva situación económico social, el Trabajo Social debe abrir nuevos campos en los que pueda desarrollarse, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión. (Carrasco, 2015)

El surgimiento del Trabajo Social organizacional es el resultado de su devenir, ya que amplía sus horizontes en medio de incertidumbres, cambios y limitaciones latinoamericanas. Es una propuesta de renovación para el Trabajo Social laboral que complementa el perfil gerencial del profesional. La realidad del mundo actual presiona a los profesionales en Trabajo Social a estar preparados

en muchos campos al momento de desarrollar su accionar, incluso las empresas o instituciones necesitan de este profesional para que dé respuesta a diversas problemáticas, e incluso en ciertos casos, para encargarse de la selección del personal, o de brindar capacitaciones de acuerdo al área en que se encuentren laborando.

Los autores de este artículo hacen referencia a que el Trabajo Social laboral se define como la actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, grupos y colectividades de trabajo hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas planteados por su adaptación a una sociedad industrial, en evolución y a merced de una acción cooperativa que mejore las condiciones económicas y sociales. (Díaz, 2013)

Hay que mencionar, además, que el trabajador social en cualquier área que se desenvuelva cumple funciones específicas y adaptadas a la realidad o necesidad de una organización o institución; como las siguientes: Planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos. (Chaparro, 2014).

El trabajador social tiene el reto de identificar los talentos de las personas en la organización, para que éstos sean desarrollados en sus colaboradores y a su

vez, se traduzcan en desarrollo organizacional y desarrollo personal de los empleados, con el fin de obtener ambientes laborales óptimos (Chaparro, 2012).

Dentro de toda empresa o institución existe un Departamento llamado Talento Humano, Recursos Humanos o Capital Humano, el mismo que está conformado por un equipo interdisciplinario de profesionales, entre ellos está el trabajador social.

De acuerdo a lo expuesto por (Méndez, 2015) en las grandes empresas, el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de dirigir al personal de la empresa, asumiendo funciones tales como:

- La gestión del rendimiento operativo, encargado de la acomodación de los recursos y las estructuras, flexibilización de las relaciones de trabajo, personalización del sistema de retribución, revisión de los conceptos salariales.

- El estudio de la innovación y la flexibilidad, encargado de la correcta planificación de las necesidades del personal, la formación del personal, la adaptación de las estructuras productivas, el achatamiento de la pirámide organizativa.

- Conseguir la adicción del personal, último aspecto donde se ve una mayor relevancia del Trabajador Social, ya que es en este ámbito donde existe un interés creciente por ampliar, desarrollar y potenciar los recursos humanos.

Esta área, le permite al trabajador social velar por el bienestar de la colectividad asumiendo funciones que no estén únicamente enfocadas en la gestión, sino que también en un estudio que busque mejorar o aplicar estrategias correctas para el buen uso de los recursos existentes.

Entonces, de su intervención como profesional en Trabajo Social encargado del Departamento de Recursos Humanos depende que desempeñen sus funciones para las que son contratados, porque de aquí se contrata, se recluta, se controla y evalúa al personal (Vélez, 2020).

En definitiva, El mundo laboral está sujeto a grandes transformaciones que influyen en la naturaleza del Trabajo Social, sin embargo, este profesional se proyecta en ese elemento importante dentro de la política social de una empresa o institución ya que tiene como objetivo principal el de orientar el desarrollo del personal, optimizando la calidad de vida de los trabajadores, mediante la aplicación de una función específica como es la gerencial, la misma que le va a permitir planificar, organizar y dirigir al colectivo mediante una serie de actividades que vayan orientadas a promover el bienestar laboral, prevenir riesgos laborales y movilizar aquellos recursos que favorezcan la conciliación laboral.

CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1.- Tipo de investigación.

El diseño de investigación a emplear es de campo y podríamos definirla como el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

3.1.2.- Enfoque.

La presente investigación utilizará el enfoque cualitativo, es decir, es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado (Hernández, 2014). Así mismo determina que el proceso de investigación corresponda con los supuestos teóricos en los que se sustenta. En esta dirección cabe resaltar la interrelación que se produce entre el investigador y el objeto investigado, provocando la mutua influencia y correspondiente modificación. Si este tipo de investigación se dirige a resolver problemas de la práctica, es el diálogo que se entabla con ella quien direccionará el curso de la investigación, sus fases, su replanteo al dictado de las nuevas informaciones y constructos teóricos configurados sobre su basamento. El proceso de investigación no se produce de modo lineal, sino circular, se reformula

constantemente al dictado de las nuevas aportaciones que surgen como resultado de la interacción con la realidad.

3.1.3.- Método.

Para desarrollar la investigación se considera el método de investigación acción combinado con el fenomenológico, a través del cual se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente, Se basa en el análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados. El investigador confía en la intuición, imaginación y en las estructuras universales para lograr aprender la experiencia de los participantes. El investigador contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias). (Hernández, 2014).

3.1.4.- Población.

Para Hernández et al. (2014) “señala que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Partiendo de este supuesto, para esta investigación se contó con una población de estudiantes del 8vo semestre de la Licenciatura en Trabajo Social pertenecientes a la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, empleadores del sector empresarial que han tenido y no la experiencia con la profesión del Trabajo Social y por último a Trabajadores Sociales insertos en la empresa.

3.1.5.- Muestra.

La selección de la muestra, para la aplicación de los instrumentos antes mencionados fue de suma relevancia para el alcance de los objetivos de la fase de investigación. En el caso de los empleadores y profesionistas en Trabajo Social insertos en el campo empresarial, fue un muestreo no probabilístico deliberado o por juicio, es decir, se seleccionó con base en el conocimiento de la población objetivo, que cumplirá con la finalidad de establecer convenio con las instancias involucradas. Se determinaron a cuatro empresas para su aplicación, de las cuales dos recién crearon el espacio de Trabajo Social, una por motivo de que se contaba con anterioridad convenio para la realización de prácticas profesionales y servicio social y actualmente no existen y la cuarta empresa aplica como un espacio potencial y de gran oportunidad para la profesión con disponibilidad para ello, por parte del empleador.

Para la aplicación del instrumento para estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social, se determinó primordial seleccionar a los estudiantes que estaban por concluir su formación académica, es decir pertenecientes al 8vo semestre, que pudieran expresar su experiencia respecto si recibieron o no competencias específicas sobre el trabajo social empresarial, principalmente, para tal acción se consideraron un total de 35 entrevistados. Lo anterior descrito corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia.

La previa experiencia en la situación problema y el total convencimiento de elegir una temática resultó muy satisfactorio para el proceso de experiencia y aprendizaje, fue de gran aporte al diseño de los instrumentos y elección de los sujetos. Fué un proceso enriquecedor, pero también expuesto a grandes retos,

puesto que es un campo de intervención de la profesión que ha sido desatendido, desvinculado y poco explorado, por lo tanto, se contó con el temor de enfrentar rechazos y desinterés por parte de los involucrados. Sin embargo, esa red de contactos establecida durante la trayectoria laboral en empresas de quien es autora de este proceso de investigación-acción, ha resultado de gran utilidad, obteniendo aportaciones e información que será de gran valor para la intervención.

3.1.6.- Técnicas.

Realizar una investigación implica llevar a cabo una búsqueda intencionada de conocimiento, mediante un proceso sistemático de análisis y reflexión (Cheesman, 2010); en otros términos, un método o conjunto de pasos para recolectar y analizar datos que te permitan resolver problemas y atender las necesidades de las personas, lo cual puedes lograr con ayuda de ciertas técnicas, tal fue el caso para esta investigación de la Observación, la cual consiste en el registro sistemático de comportamientos y situaciones, realizado a partir de los sentidos, para buscar información específica (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). y la entrevista semiestructurada, es una conversación entre dos o más personas, donde el entrevistador hace preguntas para comprender las perspectivas, situaciones, problemas y soluciones de los entrevistados con sus propias palabras (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), creando un clima de confianza, utilizando una guía como base en la que el entrevistador puede agregar preguntas para obtener más información.

3.1.7.- Instrumentos.

Para la investigación de campo, se consideró el empleo de la entrevista semiestructurada, instrumento elaborado para ser aplicado a estudiantes de Licenciatura en Trabajo Social pertenecientes a 8vo semestre, empleadores y trabajadores sociales insertos en el sector empresarial, partiendo del principal objetivo que radica en conocer la percepción y experiencia respecto a las competencias específicas de la profesión del Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, así mismo propuestas que mejoren los procesos de vinculación con dicho sector, según sea el caso de cada actor participante.

Aunado a lo anterior, en un segundo momento, en la elaboración de un diagnóstico integral. Esta herramienta se utiliza para concretar algunos factores que limitan la incorporación del profesionalista en Trabajo Social en el sector empresarial, expuestos a modo vivencial, pero en esta ocasión diseñando instrumentos e identificando a los estudiantes de 8vo semestre, empleadores y Trabajadores Sociales insertos en el campo empresarial como sujetos sociales clave para la obtención de información real, en tiempo y forma sobre la situación problema.

CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA SOCIAL.

El diagnóstico social es el análisis de la situación, evaluación del problema, conocimiento de la realidad social, estudio individual-familiar, acción razonada, investigación científica, proceso de conocimiento e intervención social, perspectivas estratégicas, procedimiento metodológico, identificación del problema y reconocimiento de los hechos. (Fernández, 2008). Este instrumento se utilizará para identificar todos aquellos factores que limitan la incorporación del profesionalista en Trabajo Social en el sector empresarial y a su vez diseñar estrategias que generen un cambio en la situación problema.

Para su realización se tomó como referencia la propuesta metodológica de Nuria Fustier, Investigadora de Barcelona, a través de “El diagnóstico social: una propuesta metodológica desde el Trabajo Social, que consta de un proceso de 3 pasos: descripción, análisis y síntesis

Retomando la delimitación de la situación problema, es posible afirmar que la situación a analizar es la escasa inserción laboral de los Trabajadores Sociales en empresas privadas, para ámbitos relacionados con los Recursos Humanos, entendiendo que el aporte social podría ser importante en ámbitos como éstos. Aportes no solamente a nivel de los destinatarios de las políticas que se pueden llegar a generar a nivel empresarial, sino también a nivel de los profesionales de Trabajo Social que podrían ser favorecidos a la hora de integrar una empresa privada que les brinde un salario en algunos casos por encima de la media del mercado local, y que los coloquen fuera de la realidad que muchos de los Trabajadores Sociales enfrentan hoy por hoy.

Este escenario demanda profesionales con capacidad para conocer, explicar, interpretar, comprender e intervenir las complejas situaciones de la realidad social, y en especial la que la organizacional presenta.

En este orden de ideas, el proceso formativo debe apuntar a brindar los fundamentos epistemológicos, conceptuales, metodológicos y técnicos para la intervención profesional en la gestión del talento humano, dirigida a apoyar y orientar los procesos de integración, coordinación y dirección de las personas en relación con su bienestar y calidad de vida, la integración entre los objetivos personales y los organizacionales, así como el relacionamiento responsable de la organización con su entorno, todo ello para el logro de la misión organizacional.

En la lógica enunciada en esta reflexión, se presenta como reto para la academia valorar el saber administrativo y profundizar en él, para brindarles a los estudiantes herramientas epistemológicas, teóricas, metodológicas y técnicas que les permitan comprender e intervenir las realidades sociales y organizacionales, donde el trabajador social lidere como director y coordinador de organizaciones, procesos, planes, programas y proyectos.

Aunado a lo anterior, se debe orientar a los estudiantes para que desarrollen capacidades y habilidades gerenciales, sin temor al ejercicio del poder y las cátedras referidas a lo empresarial, sino que deben ser transversales en el proceso formativo. Asimismo, la academia puede y debe diseñar y ejecutar proyectos investigativos que den cuenta del quehacer del Trabajo Social en el ámbito empresarial, identificando roles, funciones, logros, aportes, y desarrollos teóricos y metodológicos (Berrío, 2014)

En coherencia con lo enunciado desde el ejercicio de la profesión y lo gremial, el escenario organizacional y del Trabajo Social Laboral debe ser valorado y considerado como un escenario más por profundizar y desarrollar. El estudiante deberá integrar este saber de manera integral para su accionar profesional futuro, apuntándole a posicionarse y articularse a equipos inter o multidisciplinarios, y ojala transdisciplinarios.

El estudio de las organizaciones, como escenarios o unidades de análisis de intervención de las profesiones y disciplinas, ha sido abordado desde distintas perspectivas, como las de la economía, la sociología, la psicología, las ciencias políticas, la antropología, el psicoanálisis, la administración y, por supuesto, el Trabajo Social.

Un reto para la academia consiste en formar a los trabajadores sociales, dándoles a conocer los principios básicos de la Administración, así como su aplicabilidad a la organización (entendida como un sistema formal integrado por procesos, recursos y relaciones), y facilitándoles la adquisición de fundamentos teóricos, habilidades, técnicas y herramientas metodológicas, que les servirán de apoyo para su quehacer profesional dentro de procesos sociales, en los que distintas problemáticas emergen como objeto de conocimiento e intervención, demandando la gestión del Trabajo Social apoyado en la Administración (Alvarado, 2010)

En el caso concreto de Mazatlán Sinaloa, no se ha atendido a profundidad, con movimientos de profesionistas del gremio, que impacten y hagan que a nivel de autoridades laborales, se realice una revisión de la caracterización de las

profesiones y se eleve el rango de la profesión, incluso dentro de la Ley Federal del Trabajo, donde es concebido como un oficio, que está por debajo de varias profesiones, ya que no se reconoce el nivel, con el que actualmente cuenta la profesión.

4.1.- Descripción y análisis.

La Facultad de Trabajo Social Mazatlán, es una unidad académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con más de 40 años de trayectoria académica, formando Licenciados en Trabajo Social, y recientemente ha creado la Maestría en Trabajo Social, es importante mencionar que dicha unidad académica contó con un programa de Maestría en Desarrollo Cultural Comunitario, perteneciente al Padrón de excelencia de PROMEP, de la Universidad de Santiago de Oriente de Cuba, generación 1999 – 2001.

El Licenciado en Trabajo Social se concibe con una formación amplia, holística en el sentido humano, con habilidades prácticas y una conciencia social mayor que otros profesionistas, por el cúmulo de conocimientos teóricos, prácticos, metodológicos y técnicos, así como por su formación en valores, que sin ser un eje transversal explícito, le da sentido a la formación humanista inherente a la profesión (Plan de estudios Licenciatura en Trabajo Social 2015).

Actualmente promueve un plan de estudios desde el 2015, que integra materias optativas del sector empresarial las cuales son cursadas dentro del VII y VIII semestre de la Licenciatura en Trabajo Social. Sin embargo, desde hace más de 8 años, no existe vinculación alguna con el sector en mención, dentro de los

programas de Prácticas Profesionales, así mismo como el del Servicio Social.

La Licenciatura en Trabajo Social en la ciudad de Mazatlán Sinaloa, venía ofertando dentro de su Plan de Estudios, conocimientos acerca del Trabajo Social Empresarial, a través de asignaturas que se cursaban de manera obligatoria y que a su vez permitía, vinculación con el sector, a través de los programas de Prácticas Profesionales y Servicio Social en el sector empresarial, siendo estas de giro hotelero principalmente por las características locales de la región, Hotel Playa Mazatlán y Hoteles el Cid, fueron las empresas pioneras que crearon el espacio de Trabajo Social y que a su vez, generaban la oportunidad de mantener una vinculación activa y abierta a los procesos de estancias académicas, recibiendo a estudiantes en fase de visita guiada, de investigación, prácticas profesionales y servicio social; esto generaba aportes en la formación de la comunidad estudiantil de Trabajo Social, así mismo, la generación de una identidad profesional más sólida y actualizada. Sin embargo, a partir del 2008, se realizan cambios en el entonces Plan de Estudios, excluyendo este tipo de materias, lo que vendría a debilitar la vinculación que se mantenía hasta el momento. A partir del 2015 se realiza una nueva modificación en el plan de estudios, incluyendo las modalidades de optativas, donde el Trabajo Social Empresarial desde la Administración de Recursos Humanos, vuelve a formar parte de las competencias profesionales de los egresados en la Licenciatura en Trabajo Social Mazatlán; sin embargo, solo para quienes eligen de manera opcional dicho campo de intervención.

Se reitera que, a pesar de existir antecedentes desde los años treinta, el trabajo social empresarial no se ha desarrollado en forma significativa. El espacio empresarial, por sus características y las pretensiones de los trabajadores sociales, es considerado un área de intervención profesional potencial, en tanto que su desarrollo es incipiente en las facultades de Trabajo Social en su fase de formación terminal o de elección libre u opcional, como un campo profesional de intervención específico, o mejor aún, como un mercado de trabajo más. Este campo de intervención social no ha adquirido a través del proceso educativo y de capacitación, los rasgos profesionales distintivos del campo empresarial que deben poseer los alumnos que egresan de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Hay que mencionar además, que en el campo de desarrollo del Trabajo Social Empresarial (TSE) se han realizado pocas investigaciones por parte de los trabajadores sociales profesionales debido a dos situaciones: la primera, precisamente debido a las políticas sociales del Estado que se ha convertido en el principal empleador de trabajadores sociales ya que se relaciona su acción profesional con el bienestar general de la población; y están más encaminadas a la área de la salud, educación y la segunda, en los planes de estudio de Trabajo Social no es contemplada esta área de intervención en ningún curso ordinario, con carácter terminal o de especialidad (Rivera, 2007).

En este sentido los sujetos de estudio del presente diagnóstico social brindan sus expectativas, experiencias y propuestas, en torno a la posición del Trabajo Social en las empresas en Mazatlán, Sinaloa, pero sobre todo a la del perfil idóneo para generar las respectivas competencias específicas necesarias

para asumir la posición dentro del mencionado sector, permitiendo a su vez la activación de convenios interinstitucionales. Por lo tanto, se describen a continuación las características generales de los participantes en el proceso de investigación:

Tabla 5. Caracterización general de sujetos sociales participantes

Estudiantes	Empleadores	Trabajadores Sociales
Estudio aplicado a estudiantes modalidad escolarizada de 4to grado, que se encontraban a 2 semanas de finalizar su formación académica.	Se eligieron empresas de manera convencional, es decir con visión de concretar convenios interinstitucionales.	Se localizaron a Trabajadores Sociales insertos en el sector empresarial.
Se aplicó a 35 estudiantes.	Se aplicó a 5 empresas: Grupo Bimbo, Grupo Petroil, Grupo El Cid, Grupo Pueblo Bonito y Maz Industrial.	Se aplicó a 5 Trabajadores Sociales, insertos en el sector empresarial, pertenecientes a: Maz industrial, Grupo el Cid y Grupo Petroil.
El instrumento aplicado fue una entrevista semiestructurada.	El instrumento aplicado fue una entrevista semiestructurada.	El instrumentos aplicado fue una entrevista semiestructurada

Nota: Esta tabla es elaboración propia y muestra la descripción de los sujetos sociales seleccionados para la aplicación del presente Diagnóstico, así mismo de los motivos que surgieron para ello.

Aunado a lo anterior, se realiza el siguiente análisis de los cuestionamientos impartidos a los sujetos sociales de estudio: estudiantes, empleadores y trabajadores sociales insertos actualmente en el sector empresarial.

4.1.1. Estudiantes.

Se aplicó un estudio a 35 estudiantes por egresar de la Licenciatura en Trabajo Social Mazatlán modalidad escolarizada, de un total general de 101 estudiantes de la generación 2017–2021 y pertenecientes al plan de estudios 2015. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 6. *Caracterización de estudiantes*

No estudiante	Sexo	Turno	Nivel de identificación del campo de intervención "Empresarial" Suficiente/Regular/Insuficiente	Optativa Cursada
E1	F	Matutino	Regular	Jurídico
E2	F	Matutino	Regular	Salud
E3	F	Matutino	Suficiente	Empresarial
E4	F	Matutino	Regular	Salud
E5	F	Matutino	Insuficiente	Salud
E6	F	Matutino	Regular	Salud
E7	F	Matutino	Regular	Salud
E8	F	Matutino	Suficiente	Salud
E9	F	Matutino	Insuficiente	Empresarial
E10	F	Matutino	Regular	Salud
E11	F	Matutino	Insuficiente	Salud
E12	F	Matutino	Regular	Educativo
E13	F	Nocturno	Insuficiente	Jurídico
E14	F	Nocturno	Insuficiente	Jurídico
E15	F	Nocturno	Insuficiente	Salud
E16	F	Nocturno	Insuficiente	Salud
E17	F	Nocturno	Insuficiente	Salud
E18	F	Nocturno	Insuficiente	Salud
E19	F	Nocturno	Regular	Empresarial
E20	F	Nocturno	Regular	Salud
E21	F	Nocturno	Insuficiente	Educativo
E22	F	Nocturno	Insuficiente	Educativo

No estudiante	Sexo	Turno	Nivel de identificación del campo de intervención "Empresarial" Suficiente/Regular/Insuficiente	Optativa Cursada
E23	F	Nocturno	Regular	Empresarial
E24		Nocturno	Regular	Salud
E25	F	Nocturno	Insuficiente	Jurídico
E26	F	Nocturno	Suficiente	Jurídico
E27	F	Nocturno	Insuficiente	Empresarial
E28	F	Matutino	Insuficiente	Jurídico
E29	F	Matutino	Regular	Jurídico
E30	F	Matutino	Insuficiente	Educativo
E31	F	Matutino	Insuficiente	Educativo
E32	F	Matutino	Suficiente	Educativo
E33	F	Matutino	Insuficiente	Salud
E34	F	Matutino	Insuficiente	Educativo
E35	F	Matutino	Insuficiente	Jurídico

Nota: Esta tabla es elaboración propia y muestra las características de los estudiantes entrevistados.

Es relevante mencionar la claridad con la que se determina el nivel de satisfacción que obtuvieron durante su desarrollo académico en la adquisición de competencias específicas del Trabajo Social Empresarial, resaltando como insuficiente y por consiguiente se puede observar el número de estudiantes que eligieron cursar la optativa Empresarial, de los 35 entrevistados solo 5 la cursaron.

Sin describir la percepción y satisfacción que tienen los estudiantes en cuanto a la elección de la carrera, muestran con claridad en su gran mayoría convicción respecto a la elección de la profesión en Trabajo Social, enriqueciendo el rubro con aportaciones como:

“Se estipula la valoración del ser humano” (E35). “Es una carrera que poco a poco he conocido y practicado en los cuatro años, teniendo como meta continuar con el posgrado y doctorado” (E23). “Después de haber tenido tantas experiencias y aprendizajes vividos muy bonitos, que me quedo con esta carrera. He transformado muchas cosas en mi persona gracias a esta carrera tan linda y humana” (E20).

Se puede observar además, que el trabajo social es percibido, como una profesión y una práctica que se apoya, en sus diferentes modalidades y momentos para intervenir, en un conocimiento integral que se ha ido fortaleciendo como profesión y adicionalmente aporta la individualidad del gremio en su crecimiento personal.

El trabajo social es 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 Trabajo Social (FITS)).

Continuando con las apreciaciones de la formación académica recibida por la comunidad estudiantil elegida como objeto de estudio, abordamos la modalidad de las competencias específicas que tienen que ver exclusivamente con lo

correspondiente a asignaturas de Trabajo Social Empresarial y lo relacionado al campo de intervención en mención. Al respecto se observa un claro desconocimiento y falta de conocimientos teóricos, metodológicos, se parte del nivel de identificación considerando la ponderación insuficiente, regular y suficiente para catalogar los aprendizajes adquiridos, de los 35 sujetos de estudio, 19 mencionan como insuficiente el conocimiento adquirido sobre el campo de intervención en mención, mientras que 12 lo manifiestan como regular y solo 4 como suficiente, denotando una carencia formativa al respecto.

Algunos comentarios que brindan mayor soporte a lo anterior son:

“No tengo mucha información” (E31). “Muy poco, realmente nada, puesto que no abordamos ninguna materia sobre ello” (E5). “Lo poco que conozco sobre el área empresarial es un balance entre la empresa y los empleados” (E24). “Hace falta más información y práctica también” (E23). “Es cuando el trabajador social interviene para llevar un mejor ambiente laboral y la resolución de problemas” (E9). “En realidad desconozco la finalidad pero considero que cualquier empresa requiere un Trabajador Social” (E11).

Es necesario remarcar la ausencia de contenido respecto a uno de los campos de intervención considerado como potencial, las estudiantes muestran una idea muy generalizada de lo que implica el quehacer profesional empresarial, en otros caso nula y se detecta un notable interés por que se potencialice este campo de intervención.

Tal y como lo dice la autora Galeana (2004) El trabajo social debe abrirse nuevos espacios profesionales, para lo cual deben detectarse e investigarse nuevas

peticiones o demandas potenciales no tradicionales para formular propuestas profesionales, racionales y operativas de intervención en nuevos o emergentes mercados de trabajo.

Continuando con la formación de competencias específicas del Trabajo Social Empresarial (TSE) se encuentra otra debilidad al respecto, la totalidad de estudiantes cuestionados, determinan que no cursaron ninguna materia acorde al campo en mención, así mismo ninguna formación complementaria, como cursos de capacitación, visitas guiadas, talleres, etc., muchas menos vinculaciones con procesos de prácticas profesionales. A excepción de quienes optaron la modalidad optativa “Empresarial”, siendo solamente 5 estudiantes de la presente muestra quienes recibieron catedra al respecto, sin embargo, encontraron insuficiente en su mayoría la impartición de conocimiento, se refleja en las siguientes respuestas:

“Me hubiera gustado conocer a través de la práctica, el campo empresarial” (E27). “Los maestros que me dieron esta optativa no mostraron mucha experiencia” (E9). “La verdad es un área del Trabajo Social muy interesante, me hubiera gustado conocer más” (E3). “Yo quería la optativa de salud, pero me dijeron que ya no había espacio y me pusieron en esta” (E19). “Me pusieron obligadamente en esta optativa, pero si me gusto el aprendizaje” (E23).

En cuanto a esta temática, es importante recalcar el evidente enfoque que se le da a los campos tradicionales, como resultado de ello, la elección de optativas se inclina a tales espacios, tal es el caso de los sujetos de estudio participantes, en los que solamente cinco eligieron de forma voluntaria la asignatura optativa Trabajo

Social Empresarial, mientras que ocho se inclinaron por el campo de intervención de la salud.

Tomando en consideración para su elección el conocimiento previo que tienen por cada uno de los campos de intervención impartidos durante su formación académica, es decir, a través de las asignaturas obligatorias y los procesos de prácticas profesionales, los sujetos de estudio en mención, expresan lo siguiente:

“Deberían existir más instituciones y empresas para hacer prácticas” (E1).

“Siempre son las mismas instituciones” (E28). “No hay muchas opciones, escogemos lo más fácil y seguro” (E3).

Es de relevancia hacer mención, en cuanto a la formación de Licenciatura en Trabajo Social en la Universidad Autónoma de Sinaloa, desde el año 2006 se inició con un plan de estudios diseñado por competencias profesionales, hoy en día opera el plan de estudios 2015 el cual se encuentra en vigencia al momento de elaborar el presente documento. Para su elaboración, se consideraron diversos elementos, en los que se construyó un perfil de egreso con las siguientes competencias profesionales: Competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas (Plan de estudios Licenciatura en Trabajo Social 2015).

Sin embargo al cuestionamiento sobre identificar empresas en las que el Trabajador Social puede desempeñarse en el sector empresarial, hubo una participación un tanto limitada, al contexto real, haciendo mención que únicamente relacionan la función del trabajador social en la administración de Recursos

Humanos, en empresas tales como: CocaCola, Bimbo, Soriana, Wal-Mart, Pinsa, Pepsi, Hoteles, Coppel, pero no identifican las funciones específicas como tal.

Aunado a todo lo anterior y a manera de conclusión, se consideró necesario contar con la perspectiva del estudiante respecto a lo que ellos consideran de utilidad para fortalecer el perfil de egreso del Trabajador Social en el sector empresarial, haciendo mención de lo siguiente:

“Asignar materias del campo empresarial no solo optativas” (E3), “Que se enfoquen más a áreas como esta, considero que hay mucha oportunidad y la estamos desaprovechando” (E10), “Una educación más completa y clara” (E6), “Incluir el Trabajo Social Empresarial y el Trabajo Social Autónomo en la formación académica” (E15), “Que las materias no se imparten de manera rápida y superficial” (E22), “Que el plan de estudios incorpore el sector empresarial” (E28), “Que exista la posibilidad de hacer prácticas y servicio social en este campo” (E27), “Que haya cursos del campo empresarial” (E1) “Estrategias de habilidades como la actitud de servicio” (E29).

Los individuos formados bajo el modelo de competencias profesionales, reciben una preparación que les permite responder de manera integral a los problemas que se les presenten, brindándoles la capacidad de incorporarse más fácilmente a procesos permanentes de actualización, independientemente del lugar en que desempeñen sus labores. En este sentido, las competencias profesionales aúnan conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Este conjunto de capacidades y atributos personales cobran sentido cuando se les

aprecia en la óptica de una tarea profesional determinada, para la cual existen criterios de logro, calidad o efectividad bien establecidos (Vargas, 2008).

4.1.2. Empleadores.

La vinculación entre formación y empleador, sin duda alguna es esencial para el fortalecimiento de las competencias específicas del trabajador social empresarial, por ello es indiscutible considerar al empleador como sujeto de estudio, con la finalidad de identificar el conocimiento y expectativas que se tiene sobre el Trabajo Social y por consiguiente establecer una vinculación interinstitucional.

Se aplicó una entrevista semiestructurada a 4 empleadores, elegidos en base a un propósito, generar vínculos interinstitucionales a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 7. Caracterización de empleadores

No. Empleador	Empresa y giro	Pu esto	No. De Trabajadores (en Mazatlán)	¿Existió vinculación interinstitucional con la empresa que representa?	¿Hay Trabajadores Sociales laborando en su empresa?
EM1	Grupo Petroil	Director de Talento y Cultura	700	No	Si
EM2	Grupo el Cid Hotelería	Director de Recursos Humanos	1,300	Si	Si
EM3	Grupo Bimbo	Director Desarrollo y Talento	430	No	No
EM4	Hotel Pueblo Bonito	Director de Recursos Humanos	850	No	No

Nota: La presente tabla es elaboración propia y representa las características de los empleadores seleccionados como sujetos de estudio, dentro de la cual destaca la nula

vinculación que actualmente existe con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, pero se rescata que en dos de los empleadores entrevistados cuentan con profesionales en Trabajo Social insertos en sus empresas.

Muchas empresas cuentan con una unidad de Trabajo Social, mientras otras solo con el Departamento de Recursos Humanos. Aunque no es tan conocido que el trabajador social se establezca en el campo laboral, en distintas áreas lo están requiriendo, ya que, su competencia es diversa incluso su responsabilidad es mayor porque vela por el bienestar de todos los que conforman dicha empresa.

Los empleadores entrevistados al respecto hacen saber que el conocimiento que tienen acerca del Trabajador Social en el sector empresarial es poco, relacionan la carrera a campos tradicionales como lo es el de la salud y educación. Sin embargo muestran una apertura por incluirlo en la gestión y administración del recurso humano, pues hacen mención que en los últimos 2 años han detectado que la profesión es destacada trabajando en lo social y la proyectan en sus empresas, a través de los siguientes comentarios:

*“El trabajo social brinda atención y seguimiento a los colaboradores” (EM3),
“El Trabajador Social es un excelente gestor del bienestar” (EM1), “No ubico el perfil, en el sector empresarial, pero estoy abierta a la posibilidad de conocerlo” (EM4).*

Así mismo se les cuestionó acerca de las funciones que el área de Recurso Humano, Talento Humano y/o Capital Humano, de acuerdo a la denominación de la empresa, realiza, siendo estas enfocadas a la atención, seguimiento y gestión de las necesidades, procesos formativos, derechos y obligaciones de los

colaboradores, con la finalidad de elevar la productividad laboral. Por tal motivo, se abordó el tema de los perfiles de puesto, de quienes llevan tan importante labor, las respuestas fueron las siguientes:

“Contadores, psicólogos, comunicólogos y desde marzo del 2020 se integra el trabajador social como responsable de Salud y Bienestar” (EM1).

Al respecto es de relevancia mencionar que es un puesto de nueva creación, el cual se propone como respuesta a la necesidad de la empresa de contar con un perfil capaz de brindar orientación, gestión, canalización y seguimiento en temas de salud y bienestar al colaborador, determinando al Trabajador Social como una profesión propuesta a raíz de la experiencia del actual director de talento y cultura con un profesionalista de ese ámbito, creando una expectativa y relacionando con la búsqueda antes descrita, obteniendo la aprobación para la contratación de dicho perfil, tal como lo señalan a continuación:

“Psicólogos, contadores, administradores de empresa y Trabajo Social” (EM2). “psicólogos, contadores y administradores de empresa (EM3), “Psicólogos, administradores de empresa, contadores y turismo” (EM4).

Al respecto El Trabajo Social laboral se define como la actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, grupos y colectividades de trabajo hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas planteados por su adaptación a una sociedad industrial, en evolución y a merced de una acción cooperativa que mejore las condiciones económicas y sociales. (Díaz, 2013)

Así mismo, desde otra perspectiva, el trabajador social tiene el reto de identificar los talentos de las personas en la organización, para que estos sean desarrollados en sus colaboradores y a su vez, se traduzcan en desarrollo organizacional y desarrollo personal de los empleados, con el fin de obtener ambientes laborales óptimos. (Chaparro y Urra, 2012).

En cuanto al cuestionamiento de incorporar el perfil al Trabajador Social al sector empresarial, hacen mención de la importancia de generar vínculos a través de convenios interinstitucionales, puesto que a través de procesos de prácticas profesionales podrían tener mayor contacto con el perfil del profesionista y considerarlos mayormente en los procesos de la administración del recurso humano, se observa en las siguientes respuestas:

“Es importante que se haga difusión de lo que hace el Trabajo Social en la empresa” (EM3), “Es una profesión increíblemente buena, se merece más” (EM1), “Me gustaría que incursionarán practicantes o prestadores de servicio, así podré valorar el perfil que muestra el profesionista en Trabajo Social” (EM4) “La experiencia que he tenido con Trabajadores Sociales es gratificante, me gustaría reactivar los procesos de prácticas profesionales” (EM2).

Indudablemente se requiere activar procesos encaminados a generar una vinculación con este sector, pero sobre todo aportar a la formación de los y las estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social, con un perfil claro y capaz de emprender la misión y visión de la empresa a través de los conocimientos teóricos metodológicos y técnicos de la profesión.

Al respecto los empleadores refuerzan haciendo mención de algunos elementos que consideran indispensables, debe contar el Trabajador Social para aportarle a la empresa:

“Manejo de conflictos, gran negociador” (EM2), “Que tenga claridad del quehacer de su profesión para ejercerla exitosamente” (EM3), “Una gran actitud de servicio y conocimientos del sector empresarial en todo su contexto” (EM1), “Competencias actitudinales” (EM4).

El escenario vislumbra grandes retos, donde la constancia jugará un papel fundamental para generar el logro de los objetivos que se propongan. Sin embargo, se cuenta con la apertura de los empleadores para participar activamente en los procesos en que se les involucre.

4.1.3. Trabajadores Sociales insertos en el campo empresarial.

El trabajo social es intervención social, en lo social, especifica Carballeda; es acción social que se realiza en interrelación con los sujetos que experimentan la situación-problema (Tello, 2019).

Dentro de este diagnóstico es importante considerar la perspectiva del profesionista que interviene actualmente en el campo de intervención empresarial, así mismo las limitantes que han tenido que superar para realizar su ejercicio profesional.

Tabla 8. *Caracterización de Trabajadores Sociales insertos en el sector empresarial*

No. TS	Empresa	Puesto	Antigüedad	Grado académico	Fecha de egreso
TS1	Maz Industrial	Trabajador Social	4 años	Licenciado en Trabajo Social	2017
TS2	Grupo el Cid	Asistente de Administración de Personal	3 años	Licenciado en Trabajo Social	2015

Nota: La presente tabla es elaboración propia y nos muestra de manera muy concretamente que ambos profesionistas ejercer dentro del sector empresarial a través de funciones relacionadas con la administración del recurso humano, así mismo son egresados pertenecientes al plan de estudios vigente hasta el momento de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, mismo que no contempla las asignaturas del Trabajo Social Empresarial.

Se inicia abordando la formación académica de nuestros sujetos participantes, ambos pertenecen a un plan de estudios basado en competencias así mismo tampoco recibieron materias semejantes al sector en el que actualmente intervienen.

“Me hubiera gustado haber tenido un marco de referencia durante mi formación académica, antes de incursionar a laborar en el sector empresarial” (TS2).

Sin embargo, el poco conocimiento que adquirieron a través de la experiencia laboral de otros profesionistas en Trabajo Social que ejercieron en dicho sector, fué aliciente para considerar este campo de intervención como objetivo para ejercer en él.

“Siempre se le dio mayor énfasis a los campos tradicionales de la profesión, excluyendo al empresarial” (TS2).

Respecto al estatus que consideran tiene actualmente la profesión en el sector, mencionan que aún no se cuenta con un destacado nivel, así mismo como profesionistas se cuenta con poco conocimiento de la infinidad de acciones que se pueden emprender, en beneficio de los colaboradores y de la empresa.

“Hay bastante en lo que podemos aportar, necesitamos preparar a las generaciones para que defiendan un espacio en el que encajamos perfectamente” (TS2, “Estoy segura de que si hacemos mayor presencia, las empresas nos voltearan a ver” (TS1).

Ante lo antes expuesto es importante mencionar que ambos profesionistas coinciden en que el mayor obstáculo al que se enfrentaron cuando recién se incorporaron al sector empresarial, fue la poca claridad de lo que implica el hacer

del Trabajador Social, porque así mismo consideran importante, independientemente de las funciones específicas que se ejerzan dentro de la administración del Recurso Humano, proyectar un perfil del Trabajador Social claro que se diferencie al resto. Aunado a lo anterior, hacen mención que existe un evidente desconocimiento por parte del equipo multidisciplinario con el que trabajan, y que ha ido minimizando con el paso del tiempo y el compartir experiencias laborales.

“Se necesita generar vínculos con el sector empresarial, sin duda alguna realizar prácticas profesionales o servicio social, brindará mejores competencias entre nuestros futuros profesionistas, puesto que tendrán un mayor conocimiento al respecto” (TS2).

“Si no existen asignaturas que aborden el sector empresarial, se deberían manejar cursos que fomenten el conocimiento teórico, metodológico y técnicos” (TS1).

En cuanto a la manera en cómo incursionaron a laborar en la empresa, mencionaron que fue a través de méritos propios, el profesionista de la empresa Maz industrial comenta que a través de las redes sociales se enteró de la convocatoria, mandando su Curriculum Vitae, siendo programado a diversos procesos de entrevistas, posicionándose ante los demás candidatos, al respecto es importante mencionar que la posición era de nueva creación y que no estaban requiriendo una experiencia laboral para ocupar dicha posición.

En cuanto a la Trabajadora Social que labora para grupo el Cid, argumenta que se inscribió al programa de “Construyendo el futuro”, programa perteneciente a la actual administración del gobierno federal y que consiste en generar

vinculación con el sector empresarial a través de prácticas profesionales, ejercidas por jóvenes entre 18 y 29 años que no trabajen y no estudien. La estancia es por un año, con el fin principal de adquirir experiencia laboral y crear vínculos para una posible oferta laboral. En el caso de nuestra profesionista entrevistada, se vinculó en el área de recursos humanos, ejerciendo la posición durante 6 meses, hasta que le ofertaron de manera oficial una posición en el grupo, la cual ya cuenta con tres años de antigüedad.

“Recomiendo el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro, es una gran oportunidad de aprendizaje y de tener oportunidades laborales, como fue mi caso” (TS1).

Los profesionistas agregan como factor necesario e importante, adicional al conocimiento teórico y práctico, el actitudinal, puesto que para abordar las diversas situaciones problemas que enfrenta la empresa es necesario tener ciertas habilidades que faciliten los procesos.

“Es necesario una gran actitud de servicio, disposición y compromiso” (TS1), “El manejo y resolución de conflictos es clave para el sector” (TS2).

Es necesario hacer una revisión detenida de los profesionistas posicionados en el campo empresarial, con el objetivo de recabar sus experiencias y aportaciones sobre su incursión al sector, buscando además mayores lazos y redes de contactos que faciliten la vinculación del Trabajador Social en las empresas de Mazatlán, Sinaloa.

4.2.- Síntesis.

Se detecta la necesaria generación de conocimientos teóricos, metodológicos, técnicos y herramientas actitudinales durante la formación del profesional de Trabajo Social, que potencialice su perfil y mejore el estatus de la profesión. De igual manera, en ese proceso se incluye la activación de convenios interinstitucionales que permitirá la apertura de espacios para ejercer prácticas profesionales, servicio social, visitas guiadas y la proyección de espacios laborales.

CAPITULO V: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN: ESTRATEGIAS PARA POTENCIALIZAR LA INSERCIÓN DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE INTERVENCIÓN EMPRESARIAL

La intervención en lo social, implica una práctica social o saber especializado. La forma particular de intervención en lo social como práctica especializada por parte de Trabajo Social permite incorporar la noción de campo profesional, como lo plantea Estrada (2011): “Todo campo profesional se estructura en relación con ciertos imperativos sociales que plantean como necesario un tipo de práctica determinada. La estructura del campo profesional de Trabajo Social es una compleja red de interacciones conformadas por aspectos intrínsecos al propio desarrollo de la profesión y aspectos externos al campo” (Estrada, 2011, p. 5).

La intervención en lo social constituye la especificidad del Trabajo Social, visto como unidad teórica-práctica, es justo en el punto de intersección del sujeto con un problema, un conflicto o carencia social, en un tiempo y espacio concreto.

5.1.- Construcción conceptual del cambio.

Una vez elaborado el diagnóstico, cuando ya se tiene un juicio valorativo sobre la situación – problema surgen diversas posibilidades de intervención que habrán de ponderarse en cuanto a su pertinencia, viabilidad de ejecución, consecuencias, efectividad, trascendencia, para definir conceptualmente, el cambio social que se pretende generar.

Basado en el cuadernillo de Trabajo Social Estrategias y Modelos de Intervención de Trabajo Social de las autoras, Nelia Tello y Adriana Ornelas, se realiza la correspondiente estrategia de intervención.

5.1.2.-Re-conceptualización del Problema social.

La desvinculación profesional del Trabajo Social en el campo de intervención Empresarial, es el estatus reflejado como resultado de la ausencia de unidades de aprendizaje que aborden las competencias específicas del sector en mención, adicionalmente esto ha generado la inexistente vinculación interinstitucional desde el año 2008, de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con el gremio empresarial, en procesos de prácticas profesionales y servicio social.

Aunado a lo anterior, el empleador desconoce el perfil del Trabajo Social para la intervención dentro del campo empresarial, generando no solo la desatención de un espacio potencial para la profesión, si no agravando la tasa de desempleo y debilitando la identidad profesional del propio profesionista.

5.1.3.- Re-significación de las relaciones.

Etapas 1. Restableciendo la comunicación e interacción: Directivos FTSM.

La primer etapa consistirá en establecer comunicación con los directivos de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, con la finalidad de generar un dialogo de reflexión que aborde la situación problema, sus áreas de fortaleza, debilidades, a través del diagnóstico, así mismo las estrategias de intervención diseñadas para la generación del cambio social; estableciendo responsabilidades y compromisos en conjunto.

Etapa 2. Creando lazos: Docentes FTSM.

Una vez, establecido los canales de comunicación con el personal directivo de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, se convocara al personal docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, enfocándonos en quienes imparten las materias optativas de Trabajo Social Empresarial y responsables de las materias que se vinculan a los programas de prácticas profesionales, primeramente se les darán a conocer los hallazgos encontrados en la investigación de campo efectuado, la comprensión y análisis de las causas y consecuencias de la situación problema, generando el dialogo reflexivo para el seguimiento de los objetivos de intervención, encaminados a potencializar el perfil del Trabajo Social Empresarial, por lo tanto en esta etapa se intercambiarán puntos de vista, experiencias, expectativas, así como el establecimiento de responsabilidades y compromisos que lleven a un trabajo colectivo. Se trabaja la comunicación, confianza y trabajo colaborativo para la organización y alcance de los objetivos.

5.1.4.- Re-creación de espacios.

1er Momento.

Fortalecimiento de la capacitación del trabajo social empresarial.

Una vez establecidos los canales de comunicación, nivel de responsabilidad y fomento de la importancia de un trabajo colectivo para la realización de las actividades que se estipulen, se dará enfoque en el diseño y ejecución del programa de capacitación y desarrollo para la generación de competencias específicas en la formación del Licenciado en Trabajo Social, el cual será dirigido

a estudiantes y docentes de la Facultad de Trabajo Social. Se establecerá una evaluación inicial para identificar el conocimiento previo, así mismo, una evaluación final que valore el aprendizaje adquirido. La capacitación estará conformada por la siguiente temática:

Trabajo Social Empresarial: El saber teórico

Trabajo Social Empresarial: El saber práctico

Trabajo Social desde una empresa: Visita guiada

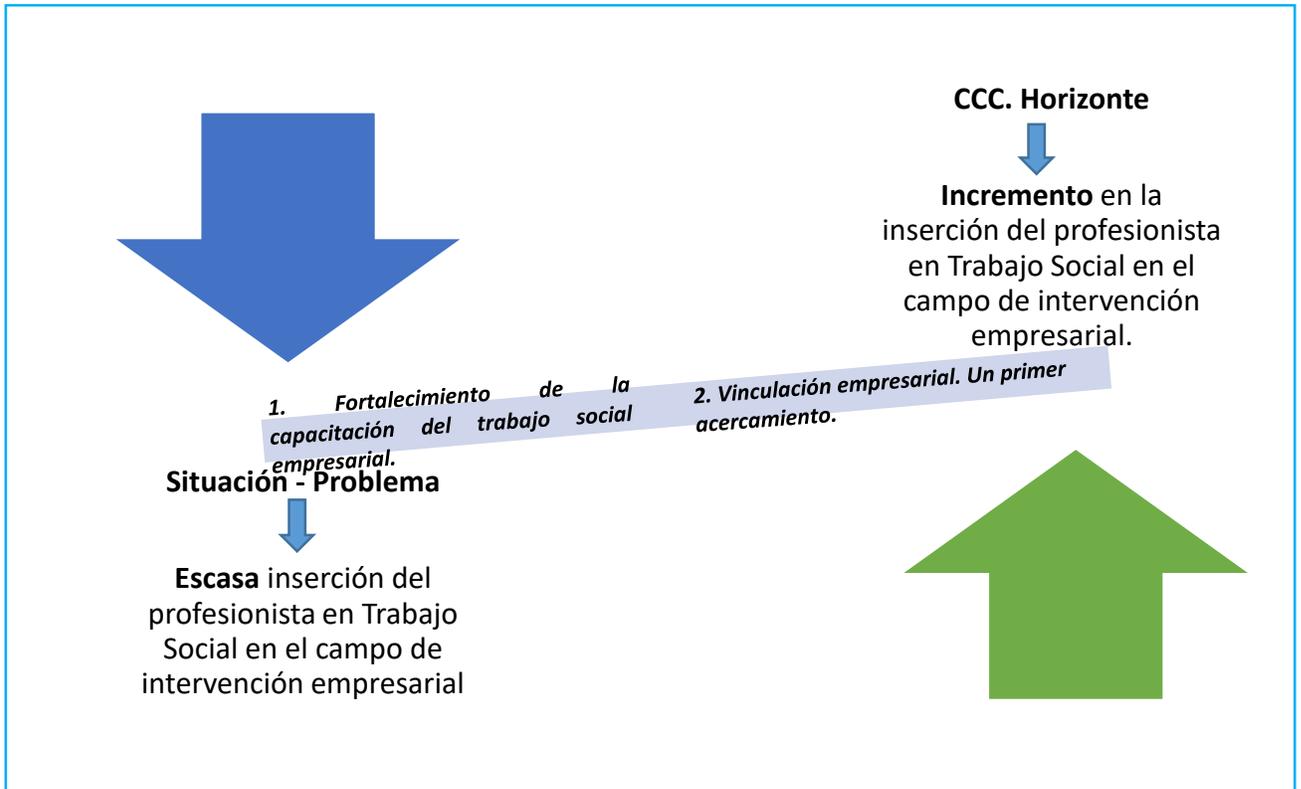
La empleabilidad: aspectos técnicos y actitudinales

2do. Momento.

Vinculación Empresarial. Un primer acercamiento.

Una de las prioridades de la presente estrategia de intervención, es la de promover los procesos de vinculación con el sector empresarial, por tal razón, se considerarán como base las empresas que participaron como sujetos de estudio en la categoría de empleador y se efectuará en conjunto con la planta directiva el proceso de formalización de convenios. Por lo pronto, en esta etapa se le dará a conocer al empleador, el perfil de Trabajador Social y dar a conocer la creación de un vínculo interinstitucional, detectando en ese primer acercamiento la disposición y compromiso del mismo.

4.3.1.- Espiral del cambio



4.4.- Proyecto de Intervención: Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial.

Cuando se ha precisado la espiral del cambio y se tiene claro no solo lo que se pretende alcanzar, sino también los procesos para lograrlo, es posible establecer la estructura metodológica. Se habla del diseño metodológico en donde se conjugan los diferentes métodos, se articulan en uno o varios procesos y momentos, y se jerarquizan los niveles de operación, las secuencias y las acciones en paralelo.

Por tal motivo, a través del presente proyecto se busca generar condiciones para potencializar la inserción del profesionalista en Trabajo Social dentro del campo de intervención profesional.

El desarrollo del proyecto de intervención, Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social para la vinculación con el sector empresarial, está descrito a través de 6 pasos: Objetivos, Metas, Actividades, Metodología, Presupuesto y Evaluación, dentro de las cuales se establecen los lineamientos para la obtención de los resultados esperados.

4.4.1. Objetivos.

Objetivo General:

Generar condiciones para potencializar la inserción del profesionista en Trabajo Social en el campo de intervención empresarial en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Objetivos Específicos:

- 1.** Fortalecer la formación a través de la capacitación del Trabajo Social en el campo de intervención empresarial.
- 2.** Promover la vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con el sector empresarial, a través de convenios interinstitucionales.

4.4.2. Metas

- 1.** Impartir un Curso – Taller “Trabajo Social Empresarial”, a 30 estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.
- 2.** Conveniar la realización de una visita guiada a la empresa “Grupo Petroil” con la finalidad de activar una vinculación con el sector empresarial como campo de intervención de la profesión en Trabajo Social.
- 3.** Efectuar convenio interinstitucional de manera interna, con un espacio empresarial, con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, para

efectos de la activación de espacios para la realización de procesos de prácticas profesionales y/o de servicio social.

4.4.3. Actividades

1. Diseño, elaboración y formalización del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”.

2. Reunión con personal directivo y docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con la finalidad de sensibilizarlos acerca de la importancia de la inserción del profesionista en Trabajo Social dentro del campo de empresarial, así mismo brindar información acerca de las actividades dirigidas a cumplir dicho objetivo.

3. Difusión e invitación a estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social turno matutino de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

4. Impartición del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”, compuesto por 3 sesiones teórico – práctico con una duración de 7 horas en total.

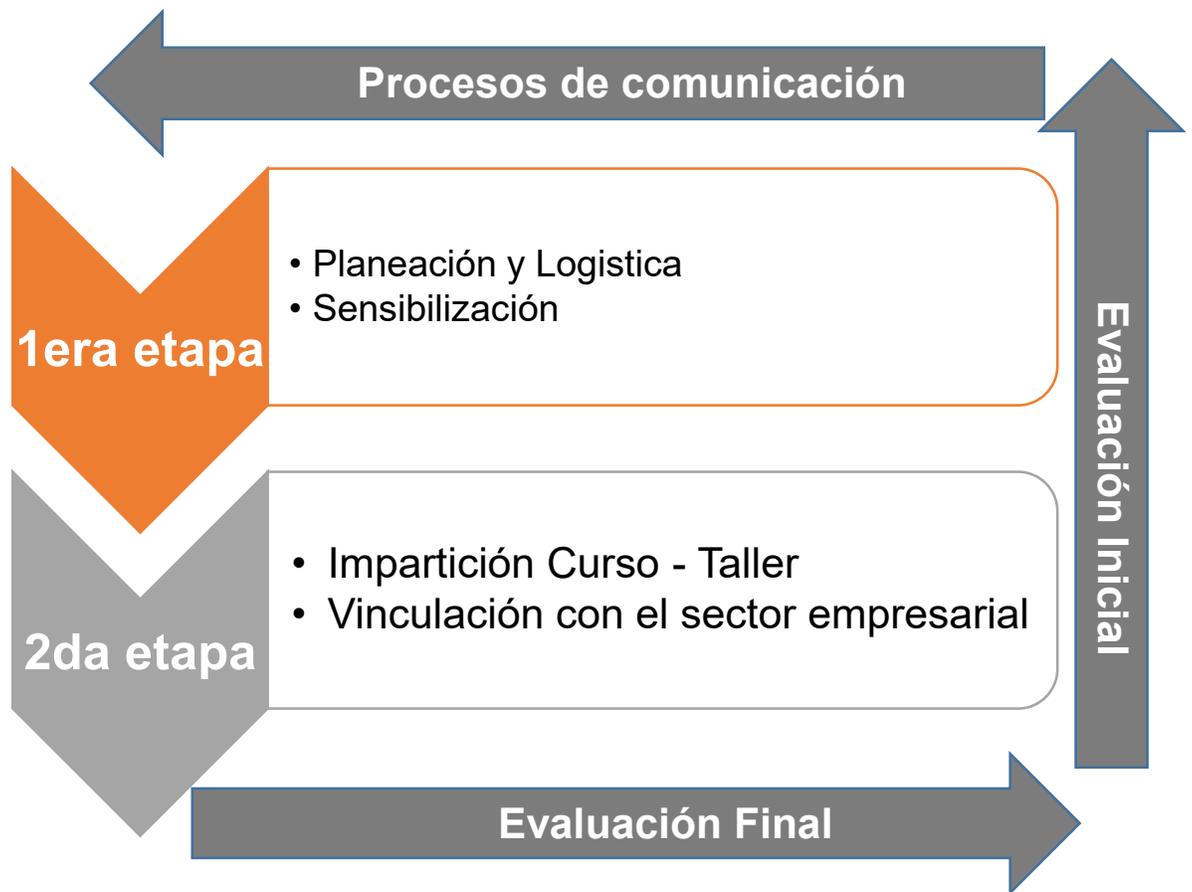
5. Visita guiada de estudiantes a empresa determinada.

6. Formalización de convenio de colaboración interinstitucional de la empresa con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

4.4.4. Metodología

Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, es un proyecto de intervención en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán que pretende su desarrollo a través de dos momentos: el primero, el cual consiste en el fortalecimiento de la capacitación del trabajo social empresarial, generando aportes teóricos-prácticos en la formación de los estudiantes de cuarto grado de la Licenciatura en Trabajo Social, respecto al campo de intervención empresarial; el segundo, que radica en promover la vinculación interinstitucional con el sector empresarial.

El desarrollo de las actividades planteadas para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos estipulados se concreta en tres etapas, el cual se despliega en el siguiente esquema:



Dentro de la **primera etapa "Previo"** se desarrolla la Planeación, logística e información del presente proyecto de intervención, dentro del cual se desprenden las siguientes actividades:

1. Diseño, elaboración y formalización del Curso – Taller "Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial".

Se inicia con el diseño del instrumento a emplearse para el logro de los objetivos establecidos, el cual consiste principalmente en la elaboración de contenidos en presentación de power point para el curso – taller, estableciendo un total de tres sesiones teórico – práctica, la determinación de temas, fechas, espacios., número de participantes y recursos materiales incluyendo la

confirmación de la visita guiada a la empresa que forma parte de dichas sesiones a implementarse. La propuesta está dirigida a estudiantes de cuarto grado de los grupos 4-1, 4-3 y 4-4 de la Licenciatura en Trabajo Social, así mismo dicho curso taller será efectuado dentro de las instalaciones de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

2. Reunión con personal directivo y docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con la finalidad de generar sensibilización acerca de la importancia de la inserción del Trabajo Social dentro del campo de empresarial, así mismo brindar información acerca de las actividades dirigidas a cumplir dicho objetivo.

Es momento de dar a conocer las bases del proyecto diseñado previo a la segunda etapa, para ello se propone inicialmente una primera reunión con el personal directivo de la Facultad de Trabajo Social, la Directora y Secretaría Académica. Dentro de este primer acercamiento, se iniciará brindando los principales hallazgos encontrados a través del diagnóstico, dando soporte a la propuesta de intervención como segundo momento, solicitando la aprobación del mismo, así como del uso de las instalaciones para la respectiva ejecución y de igual manera generando un dialogo de aportes para el desarrollo del proyecto.

Una vez obtenido el visto bueno de las autoridades de la unidad académica involucrada, se organiza la segunda reunión, en esta ocasión los participantes serán los docentes responsables de impartir la materia de Seminario de Sistematización y Emprendurismo a los grupos 4-1, 4-3 y 4-4, la finalidad será de

igual manera dar a conocer el proyecto de intervención y los objetivos a alcanzar, así mismo generar un dialogo abierto que permita intercambiar puntos de vista que fortalezcan al proceso de intervención y por supuesto un mayor compromiso durante el proceso formativo de las y los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social.

3. Difusión e invitación a estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social turno matutino de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Se elaborará un cartel estableciendo la información de relevancia para la impartición del Curso – Taller Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial, pasando de manera presencial a cada uno de los grupos convocados a participar para emitir la invitación, colocándola a manera de refuerzo en cada aula de los grupos participantes.

Dentro de la **segunda etapa “Desarrollo”**, se establece la impartición del Curso – Taller, así mismo se inicia con la activación de la vinculación con el sector empresarial.

4. Impartición del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”, compuesto por dos sesiones teórico – práctico con una duración de 4 horas en total.

5. Visita guiada de estudiantes a determinada empresa (3er sesión).

El orden de las sesiones así como los temas concretos a trabajar se establecerán durante la programación del curso - taller. De igual manera se han identificado una serie de cuestiones para la evaluación inicial y final. La metodología de todas las sesiones se basa en la teoría y el aprendizaje adquirido del expositor durante su ejercicio profesional dentro del campo empresarial.

En la parte de presentación de contenidos teóricos se utilizará metodología expositiva como explicaciones orales en la que puedan hacer sus propias anotaciones. Como actividad complementaria se facilitarán dinámicas grupales y supuestos prácticos individuales.

Las sesiones tendrán una duración de 120 minutos, tanto las efectuadas en aulas como las realizadas en la práctica y se realizarán de manera consecutiva dentro de la misma semana. La dinámica general de trabajo de las sesiones será la siguiente:

Estructura dinámica por sesión

Bienvenida y apertura de la sesión

Se iniciará estableciendo las reglas del juego, así mismo todas las sesiones comenzarán con un video reflexivo que aborda temática de “Actitudes y Valores” propiciando la participación activa de los asistentes “, en la primera sesión se aplicará una evaluación inicial.

Presentación de contenidos

La parte de presentación de contenidos incluirá la exposición del tema central sobre el que va a girar cada sesión.

Cierre de la sesión

En la tercera y última sesión se realizará retroalimentación de aprendizajes adquiridos, de igual manera se evaluará el grado de satisfacción del proceso adquirido.

Carta descriptiva del curso – taller Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial

CURSO TALLER Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial	INSTITUCIÓN DONDE SE IMPARTE Facultad de Trabajo Social Mazatlán de la UAS	NUMERO DE SESIONES 3
--	--	------------------------------------

COORDINADOR	LTS. Katya Inés Palomares Portillo
--------------------	------------------------------------

<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Generar condiciones para potencializar la inserción del profesionista en Trabajo Social en el campo de intervención empresarial en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán</p>
--

NO. SESIÓN	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	TÉCNICA	RECURSOS DIDACTICOS	DURACIÓN
Sesión 1	<p>Tema 1: Introducción al Trabajo Social Empresarial</p> <p>Tema 2: Campos de Intervención del Trabajo Social.</p> <p>Tema 3: El Trabajador Social en el campo Empresarial.</p> <p>Objetivo: Identificar el conocimiento previo y expectativa de las y los estudiantes referente al campo de intervención empresarial, partiendo de ello</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de contenidos y bienvenida. • Acordar reglas como grupo. • Aplicación de diagnóstico inicial con la finalidad de identificar el conocimiento previo al desarrollo del curso taller. • Fomento de participación activa durante la presentación de contenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de bienvenida: Exposición del facilitador. • Técnica de relajación: Proyección de video reflexivo “El poder de la actitud positiva” para reducir los niveles de ansiedad y provocar un ambiente más relajado. • Técnica de contenido temático: Lluvia de ideas sobre los temas abordados. • Técnica de cierre: ¿Qué aprendí? ¿Qué me gusto? ¿Qué no me gusto? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación de power point. ✓ Video. 	120 minutos

	para iniciar con la introducción a la temática a través de la comprensión de los conceptos claves.				
Sesión 2	<p>Tema 4: La administración del Recurso Humano.</p> <p>Tema 5: Trabajo Social como agente de cambio en las empresas.</p> <p>Tema 6: Factores que originan la poca inserción del Trabajo Social en las empresas.</p> <p>Objetivo: Proporcionar conocimiento específico del quehacer profesional dentro del campo empresarial, así mismo del estatus profesional que se cuenta dentro de determinado espacio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición del facilitador. • Participación de asistentes en las diferentes dinámicas. • Requerimientos para siguiente sesión (visita guiada). 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de relajación: Proyección de video reflexivo “Cuando te digan, tú no puedes” para reducir los niveles de ansiedad y provocar un ambiente más relajado. • Técnica de contenido temático: “Palabras claves”, una vez culminado el tema no. 4, los integrantes participarán por medio de la conformación de 2 equipos, en los que cada uno tendrá la tarea de encontrar el mayor número de palabras relacionadas a la temática, mismas que estarán revueltas con otras palabras que no tienen relación, así mismo estarán volteadas y revueltas, una vez seleccionada la palabra deberán pegarla en una hoja rotafolio que estará pegada en un punto estratégico, el equipo que tenga el mayor número 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación de power point. ✓ Video. ✓ Rotafolio ✓ Tarjetas de palabras 	120 minutos

			<p>de palabras comprendidas en un tiempo máximo de 2 minutos, gana.</p> <p>• Técnica de contenido temático: ¿Y yo, que haría? Con el fin de analizar la comprensión de los temas aplicados, se formarán 3 equipos, los cuales de forma aleatoria elegirán 1 papel, en el cual viene escrito una situación problema dentro de una empresa, cada equipo deberá relacionar el proceso que representa dicho problema y la manera de brindarle un seguimiento, mismo que expondrán frente al resto a manera de retroalimentación.</p> <p>• Técnica de cierre: ¿Qué aprendí? ¿Qué me gusto? ¿Qué no me gusto?</p>		
Sesión 3	<p>Visita Guiada a la empresa: Grupo Petroil.</p> <p>Objetivo: Tener un panorama teórico – práctico sobre el Trabajo Social Empresarial, conocer el funcionamiento de una empresa</p>	<p>Traslado desde el punto de reunión (FTSM) a la empresa Grupo Petroil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida por parte del gerente de Talento Humano, brindando además las instrucciones sobre el 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de bienvenida: Exposición de los facilitadores (Equipo grupo Petroil). Técnica de cierre: ¿Cuál es tu marca personal? ¿Qué aprendí? ¿Qué me gusto? ¿Qué no me gusto? (Aplicación de evaluación final). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación de power point. ✓ Video. 	120 minutos

	y como el Trabajo Social ejerce desde ese espacio.	recorrido. <ul style="list-style-type: none"> • Recorrido y explicación de las áreas operativas de la planta. • Presentación audiovisual empresa y la labor que realiza el Trabajador Social en grupo Petroil. • Cierre. 			
--	--	---	--	--	--

6. Formalización de convenio de colaboración interinstitucional de la empresa seleccionada con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Una vez culminado el proceso teórico – práctico, es momento de generar la formalización del convenio interinstitucional, documento en el que se establece de manera formal la integración de la empresa como unidad receptora, para la recepción de pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social, con la finalidad de regenerar vínculos que aporten saberes prácticos en nuestra comunidad estudiantil, fortaleciendo la identidad profesional de nuestra profesión y con visión de proyección laboral.

Para tal proceso, se contará con las autoridades de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, así mismo con las correspondientes a la empresa que forme parte de dicho proceso. El lugar y fecha será previamente establecido por ambas partes.

Matriz de actividades para proyectos

Objetivo General	Objetivos específicos	Metas	Acciones/actividades	Metodología
<p>Generar condiciones para potencializar la inserción del profesionista en el Trabajo Social en el campo de intervención empresarial en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.</p>	<p>Objetivo 1 Fortalecer la formación a través de la capacitación del Trabajo Social en el campo de intervención empresarial.</p>	<p>Impartir un Curso – Taller “Trabajo Social Empresarial”, a 30 estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.</p>	<p>1. Diseño, elaboración y formalización del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”.</p>	<p>Se inicia con el diseño del instrumento a emplearse para el logro de los objetivos establecidos, el cual consiste principalmente en la elaboración de contenidos en presentación de power point para el curso – taller, estableciendo un total de 3 sesiones teórico – práctica, la determinación de temas, fechas, espacios., número de participantes y recursos materiales incluyendo la confirmación de la visita guiada a la empresa “Grupo Petroil” que forma parte de dichas sesiones a implementarse. La propuesta está dirigida a estudiantes de cuarto grado de los grupo 4-1, 4-3 y 4-4 de la Licenciatura en Trabajo Social, así mismo dicho curso taller será efectuado dentro de las instalaciones de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.</p>
			<p>2. Reunión con personal directivo y docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con la</p>	<p>Es momento de dar a conocer las bases del proyecto diseñado previo a la segunda etapa, para</p>

Objetivo General	Objetivos específicos	Metas	Acciones/actividades	Metodología
			<p>finalidad de generar concientización acerca de la importancia de fortalecer la identidad profesional del profesionista en Trabajo Social dentro del campo de empresarial, así mismo brindar información acerca de las actividades dirigidas a cumplir dicho objetivo.</p>	<p>ello se propone inicialmente una primer reunión con el personal directivo de la Facultad de Trabajo Social, la Directora y Secretaría Académica. Dentro de este primer acercamiento, se iniciará brindando los principales hallazgos encontrados a través del diagnóstico, dando soporte a la propuesta de intervención como segundo momento, solicitando la aprobación del mismo así como del uso de las instalaciones para la respectiva ejecución y de igual manera generando un dialogo de aportes para el desarrollo del proyecto.</p>
			<p>3 Difusión e invitación a estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social turno matutino de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.</p>	<p>Se elaborará un cartel estableciendo la información de relevancia para la impartición del Curso – Taller Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial, pasando de manera presencial a cada uno de los grupos convocados a participar para emitir la invitación, colocándola a manera de refuerza en cada aula de los grupos participantes.</p>

Objetivo General	Objetivos específicos	Metas	Acciones/actividades	Metodología
			<p>4 Impartición del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”, compuesto por 3 sesiones teórico – práctico con una duración de 7 horas en total.</p>	<p>La metodología de todas las sesiones se basa en la teoría y el aprendizaje adquirido del expositor durante su ejercicio profesional dentro del campo empresarial.</p> <p>En la parte de presentación de contenidos teóricos se utiliza metodología expositiva como explicaciones orales en la que puedan hacer sus propias anotaciones. Como actividad complementaria se facilitará dinámicas grupales y supuestos prácticos individuales.</p> <p>Las sesiones tendrán una duración de 120 minutos, tanto las efectuadas en aulas como la realizada en la práctica y se realizarán de manera consecutiva dentro de la misma semana.</p>
	<p>Objetivo 2 Promover la vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con el sector empresarial, a través de convenios interinstitucionales.</p>	<p>Conveniar la realización de una visita guiada a la empresa “Grupo Petroil” con la finalidad de activar una vinculación con el sector empresarial como campo de intervención de la profesión en Trabajo Social.</p> <p>Efectuar convenio interinstitucional de manera interna, con</p>	<p>5 Visita guiada de estudiantes a grupo Petroil.</p>	<p>Visita a las instalaciones de la empresa Grupo Petroil, en donde se llevará a cabo un recorrido por las instalaciones, acompañado de una explicación de las actividades que se llevan a cabo dentro del área operativa, posteriormente se efectuará una exposición audiovisual, donde además se contará</p>

Objetivo General	Objetivos específicos	Metas	Acciones/actividades	Metodología
		<p>un espacio empresarial, la empresa "Grupo Petroil" con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, para efectos de la activación de espacios para la realización de procesos de prácticas profesionales y/o de servicio social.</p>	<p>6 Formalización de convenio interinstitucional interno</p>	<p>con la participación de una Trabajadora Social que emitirá una explicación de las funciones que realiza la profesión desde tal espacio laboral.</p> <p>Una vez culminado el proceso teórico – práctico, es momento de generar la formalización del convenio de colaboración interinstitucional, documento en el que se establece de manera formal la integración de la empresa Grupo Petroil como unidad receptora, para la recepción de pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social, con la finalidad de regenerar vínculos que aporten saberes prácticos en nuestra comunidad estudiantil, fortaleciendo la identidad profesional de nuestra profesión y con visión de proyección laboral.</p>

4.4.5. Presupuesto

Para la ejecución de las actividades planeadas, se cuentan con los recursos humanos y recursos materiales siguientes:

Recursos Humanos

Número	Descripción
1	Responsable del Proyecto
2	Personal directivo de la FTSM
6	Personal docente de la FTSM
30	Estudiantes de 4to grado de la FTSM
1	Empleador Grupo Petroil
1	Trabajador Social Grupo Petroil
TOTAL	41 PARTICIPANTES

Recursos Materiales

Cantidad	Material	Precio Unitario	Total
1	Laptop	\$13,000.00	\$13,000.00
1	Copiadora/impresora	\$7,000.00	\$7,000.00
1	Proyector EPSON	\$11,000.00	\$11,000.00
1	Pantalla para proyectar	\$950.00	\$950.00
2	Coffe Break	\$1,000.00	\$2,000.00
1	Bocinas	\$999.00	\$999.00
2	Extensiones eléctricas	\$250.00	\$750.00
1	USB	\$250.00	\$1,000.00
2	Tinta para impresora	\$450.00	\$900.00
10	Papel rotafolio	\$10.00	\$100.00
10	Plumones	\$10.00	\$100.00
1 Paquete	Hojas blancas T. Carta	\$.50	\$200.00
6	Transportes públicos (aurigas)	\$100.00	\$600.00
Gran total			\$38,599

Nota: El espacio físico para efectuar las capacitaciones y asesorías será facilitado por la Facultad de Trabajo Social Mazatlán. De igual manera los recursos financieros requeridos para efecto de los materiales antes descritos quedan a cargo del responsable del proyecto.

4.4.6. Evaluación

Evaluación Inicial

Antes iniciar la aplicación del proyecto de intervención, se realizará una primera evaluación también llamada evaluación diagnóstica, para verificar el nivel de conocimientos de los y las estudiantes asistentes para enfrentarse a los objetivos que se espera que se logren.

Llevar a cabo una correcta evaluación de nuestros alumnos exige el conocimiento a detalle, con el propósito de adecuar la actividad del facilitador (métodos, técnicas, motivación), su diseño pedagógico (objetivos, actividades, sistema de enseñanza), e incluso el nivel de exigencia, acorde a las necesidades detectadas.

Para ello se elaboró un formato breve con preguntas determinantes sobre el conocimiento previo que manejan de la temática, lo cual nos permitirá a la vez realizar un comparativo con la evaluación final (se anexa formato).

De igual manera es importante resaltar que dentro del proceso evaluativo inicial, se estará considerando además la participación de los demás sujetos que intervienen dentro de este proceso: personal directivo, docentes y la empresa participante llevando un registro anecdótico de la participación de cada uno de los involucrados en las diversas actividades realizadas.

Evaluación Procesual.

La evaluación procesual sirve como estrategia de mejora para ajustar y regular la marcha de los procesos, posibilitando reconocer potencialidades y

dificultades. Para ello se estará realizando el registro de lo observado en los distintos momentos, considerando lo actitudinal y la comprensión y razonamiento.

De igual manera se empleara la asesoría y supervisión al proceso de servicio social próximo a efectuarse en los meses de febrero a agosto del 2023, lo cual se irán registrando en los formatos oficiales emitidos por el departamento de Servicio Social (informe mensual e informe final), que permitirán llevar un registro en tiempo y forma de las experiencias vividas.

Evaluación Final.

Tiene como objeto comprobar los resultados obtenidos, identificando los niveles de satisfacción, experiencias y perspectivas de los sujetos involucrados.

En el caso de las y los estudiantes que acudan al curso teórico-práctico, se diseñó un formato breve y conciso que valora el nivel de adquisición de conocimiento y permita realizar un comparativo respecto a su valoración inicial, permitiendo identificar el nivel de avance y los aspectos a considerar para la continuidad del proyecto (se anexa formato).

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO

Instrumentos	Capacidades
Observación	Actitud
Listas de control	Comprensión
Registro anecdótico	Razonamiento
Formatos de servicio social	Expresión
Evaluación inicial	Desempeño
Evaluación final	Satisfacción

CAPITULO VI. SISTEMATIZACIÓN

La sistematización del proyecto de intervención: estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, utiliza como estructura base la propuesta metodológica de las Organizaciones de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO, a través de la guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica.

Durante la sistematización del proyecto de intervención, surgieron reflexiones acerca de la relevancia e impacto del ejercicio profesional del Trabajador Social en el sector empresarial, así mismo se analizó el contexto inicial y final a la intervención efectuada para la atención de la situación problema atendida.

Finalmente, recoger estas experiencias para analizarlas y darle una mirada crítica, puede llegar a ser útil para los actores involucrados en esta práctica, ya que los resultados o aprendizajes que se recojan pueden propiciar una reflexión frente a como se está realizando o manejando el proceso de las competencias específicas del Trabajo Social Empresarial que el programa de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán imparte. Asimismo, esto resulta importante porque aporta a la construcción de conocimiento desde y para el Trabajo Social, lo cual fortalece la formación, y precisamente permite entender la pertinencia de este proceso de Sistematización.

5.1.- Definición del objeto.

La presente sistematización del proyecto de intervención: estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial. esto originado por las actuales consecuencias que se han establecido por la carente formación de competencias específicas relacionadas al campo de intervención empresarial, tales como la nula vinculación de la unidad académica con el sector mencionado y la desaparición de asignaturas de carácter obligatorio dentro de los planes de estudio de la profesión principalmente, proyectando un desconocimiento de los empleadores sobre el perfil del Trabajador Social para ejercer en las empresas, así como la contribución en la pérdida de la identidad profesional sobre la especificidad de su quehacer en mencionado espacio laboral.

El proceso reflexivo de la estrategia dentro de la sistematización, ayudará a determinar las características y los resultados de las acciones llevadas a cabo. Este ejercicio de reconstrucción posibilita el acercamiento al proceso ejecutado y así determinar qué acciones fueron beneficiosas y qué otras deben ser revisadas. Adicionalmente, teorizar la práctica permite la producción de conocimiento, en esa dirección se convierte en un práctica investigativa que construye y deconstruye prácticas sociales. Por ello, es importante establecer que se debe ir más allá de la narración y descripción de la experiencia, para que el proceso de introspección sea enriquecedor. Carvajal (2006) indica que: la interpretación no se puede reducir solo a la particularidad de lo que hicimos directamente, sino que deberá relacionar nuestra práctica concreta con el contexto, los desafíos vigentes, las otras fuerzas

en juego, etc....para entonces, pretender comprender más profundamente los aspectos relevantes de nuestra experiencia.

Por lo tanto, sistematizar desde la experiencia de trabajo social permite enriquecer el ejercicio profesional y contribuye a notar otras alternativas de acción de la profesión.

Sistematizar la experiencia del proyecto de intervención que se llevó a cabo, permite identificar que las empresas y organizaciones se configuran como un campo de acción específico dentro del trabajo social, con todas las implicaciones que esto pueda tener en la apertura de nuevas líneas de investigación e intervención, así como en materia de formación profesional y la constante construcción de identidad del profesional, a través de la adquisición de las competencias específicas que demanda este campo de acción, denominado empresarial y que actualmente debido a la ausencia de esa formación se genera una notable desvinculación con el sector empresarial lo que denota la escasa inserción del profesionista en Trabajo Social en el sector denominado también organizacional.

5.2.- El objeto de análisis.

La experiencia sistematizada es respecto al proyecto de intervención: estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social para la vinculación con el sector empresarial, el cual tuvo como foco central la escasa inserción del Trabajador Social en el sector empresarial, como resultado de la ausencia de competencias específicas referente al Trabajo Social Empresarial durante el proceso formativo de la Licenciatura en Trabajo Social. En este orden de ideas,

mediante la ejecución del proyecto de intervención se pretende demostrar que a través de la implementación de un proceso formativo teórico práctico durante el desarrollo académico del estudiante se promueva el fortalecimiento de la identidad profesional del Trabajo Social y a su vez se active la vinculación con el sector propiciando generar el incremento de la inserción de la profesión en el campo potencial denominado empresarial.

Por consiguiente es necesario mencionar que dicho proyecto de intervención fué dirigido a estudiantes de cuarto grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, centrándose en sistematizar la experiencias obtenida: fortalecer la formación a través de la capacitación del Trabajo Social en el campo de intervención empresarial y la promoción de la vinculación de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con el sector empresarial, utilizando como criterio el conocimiento previo así como el posterior, enfocando la importancia y utilidad de la capacitación teórico-práctica para potencializar la inserción del profesionista en Trabajo Social en el sector empresarial, de igual manera de identificar la expectativa generada por el empleador con quien se formalice el convenio interinstitucional, como una primer etapa de este proceso de sistematización.

5.3.- El eje de sistematización.

Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, establece a través de la sistematización, un proceso de análisis y reflexión sobre los resultados obtenidos durante la aplicación de la estrategia, propiciando además un aporte científico a efectos de generar

nuevos conocimientos en búsqueda de una mejora continua en los procesos establecidos para el logro de los objetivos planteados.

Considerando los procesos de aprendizaje como eje transversal en el análisis de la experiencia, los aspectos centrales para la sistematización dan lugar a los actores participantes directos e indirectos, a la situación inicial, como también al proceso de intervención y la situación final, asimismo, aquellas lecciones aprendidas en función de la presente sistematización, mostradas a continuación:

Fase 1. Actores directos e indirectos del proceso de desarrollo.

El primer momento encierra la propia práctica, lo que significa que hay que iniciar con lo que se hace, siente y piensa. No es posible sistematizar algo no vivido. Puede sistematizar quien ha participado en la experiencia para que la sistematización sea real y efectiva, debe llevarse a cabo movilizando a los propios actores, los cuales fueron los colaboradores de la producción.

Por consiguiente, para el desarrollo de las actividades desarrolladas, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos estipulados en el Proyecto de Intervención: Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social para la vinculación con el sector empresarial se establecieron dos etapas, de las cuales por cuestiones de los tiempos estipulados para el cumplimiento, se consideraran para este proceso de sistematización dos, Primer Etapa: Planeación, logística y sensibilización y Segunda Etapa: Impartición Curso-Taller y Vinculación con el Sector Empresarial. De tal manera, se especifica en ese orden la

participación de los actores directos e indirectos que colaboraron en dicho proceso.

Dentro de la primera etapa, que consistió en la planeación, logística y concienciación del proyecto de intervención, se inicia considerando de manera indirecta la participación de los sujetos sociales: personal directivo, personal docente y estudiantes de cuarto grado de la licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, así como la de los empleadores del sector empresarial, por una parte retomando, lo obtenido durante la etapa de investigación y diagnóstico para el diseño de todo el proceso de intervención ejecutado y por otra, una vez concretadas las actividades y metas, informar a los sujetos en mención para informar el nivel de participación que tendrían en tal proyecto, realizando el establecimiento de fechas, horarios, espacios y demás recursos a requerir.

Para la segunda etapa, basada en la impartición del Curso – Taller y la Vinculación con el Sector Empresarial, se establece que la participación que se cuenta de manera directa es principalmente con los estudiantes de cuarto grado de los grupos 1, 3 y 4, quienes recibieron un total de 3 sesiones teórico-práctico a través del Curso-Taller Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial, de igual manera, dentro de esta misma etapa se inicia con el proceso de vinculación con el sector empresarial, integrándose como sujetos directos la empresa Grupo Petroil, a través del área de Talento Humano y Cultura, que son quienes brindan seguimiento a la realización de visitas guiadas, prácticas profesionales, servicio social y por ende a todos los procesos relacionados con los colaboradores. La

participación de la empresa Grupo Petroil, dentro de esta etapa, consistió en la realización de una visita guiada dentro de las instalaciones de la empresa señalada, en donde los estudiantes recibieron su tercer sesión, brindándoles adicional a un recorrido por las instalaciones, una inducción de la filosofía del grupo, así como el enfoque del Trabajo Social en las empresas, especificando la intervención que la profesión ha tenido en la mencionada instalación de manera laboral desde hace poco más de dos años y por último la formalización de un convenio interinstitucional entre la Facultad de Trabajo Social Mazatlán y Grupo Petroil, sumándose dentro de esta actividad como sujetos participantes el personal directivo de la unidad académica en mención y el personal directivo de la empresa responsable.

Fase 2. La situación inicial y sus elementos de contexto.

El Trabajo Social es una profesión donde se desarrollan acciones de intervención profesional, un campo que ha sido desatendido en algunas Facultades formadoras de profesionistas en Trabajo Social, es el área empresarial, tal es el caso de la unidad académica en Mazatlán, Sinaloa, perteneciente a la Universidad Autónoma de Sinaloa, la cual a partir del año 2008 opera con un plan de estudios que incorpora únicamente materias optativas en el séptimo y octavo semestre que tienen relación con el campo de intervención en mención, limitando la adquisición de competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes que, a su vez propician la nula generación de convenios interinstitucionales y por consiguiente la ausente participación en los programas de prácticas profesionales y de servicio social, debilitando aún más la inserción del profesionista en el campo empresarial.

Es el caso del Trabajo Social Empresarial, que a pesar de existir antecedentes desde los años treinta, no se ha desarrollado en forma significativa. El espacio empresarial, por sus características y las pretensiones de los trabajadores sociales, es considerado un área de intervención profesional potencial, en tanto que su desarrollo es incipiente en las escuelas de Trabajo Social, ya que existe poco interés por incluirlo en los planes de estudio. En su fase de formación terminal o de elección libre u opcional, como un campo profesional de intervención específico, o mejor aún, como un mercado de trabajo más. Este campo de intervención social no ha adquirido a través del proceso educativo y de capacitación, los rasgos profesionales distintivos del campo empresarial que deben poseer los alumnos que egresan de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Al mismo tiempo, es de importancia hacer mención que la profesión de Trabajo Social no es reconocida dentro de las empresas de Mazatlán Sinaloa, como una profesión que puede ocupar puestos de primer nivel.

Es necesario agregar que, la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, es una unidad académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con más de 40 años de trayectoria académica, formando Licenciados en Trabajo Social, y recientemente oferta la Maestría en Trabajo Social. El Licenciado en Trabajo Social se concibe con una formación amplia, holística en el sentido humano, con habilidades prácticas y una conciencia social mayor que otros profesionistas, por el cúmulo de conocimientos teóricos, prácticos, metodológicos y técnicos, así como por su formación en valores, que sin ser un eje transversal explícito, le da sentido a la formación humanista inherente a la profesión. Actualmente la Facultad

de Trabajo Social Mazatlán en su plan de estudios 2015, en su malla curricular se integra únicamente la asignatura (optativa) de Trabajo Social Empresarial, la cuales es cursada dentro del VII y VIII semestre de la Licenciatura en Trabajo Social, reiterando que solo es elegida de manera opcional por parte de los estudiantes de dicha profesión. Aunado a lo anterior, desde hace más de 7 años, no existe vinculación alguna con el sector en mención, dentro de los programas de Prácticas Profesionales, así mismo como el del Servicio Social.

Por lo tanto, es posible afirmar que la situación a intervenir es con relación a la escasa inserción laboral de los Trabajadores Sociales en empresas privadas, para ámbitos relacionados con los Recursos Humanos, entendiendo que el aporte social podría ser importante en espacios como éstos.

Avanzando en nuestro razonamiento, si se considera a la empresa como un espacio potencial más de acción profesional del trabajador social, de continuar presentándose este factor relacionado a no generar competencias específicas en este campo de acción, contribuirá en acrecentar los índices de espacios ocupados por otros profesionales, la nula vinculación con el sector empresarial a través de los diversos programas de prácticas profesionales.

Aunado a lo anterior, el empleador desconoce del perfil del Trabajo Social para la intervención dentro del campo empresarial, generando no solo la desatención de un espacio potencial para la profesión, si no agravando la tasa de desempleo.

Por último, es importante evidenciar que existe una falta de intervenciones centradas en desarrollar las competencias específicas del profesionista en Trabajo Social para el sector empresarial, por lo que se pretende generar estrategias que potencialice la inserción del profesionista en Trabajo Social en el sector en mención, propiciando con ello, un mayor estatus profesional.

Fase 3. El proceso de intervención y sus elementos del contexto.

Estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial, fué una propuesta de intervención que estableció como objetivo general precisamente el de propiciar condiciones para impulsar la inclusión del profesionista en Trabajo Social en el campo de intervención empresarial en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán a través de dos momentos: el primero, el cual consiste en el fortalecimiento de la capacitación del trabajo social empresarial, generando aportes teóricos-prácticos en la formación de los estudiantes de cuarto grado de la Licenciatura en Trabajo Social, respecto al campo de intervención empresarial; el segundo, que radica en promover la vinculación interinstitucional con el sector empresarial.

En el desarrollo de las actividades planteadas para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos estipulados, se establecieron en tres etapas, de las cuales únicamente se están considerando dos para el proceso de sistematización, debido a la naturaleza de los tiempos establecidos de las actividades correspondientes a dicha tercer etapa.

Dentro de la **primera etapa “Previo”** se desarrolló la Planeación, logística y sensibilización del presente proyecto de intervención, dentro del cual se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Diseño, elaboración y formalización del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial”.

Se inició con el diseño del instrumento a emplearse para el logro de los objetivos establecidos, el cual consistió principalmente en la elaboración de contenidos en presentación de power point para el curso – taller, estableciendo un total de 3 sesiones continuas teórico – práctica, la determinación de temas, fechas, espacios., número de participantes y recursos materiales, para ello se consideró la disponibilidad de espacios y se previó la calendarización de actividades previamente establecidas dentro de la unidad académica participante. Es sumamente importante mencionar que para la realización de lo antes mencionado, se consideraron los resultados obtenidos y establecidos en el diagnóstico, direccionando el contenido de las sesiones ejecutadas. Respecto a la confirmación de la realización de la visita guiada a la empresa “Grupo Petroil” que formo parte de dichas sesiones implementadas, como la sesión número tres, se precisa que durante la ejecución del instrumento de investigación, se estableció un primer acercamiento respecto a los fines buscados, teniendo claridad en ~~la de~~ generar una vinculación insterinstucional, el empleador que formo parte de este proceso, mostró apertura y disposición para realizar las actividades pertinentes dentro de la empresa en mención, por lo tanto dentro de esta actividad, se

concretó el proceso de logística en el que incluía la fecha de la realización de la visita guiada y la de la firma del convenio interinstitucional.

Reunión con personal directivo y docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán con la finalidad de generar concientización acerca de la importancia de fortalecer la identidad profesional del profesionista en Trabajo Social dentro del campo de empresarial, así mismo, brindar información acerca de las actividades dirigidas a lograr dicho objetivo.

La actividad consistió en dar a conocer las bases del proyecto diseñado previo a la segunda etapa, para ello se contó con la presencia del personal directivo de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, conformado por la Directora de la FTSM, la Dra. Nidia Yuniba Brun Corona y la Secretaría Académica, la Dra. Silvia Elizabeth Maciel Soto, dicha reunión se programó para el día 13 de octubre del 2022, considerando la agenda institucional por la Dirección de la FTSM, sin embargo por cuestiones de la misma se reprogramó 2 días después de lo estipulado, generando de igual manera la reprogramación de la reunión con el personal docente.

La realización de la mencionada actividad se realizó en la oficina de dirección en presencia de las autoridades inicialmente nombradas, en la misma se brindaron los principales hallazgos encontrados a través del diagnóstico, que dieron soporte a la propuesta de intervención, como segundo momento y por consiguiente, se solicitó la aprobación para la realización del proyecto así como

del uso de las instalaciones, obteniendo una respuesta favorable y asertiva por parte de las autoridades.

Posteriormente se llevó a cabo la segunda reunión, efectuándose el día 17 de octubre del 2022; en esta ocasión los participantes fueron los docentes responsables de impartir la materia de Seminario de Sistematización y Emprendurismo a los grupos 4-1, 4-3 y 4-4, la Secretaría de Vinculación de la FTSM, la LTS. Valeria Aydé Bojórquez Peraza, la Responsable de Investigación y Posgrado, la MC. Christian Lorena Moreno Lizárraga y la Secretaría Académica, la Dra. Silvia Elizabeth Maciel Soto; la finalidad fué de igual manera dar a conocer las actividades programadas en el proyecto de intervención y la importancia de su participación activa hacia la comunidad estudiantil en dichos procesos. Se obtuvo una respuesta favorable ante las peticiones expuestas, así mismo se generó un diálogo abierto y comprometido a la mejora continua para la formación los estudiantes, resaltando la necesaria intervención en la potencialización de campos de intervención como el empresarial que definitivamente le suman a la profesión del Trabajo Social.

Difusión e invitación a estudiantes de 4to grado de la Licenciatura en Trabajo Social turno matutino de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Posterior a la reunión efectuada con personal docente y directivo de la FTSM, llevada a cabo el día 17 de octubre del presente año, se pasó a las aulas de los grupos 4-1, 4-3 y 4-4, a realizar la formal invitación al Curso Taller: Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial, en donde se les informo a la

comunidad estudiantil de los grupos en mención, la dinámica a efectuarse, así mismo el origen del proyecto de intervención, colocándose en la pizarra de información de cada grupo, un poster con diseño alusivo al evento de capacitación y que quedando establecido a manera de refuerzo. Los estudiantes se mostraron atentos ante la información brindada, atendiendo dudas respecto a horarios, espacio a llevarse a cabo y demás información de relevancia.

Dentro de la **segunda etapa “Desarrollo”**, se efectuó la impartición del Curso – Taller, así mismo, se inicia con la activación de la vinculación con el sector empresarial a través de la realización de una visita guiada y la formalización de un convenio interinstitucional.

Impartición del Curso – Taller “Empleabilidad: Trabajo Social Empresarial.

Visita guiada a grupo Petroil.

La impartición del curso-taller, se llevó a cabo durante tres sesiones, para la cuestión teórica, que consto de las dos primeras sesiones se requirió el espacio de sala de usos múltiples de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, dentro del cual se utilizaron recursos materiales tales como proyector, laptop, equipo de sonido y coffe break. Cada sesión tuvo una duración de 2 horas, en las cuales se realizó un encuadre conformado por tres pasos: Bienvenida y apertura de sesión, dando uso a la Técnica de Bienvenida, estableciendo la dinámica de cada sesión y aplicando una evaluación inicial para identificar el nivel de conocimiento previo a la impartición del contenido temático.

Para el segundo paso se da a conocer el contenido a tratar en cada sesión así como el desarrollo del mismo, previo a ello se utiliza una técnica de relajación a través de la proyección de un video reflexivo con temática de actitudes y valores que propicie la apertura de la participación activa de los asistentes a manera de introducción, por consiguiente durante el desarrollo de los temas presentados se efectuó la técnica de contenido temático a través de los ejercicios llamados “Palabras claves”, “Y yo que hago” así como el de “lluvia de ideas” logrando propiciar la participación, dialogo y comprensión de los temas presentados. Y por último en el tercer paso que consistió en el cierre de cada sesión, se evaluó el grado de satisfacción y los conocimientos adquiridos durante las sesiones. Es importante mencionar que la impartición teórica de las correspondientes dos sesiones fue impartida en su totalidad por la responsable del proyecto, así mismo se contó con una asistencia de 35 estudiantes de cuarto grado correspondientes a los grupos 4-1, 4-3 y 4-4.

En cuanto a la visita guiada llevada a cabo durante la tercera sesión, fue realizada en las instalaciones de la empresa Grupo Petroil, en Mazatlán Sinaloa. La visita consistió en un recorrido por las instalaciones, brindando una breve explicación de las diversas funciones que desempeñan algunos de los colaboradores responsables de las mismas, ubicados en la planta, así como también se reunieron a los asistentes en una sala de capacitación de la empresa, dentro de la cual se brindó una concreta pero muy provechosa inducción acerca de la filosofía de la empresa, así como de la labor que hoy en día realiza el Trabajador Social dentro de la empresa, es importante mencionar que además de

tal información se generó un dialogo motivacional y activo no solo por parte de los dirigentes del plantel organizacional, sino además por parte de los estudiantes de la Facultad de Trabajo Social, quienes en todo momento mostraron asombro y gran entusiasmo por emprender en mencionado campo de intervención. Para la correspondiente sesión se contó con la asistencia de 30 estudiantes de los grupos 4-1, 4-3 y 4-4 de la Licenciatura en Trabajo Social, así mismo se contó con la presencia de la docente Marisa del Rocío García Flores y la responsable del proyecto, quienes partieron desde la Facultad de Trabajo Social en transportes de servicio público denominados aurigas, gasto cubierto por la titular de proyecto; por parte de la empresa, ~~nos~~ brindaron la atención y seguimiento los responsables del área de Talento Humano y Cultura, conformado por la dirección, gerencia y jefatura de tal área.

Formalización de convenio de colaboración interinstitucional de la empresa Grupo Petroil con la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Una vez culminado el proceso de capacitación, se efectuó la formal firma de convenio interinstitucional entre la empresa Grupo Petroil y la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, dentro de las instalaciones de la unidad organizacional, para dicho efecto se contó con las autoridades dirigentes de cada parte, donde adicionalmente se estableció un diálogo abierto, motivacional y con grandes expectativas por los objetivos planteados. Es de relevancia resaltar la gran disposición y apertura que la empresa mostró para la concreción de tan importante momento.

Factores del contexto que facilitaron el proceso.

Partiendo del objetivo central de la respectiva estrategia de intervención, el cual radica en Potencializar la inserción del profesionista en Trabajo Social en el campo de intervención empresarial en la Facultad de Trabajo Social Mazatlán, es preciso hacer mención de todos aquellos factores que contribuyeron y facilitaron el proceso para el cumplimiento del mismo.

Se inicia por mencionar la experiencia profesional que la investigadora y autora de dicho proyecto de intervención cuenta dentro del campo de intervención empresarial, desempeñando diversas posiciones laborales durante 10 años en la administración del recurso humano en empresas de giro hotelero, lo que le ha permitido el conocimiento y manejo del conocimiento teórico y práctico respecto al Trabajo Social Empresarial, así mismo la creación de una red de contactos de empleadores que forman parte de diversas unidades organizacionales y que por ende permitió el acercamiento, apertura y formalización de lazos para la generación y cumplimiento de los objetivos planteados respecto a la activación de la tan necesaria vinculación interinstitucional con el sector empresarial y la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.

Así mismo la problemática atendida, es del conocimiento del espacio formador de profesionistas en Trabajo Social, lo que ha facilitado la comprensión de lo oportuno que ha sido el diseño e implementación de la estrategia de intervención, brindando en primer instancia las facilidades desde el proceso de investigación hasta la ejecución del proyecto diseñado y posteriormente el de

implementar mejoras en el proceso formativo que abone a las competencias específicas del Trabajo Social Empresarial.

Factores del contexto que dificultaron el proceso.

Dentro del proceso de intervención, las dificultades encontradas se centran en dos principales aspectos, el primero que consiste en la programación de los tiempos para llevar a cabo las fases diseñadas dentro del proyecto de intervención, siendo éstos limitados y en otras ocasiones reprogramados por la agenda institucional que la unidad académica involucrada presentaba, generando retrasos por las fechas establecidas para las respectivas entregas, así como acelerando y/o acortando la naturaleza de las acciones implementadas, ocasionando emociones negativas como el estrés y la frustración, por parte del ejecutor del proyecto.

Otro aspecto que generó dificultades es la escasa investigación y proyectos de intervención que existen respecto a la problemática atendida así, como la evidente desatención dentro de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán la potencialización del campo de intervención empresarial dentro del proceso formativo del Licenciado en Trabajo Social, encontrando actitudes de negatividad, apatía e inseguridad por parte del estudiantado que participó en el proceso de intervención al momento de realizar la convocatoria previa a la aplicación del Curso Taller, así mismo dentro de la primer sesión; adicionalmente no se cuenta con docentes con especialización en el sector organizacional, lo que contribuye aún más a las causas que han originado la escasa inserción del profesionista en

Trabajo Social en el sector empresarial, así como a las consecuencias que esto atribuye.

Fase 4. La situación final y sus elementos de contexto.

A través de los objetivos establecidos para el alcance de las metas planteadas para el desarrollo de la estrategia de intervención, permite afirmar la necesaria y urgente implementación de carácter obligatorio, de una especialización disciplinar respecto al campo de intervención del Trabajo Social Empresarial.

A través de la interacción con los sujetos sociales involucrados en los diversos momentos tanto para la investigación como dentro de la intervención, se identifica fuertemente la desvinculación que existe entre la profesión del Trabajo Social con el sector organizacional. En el caso de los estudiantes que se encuentran en formación académica, previo a la impartición del proyecto, mostraron una carente adquisición de conocimiento respecto a dicho espacio laboral, generando aún más la fragmentación de la especificidad de la profesión reflejando desmotivación e inseguridad para ejercer la profesión una vez culminado el proceso formativo, resaltando que la profesión tiene espacios para intervenir muy amplios.

Por consiguiente una vez impartida la primera y segunda fase del proyecto, se mostraron cambios actitudinales respecto a la valoración de la profesión y sobre lo importante que fue adquirir una herramienta tan esencial como lo es la capacitación, misma que pretende generar grandes oportunidades profesionales, resaltando la asertada combinación de un contenido teórico y práctico, refiriéndose

en este último punto a la visita guiada desarrollada en grupo Petroil, que sin lugar a dudas sumo destacadamente no solo en el saber teórico y práctico sino también actitudinal. Para la comunidad estudiantil participante, fue sumamente valioso el hecho de escuchar de viva voz del empleador el destacado desempeño que la profesión en Trabajo Social ha venido realizando desde su incorporación como puesto de nueva creación desde hace poco más de 3 años, impulsando como grandes retos para la profesión el de contribuir en la potencialización de este espacio laboral, el cual prácticamente desconocían y que hoy vislumbran con emoción y compromiso.

Así mismo este proceso permitió generar un dialogo de reconocimiento y apertura por seguir fortaleciendo los conocimientos en dicho espacio, pero a su vez la concreción de un seguimiento en tiempo y forma con cada generación de estudiantes que contribuyan a fortalecer aún más los objetivos planteados.

Sin lugar a dudas la formalización del convenio interinstitucional entre grupo Petroil y la Facultad de Trabajo Social Mazatlán generó un gran impacto entre la comunidad docente, administrativa y estudiantil, provocando un aliciente para seguir contribuyendo en el fortalecimiento del gremio del Trabajo Social que permita específicamente el aumento en cuanto a la inserción en el sector empresarial, accionando a vinculación en mayor número de empresas que generen competencia específicas sobre este campo de acción y a su vez oportunidades laborales.

Fase 5. Lecciones aprendidas.

Brindar aporte al fortalecimiento de la identidad profesional del Trabajo Social es sumamente importante para continuar contribuyendo en el bienestar de la sociedad desde cualquier espacio laboral, el aprendizaje que se adquiere, así como potencializar un determinado campo de acción de la profesión, no solo resalta ese determinado campo de acción sino que contribuye a una identidad profesional más clara, integral e innovadora, lo que a su vez promueve de una manera más destacada a la profesión del Trabajo Social.

Rediseñar los instrumentos de evaluación inicial y final para efectos de incluir una mejora continua en los procesos formativos que permita continuar con el logro de los objetivos estipulados pero a su vez la expansión del análisis de los resultados.

Ampliar el proceso de formación de competencias específicas del Trabajo Social Empresarial, con temáticas respecto a políticas laborales actuales así como reforzar los contenidos actitudinales.

5.4. La estrategia de comunicación.

Esta sistematización constituye un primer paso para continuar con la investigación de la relación existente entre Trabajo Social y la inserción al campo de intervención empresarial, con el fin de seguir cuestionando el quehacer de la profesión dentro de las empresas y la necesaria intervención en el mismo, promoviendo la implementación de las competencias específicas de dicho sector dentro del proceso formativo.

Por consiguiente a través de la estrategia de comunicación se puede continuar impulsando lo importante de lo antes mencionado, debido a que la retroalimentación y evaluación asumen una posición importante y necesaria para el logro de una sinergia interinstitucional, misma que es impulsada a través del canal de comunicación y que contribuye al compromiso de una mejora continua en el proceso, propiciada entre los sujetos participantes (estudiante, empleador, Trabajador Social inserto).

Así mismo resulta necesario brindar una responsable difusión de los resultados obtenidos a través de este primer ejercicio a los directivos de la unidad académica formadora de la profesión en Trabajo Social, con el fin de que se apruebe la réplica constante del mismo y la expansión y renovación de temáticas de actualidad y fomento actitudinal con las siguientes generaciones. Por otro lado la estrategia de comunicación será muy necesaria a emplearse con las empresas vinculadas a efectos de permanecer y por ende de aperturar en nuevos espacios.

Por último se hace mención la divulgación del estudio realizado a fin de generar nuevas aportaciones de carácter científico en el ámbito empresarial de la profesión del Trabajo Social.

CONCLUSIONES

Históricamente, el Trabajo Social como profesión ha tenido una presencia no muy destacada en el escenario empresarial, sin embargo, es necesario resaltar su finalidad a través de la orientación, principalmente en los procesos de bienestar social dirigidos a los colaboradores y sus familias, pero tangencialmente ha abordado la dirección y gestión del talento humano como un todo. Con la aparición de nuevas y diferenciadas organizaciones y tendencias en el quehacer y la concepción organizacional, al trascender de la administración de recursos humanos a la gestión del talento humano (centralidad del ser y sus potencialidades), su acción se ha ampliado y re direccionado, aportando una visión integral y holística en los procesos de dirección y gestión del talento humano de la empresa, reconociéndola como unidad de agrupamiento y proyección de la acción colectiva y como expresión estructurada del mundo contemporáneo que participa de los veloces cambios.

El espacio profesional para el trabajador social, está cambiando sustancialmente respecto a las opciones profesionales actuales. La variedad de programas, proyectos, servicios es muy amplia, y el Trabajo Social puede desempeñar un papel destacado si es capaz de comprender que éste es también un ámbito profesional a través del cual cumplir su función de promoción del cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y la potencialización de capacidades.

En este nuevo contexto es preciso aunar esfuerzos de los diferentes actores implicados en la formación y el ejercicio profesional de los trabajadores sociales.

El escenario se presenta amplio y complejo, pero con perspectivas de futuro para los trabajadores sociales, si aceptamos que los problemas y las necesidades sociales requieren de profesionales cualificados para atenderlos. La crisis económica, social y política en la que nos hayamos inmersos tendrá como correlato el surgimiento de un nuevo contrato social, en el que cambiará la relación entre los actores y para el cual el Trabajo Social debe estar preparado, renovando sus marcos teóricos y metodológicos; aplicando el saber hacer acumulado e innovando en las formas de prestación de su servicio: el Trabajo Social.

Como se ha señalado en el capítulo, el mercado tiene la virtualidad de reforzar aquello que da respuestas a las necesidades existentes, de forma eficaz y eficiente. Por ello, es necesario demostrar con evidencia el papel desempeñado por el Trabajo Social y los trabajadores sociales en la resolución de los problemas y necesidades del entorno, operando en el ámbito de las relaciones laborales o trabajando con el sector empresarial.

A manera de propuesta, se establecen las siguientes acciones para potencializar la formación profesional del Trabajador Social en el campo empresarial.

- Incluir asignaturas de carácter obligatorio en el mapa curricular del correspondiente Plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social, adicionalmente a la optativa denominada Laboral.

- Impartir formación complementaria que fortalezca las habilidades gerenciales, liderazgo y actitudinales.
- Continuar con la firma de convenios interinstitucionales para que se activen los procesos de prácticas profesionales y servicio social.
- Incluir a los docentes responsables de asignaturas relacionadas a los campos de intervención de la profesión con los procesos formativos acerca del sector empresarial.
- Promover campañas informativas sobre el rol del Trabajo Social en las relaciones laborales.
- Crear un grupo de trabajo dentro del Facultad de Trabajo Social que se responsabilice de los procesos de asesoría, supervisión, establecimiento de contacto y las inherentes al área en mención.

Aunado a lo anterior es relevante hacer mención que a partir de la aplicación del proyecto de intervención: estrategias para potencializar la inserción del profesional de Trabajo Social en el campo de intervención empresarial se destacan los siguientes avances suscitados:

- Actualmente se encuentra activa en el proceso de servicio social febrero-agosto 2023, una brigada integrada por cinco pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social en la empresa Grupo Petroil en Mazatlán, Sinaloa.
- Se renueva proceso de solicitud de servicio social por parte de la empresa Grupo Petroil para la siguiente fase agosto-febrero

2024, contando con n6 aspirantes previamente registrados de manera voluntaria.

- Activación de búsqueda del perfil de Trabajo Social para vacantes relacionadas a la administración del recurso humano, encontrándose el proceso activo hasta este momento.
- Solicitud de firma de convenio interinstitucional con dos empresas.
- Consideración de integrar la asignatura de Trabajo Social Empresarial de manera obligatoria y no opcional para la el proceso de actualización del Plan de Estudios de la Licenciatura en Trabajo Social 2023.

Referencias Bibliográficas

ANUIES. (2006). Consolidación y avance de la educación superior en México.

ANUIES (2016). Plan de Desarrollo Institucional Visión 2030. México: ANUIES.

Aurelio, V. (2008). Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. España: Mensajero.

Banco Mundial (2000). La educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas. Consultado el 11 de octubre de 2016, en http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001099079877269/547664-1099079956815/peril_promise_sp.pdf. Alvarado Rueda, L. (2010). La conservación y el desarrollo del personal como estrategia para la gestión del talento humano en la pequeña empresa (PYME) . Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.

ANUIES. (2000). *La educación superior en el siglo XIX: líneas estratégicas de desarrollo*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Arbeláez, B. (2008). Intervención del Trabajador Social en el área empresarial.

Berrío, O. (octubre, 2014,). Conversaciones entre la Administración y el Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social e intervención social PROSPECTIVA*.

Briones, G. (2006). *Teorías de las ciencias sociales y de la educación. Epistemología*. Trillas.

Canales, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial,. *Artículo de reflexión, fruto del trabajo del investigador con los semilleros de investigación del programa de Trabajo Social de la Fundación*.

Chaime, S. (. (2006). Obtenido de Una revisión del Trabajo Social en el mundo de la empresa. Ponencia en el VI Congreso de Escuelas de Trabajo Social. Zaragoza,: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2002463> [

Chiavenatto, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México.

- Esther, R. D. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa:.
- Herrera, A. (2004). *Trabajo Social en empresas*. México: UNAM.
- Rivera, M.M. (2007). "Trabajo Social en las medianas empresas de Culiacán. Tesis inédita de Maestría en Trabajo Social
- Max-Neef, M., & Elizalde, A. y. (2014 de marzo de 2014). *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro*. Obtenido de http://www.dhf.uu.se/pdf/86_especial.pdf.
- Pacheco Santos, C. (2019). El Trabajo Social y las competencias.
- Raya Diez, E., & Caparrós Civera, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa. En *vías para el emprendimiento* (págs. 338-356). España: Universidad de La Rioja.
- Rivera Montoya, M. (2007). Tesis para obtener el grado de Maestría en Trabajo Social. En *El trabajo social en las medianas empresas de Culiacán, Sinaloa*. Culiacán, Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rivera Montoya, R. D. (2013). "Estado actual de la formación en competencias de los alumnos/as de último grado de la licenciatura en trabajo social de la generación 2010-2014: su concreción en las actividades de servicio social". *Programa de Doctorado en Gestión Educativa*. Culiacán, Sinaloa.
- SEP. (2007). Programa nacional de educación 2001-2006. En *Principales cifras estadísticas educativas*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Tomás, K. (1989). *¿Que son las revoluciones científicas y otros ensayos?* Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Berrío, O. (octubre, 2014,). Conversaciones entre la Administración y el Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social e intervención social PROSPECTIVA*.
- Chaparro, M., y Urra, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano*. *Revista Dialnet*, 27-44.

Campanini, A. y Luppi, F. (1991). *Servicio Social y Modelo Sistémico una nueva perspectiva para la práctica cotidiana*. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.

De Corte, E. (1999) “Desarrollo cognitivo e innovación tecnológica. Una nueva concepción de la enseñanza y el aprendizaje para el Siglo XXI” en *Revista Latina de Pensamiento y Lenguaje*. Vol. 2, pp. 229-250.

Estrada, V. (2011). *Trabajo Social, intervención en los nuevos contextos*. Recuperado el 25 de noviembre de 2013, de: <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/prospectiva/article/view/138>

Evangelista, Elí (2001). *Historia del trabajo social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Fernández, T. (2008). *Trabajo Social con casos*, Madrid: Alianza Editorial.

Galeana, S. (2004): “Campos de acción del Trabajo Social”, en Manuel Sánchez Rosado (compilador) *Manual de Trabajo Social*, México, P Y V.

Galeana, S. (2005): “Actualidad y perspectivas del Trabajo Social en México”, (Ponencia), ENTS-UNAM México.

Gobierno Estatal. (2022). *Plan Estatal de Desarrollo De Sinaloa 2022-2027*. Culiacán, Sinaloa.

Gobierno Federal. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2021-2024*. México.

López P. & Facheli S. (2005). *Metodología de la investigación social cuantitativa*, 1ª edición.

Marti, S. (2019). *Responsabilidad Social Corporativa del Trabajo Social Empresarial*, Universidad Pontificia Madrid, España.

Méndez, C. (2015). Las “nuevas salidas” profesionales del Trabajo Social: el trabajo social en la empresa privada. Consultado el 12 de noviembre del 2019.

- Raya, E., & Caparrós Civera, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la Empresa en vías para el emprendimiento (pág. 338-356). España: Universidad de la Rioja.
- Rivera, M. (2007). Tesis para obtener el grado de Maestría en Trabajo Social. Trabajo Social en las medianas empresas de Culiacán, Sinaloa. UAS.
- Rivera, R. (2013). "Estado actual de la formación en competencias de los Alumnos/as de ultimo grado de la licenciatura en trabajo social de la generación 2010 2014: su concreción en las actividades de servicio social. Programa de Doctorado en Gestión Educativa. Culiacán, Sinaloa.
- Rozas, M. (1988). *Políticas Sociales y Trabajo Social*. Argentina: HVManitas.
- Secretaría de Educación Pública (sep) (2013). Programa Sectorial de Educación 2013-2018. Disponible en http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf
- SEP. (2007). Programa nacional de educación 2001-2006. En Principales cifras estadísticas educativas. México: Secretaría de Educación Pública.
- Tello, N. (2013). *Historia del Trabajo Social en México*. Obtenido de www.neliatello.com/docs/historia-TS-en-México.
- Tello & Ornelas. (2018). Estrategias y modelos de intervención de Trabajo Social. Escuela Nacional de Trabajo Social. México, D.F.
- UNESCO. (2005). "Hacia las Sociedades del *Conocimiento*", Informe Mundial de la UNESCO. Recuperado en junio de 2013 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Viscarret, J. (2017). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Madrid, España: Alianza. Disponible en: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Fotografía Reunión con personal directivo de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.



Anexo B. Reunión con personal docente de la Facultad de Trabajo Social Mazatlán.





Anexo 3. Difusión e invitación de Curso – Taller.



Anexo 4. Impartición Curso Taller: Empleabilidad Trabajo Social Empresarial.



Anexo 5. Impartición Curso Taller: Empleabilidad Trabajo Social Empresarial.



Anexo 6. Impartición Curso Taller: Empleabilidad Trabajo Social Empresarial.



Anexo 7. Impartición Curso Taller: Empleabilidad Trabajo Social Empresarial.



Anexo 8. Visita guiada la empresa Grupo Petroil.



Anexo 9. Visita guiada la empresa Grupo Petroil.



Anexo 9. Visita guiada la empresa Grupo Petroil.



Anexo 10. Firma de convenio interinstitucional.

