



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

TRABAJO SOCIAL Y EMPRESA
Un enfoque de trabajo en torno a la empresa

SOCIAL WORK AND BUSINESS
A working approach in business

Autora

Raquel Lazcorreta Baigorri

Directora

Lourdes Casajús Murillo

Codirectora

María Dolores Rodríguez Pérez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2017-2018

Índice

Índice de Tablas	3
Índice de Ilustraciones	3
Índice de Gráficos	3
AGRADECIMIENTOS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN AL TEMA OBJETO DE TRABAJO Y SU JUSTIFICACIÓN	8
1.2 Objetivos	10
2. METODOLOGÍA	11
2.1 Método y enfoque de la investigación	11
2.2 Delimitación de la población universo de estudio	12
2.3 Instrumento y procedimiento	14
2.4 Contexto geográfico de referencia	16
3. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO DE REFERENCIA	17
3.1. Trabajo Social en el ámbito empresarial	17
3.1.1. Nacimiento y evolución del Trabajo Social en el ámbito de la empresa en España	19
3.1.2. Trabajo social de empresa en una sociedad compleja: Funciones y características	21
3.2. La empresa y sus problemáticas	23
3.3 Emprendimiento social y ejercicio libre del Trabajo Social	26
3.4 Responsabilidad Social Empresarial	28
3.5 Contexto de referencia: Provincia de Zaragoza y Comarca de las Cinco Villas	30
3.5.1 Provincia de Zaragoza	30
3.5.2 Comarca de las Cinco Villas	31
4. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA	36
<i>La función del Trabajador Social en el ámbito empresarial</i>	36
<i>Aproximación a las problemáticas y necesidades que se manifiestan al seno de las empresas</i>	40
<i>Reconocimiento y conciencia acerca del Trabajo social en el ámbito de la empresa</i>	43
<i>Viabilidad del Trabajo Social en la pequeña y mediana empresa</i>	44
4.1 Conclusiones	45
4.2 Propuestas de actuación	46
5. CONCLUSIONES FINALES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXO 1: GUIONES DE ENTREVISTAS	51
E.1 Guión entrevista a Trabajadora Social Opel Zaragoza	51
E.2: Guión de la Entrevista a Trabajador Social Adif	52
E. 3: Guión entrevista al Coordinador de Prevención en la empresa FCC	53
E. 4: Guión entrevista a Trabajadora social y empresaria	54

E. 5: Guión entrevista Presidente Asociación de empresarios de las Cinco Villas	55
E. 6: Guión entrevista grupal Trabajadoras Sociales Centro Municipal Servicios Sociales de Ejea de los Caballeros.....	55
E. 7: Guión entrevista a mujer trabajadora en una empresa de Ejea de los Caballeros.....	56
E. 8: Guión entrevista Secretario general Comisiones Obreras de las Cinco Villas.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Personas entrevistadas y códigos	14
Tabla 2. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Mayo 2018	21
Tabla 3. Espacios profesionales en las empresas.	25
Tabla 4. Evolución de la Población en las Cinco Villas 2005-2014.....	32
Tabla 5. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos en Cinco Villas. 2013-2016	33
Tabla 6. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos y sexos en el año 2015 en Cinco Villas.	34
Tabla 7. Fortalezas de la industria de las Cinco Villas.....	35
Tabla 8. Debilidades de la industria de las Cinco Villas	35
Tabla 9. Funciones de los Trabajadores/as Sociales en las empresas entrevistadas	37
Tabla 10. Herramientas y técnicas que usan los Trabajadores/as Sociales en las empresas entrevistadas...	39
Tabla 11. Problemáticas manifestadas en la empresa	40

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Procedimiento de la investigación.....	15
Ilustración 2. Mapa de las Cinco Villas	31
Ilustración 3. Pirámide de población de las Cinco Villas 2016	32
Ilustración 4. Paro registrado en la Comarca de las Cinco Villas en el año 2016.	34

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Cuantificación de las Problemáticas detectadas	41
Gráfico 2. Problemáticas comunes que se repiten con más frecuencia	42

RESUMEN

Con este estudio, se pretende identificar y visibilizar el Trabajo Social en la empresa, considerando esta profesión idónea para responder a las diferentes necesidades y problemáticas sociales que se manifiestan actualmente en este ámbito. Un ámbito que, sin ser ajeno al Trabajo Social, se presenta como una nueva oportunidad de trabajo ofreciendo su servicio en la empresa en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta el ejercicio libre de la profesión, como una modalidad de emprendimiento social que cubra esta necesidad especialmente en la pequeña y mediana empresa, en donde dadas sus características no pueden permitirse personal propio.

Indagar sobre la relación entre Trabajo Social y Empresa y las necesidades y problemáticas sociales que al seno de esta se manifiestan, nos lleva a considerar la necesidad de concienciar al empresariado, sobre la viabilidad del Trabajo Social en la Empresa, en vistas a lograr el bienestar y calidad de vida de sus trabajadores y en su relación con la mejora de la productividad.

Palabras clave: Trabajo Social, Empresa, Ejercicio libre de la profesión.

ABSTRACT:

The present study pretends to identify and make visible the Social Work in business, considering this profession suitable to respond to different needs and social problems that are currently manifested in this field. An area that, without being oblivious to Social Work, is presented as a new job opportunity offering its service in business within the framework of Corporate Social Responsibility, taking into account the free exercise of the profession, as a form of social entrepreneurship to cover this need especially in small and medium companies, where given their characteristics can not afford their own staff.

To inquire about the relationship between Social Work and Business and the social needs and problems could manifest themselves within it, leads us to consider the need to raise awareness among entrepreneurs about the feasibility of Social Work in the Company, in order to achieve well-being and the quality of life of its workers al related in with the improvement of their productivity.

Keywords: Social Work, business, Free profesional practice.

AGRADECIMIENTOS

La realización de este trabajo no hubiera sido posible sin la ayuda y el apoyo de las personas que a continuación voy a nombrar.

En primer lugar me gustaría agradecer a mis padres y mi familia, sin los que esto no hubiera sido posible, por la paciencia, el apoyo y consejos en los momentos más complicados de este trabajo. Gracias por esta segunda oportunidad.

A Lourdes Casajús Murillo, directora de esta investigación, por la dedicación y colaboración en las correcciones, el entusiasmo, los consejos y su plena disposición. Gracias por la mirada optimista a las “nuevas” formas de esta profesión.

A María Dolores Rodríguez Pérez, codirectora de este trabajo, por transmitirme los conocimientos sobre el ejercicio libre de nuestra profesión.

También a cada uno de los entrevistados, en especial a Ricardo y Amelia, por transmitir los conocimientos sobre el trabajo social en la empresa sin esperar nada a cambio. A los demás, gracias por la colaboración y participación, ofreciendo su tiempo.

Y por último, a la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza y en especial a todos los profesores que durante los cuatro años del Grado de Trabajo Social me han aportado los conocimientos, vivencias, experiencias y pasión por esta profesión.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado es el culmen de mi etapa como estudiante de Trabajo Social, fruto de los cuatro años de formación académica en el Grado de Trabajo Social de la Universidad de Zaragoza.

Durante los cuatro años de estudio del mismo, muchos de los profesores, han incidido en el hecho de que la actual crisis económica y social, que comenzó en 2008, está afectando entre muchas otras, a la profesión del Trabajo Social, haciendo mella en muchos de los puestos de trabajo de nuestra profesión. Por un lado, se han disminuido el número de plazas de Trabajo Social en la Administración Pública, pero por otro lado y en contraposición, están emergiendo nuevas necesidades sociales, que requieren de un trabajo más especializado y de mucha más intervención, debido a la carencia de recursos económicos, por lo que se ha de potenciar más el trabajo personal, contando con el propio recurso de la persona que se atiende, requiriendo además de más profesionales de nuestra profesión.

Por ello señalan, que no sólo es un aspecto negativo para nuestra profesión, sino que este panorama que se está gestando, debe servirnos de oportunidad para reinventarnos y explorar nuevas vías de inserción laboral.

La elección de la temática “Trabajo Social y Empresa” vino dada al final de mis estudios, a partir de la asistencia a las Jornadas “Gestión de la Diversidad, Trabajo Social y Ética empresarial.” En estas jornadas se ponía de manifiesto la relación entre el Trabajo Social y la Empresa, con la finalidad de visibilizar esta profesión, como idónea para dar respuesta a las diferentes necesidades y problemáticas sociales que en el seno de la misma emergen o que desde la sociedad le vienen dadas.

Entre las posibilidades en las que el Trabajo Social podría dar respuesta a esta necesidad, se planteó la del ejercicio libre de la profesión, como una nueva modalidad, alternativa a la que hasta ahora y desde los orígenes de la profesión se había ejercido. Tradicionalmente ha venido existiendo la figura del Trabajo Social de empresa. Esta, existía y existe en las grandes empresas, como un servicio propio y contratado por la misma a través de la figura del Trabajador/a Social. Estas problemáticas y necesidades también se encuentran en la pequeña y mediana empresa, sin embargo, dadas sus características no podrían asumir este tipo de servicios, considerado como necesario para mejorar el bienestar de sus trabajadores y por lo tanto la productividad de las empresa. Es por esto que surgió la idea de si sería posible ofrecer este servicio del Trabajo Social en empresa a través del ejercicio libre de la profesión.

En los últimos años, se vislumbra la necesidad de introducir elementos innovadores en el Trabajo Social, en este caso y desde el ámbito que nos ocupa, de innovación social para hacer frente a las necesidades propias de una sociedad compleja. La posibilidad de ofrecer respuestas desde esta perspectiva, me ha venido acompañando a lo largo de mis estudios. Es por esto, que a partir de este momento pensé que poner en relación la innovación social con el Trabajo Social en su relación con la empresa, podría ser mi tema de Trabajo Fin de Grado, desde la perspectiva de introducirme profesionalmente en este ámbito. Al respecto, surgieron dudas y miedos, por lo que me pregunté: ¿sin haber ejercido la profesión, puedo montarme un gabinete? ¿Sabré hacerlo? ¿Sería un buen servicio? Está claro que para ello, hay que formarse y especializarse.

Por todo lo anteriormente mencionado, con esta investigación se pretende visibilizar el Trabajo Social en la empresa, en la idea de poner de manifiesto la importancia del papel que juega en vistas a lograr el bienestar de los trabajadores y por lo tanto de la empresa en su conjunto.

En respuesta a todo ello y para conseguir los objetivos de esta investigación, el trabajo que se presenta a continuación consta de los siguientes apartados.

En primer lugar un apartado introductorio al tema objeto de estudio, sobre el que a partir de su delimitación, se justifica el interés social y los objetivos que se pretenden alcanzar, así como la metodología aplicada para conseguirlos.

Posteriormente, nos situamos en el marco teórico y contexto de referencia, incidiendo en temas troncales que afectan a esta investigación, como el Trabajo Social y Empresa y su evolución en España, problemáticas sociales relacionadas con las empresas, emprendimiento y ejercicio libre de la profesión y por último un pequeño capítulo sobre Responsabilidad Social Empresarial, entendido como el contexto sobre el que el Trabajo Social en Empresa se inscribe. Como broche final de este apartado se ofrece información del contexto geográfico de referencia en el que se aplica este estudio y sobre el que posteriormente se podría aplicar un diseño de actuación.

Finalmente, en respuesta a las preguntas inicialmente planteadas y para lograr los objetivos pretendidos, se ofrece el análisis y valoración de la información obtenida. En vistas a dar continuidad a este trabajo Fin de Grado en un futuro, se cierra con una serie de propuestas relacionadas con un plan de actuación futuro.

1. INTRODUCCIÓN AL TEMA OBJETO DE TRABAJO Y SU JUSTIFICACIÓN

De un tiempo a esta parte, la propia profesión ha comenzado a plantear la práctica del trabajo social por cuenta propia o del ejercicio libre de la profesión, en un momento en el que desde las instancias públicas y en el ambiente en general, se está apostando por la idea de emprendimiento.

De esta idea, y del hecho de que el panorama actual es incierto en nuestra profesión, se plantea la siguiente investigación en vistas a valorar la posibilidad de ofrecer otras oportunidades y nichos de empleo para el trabajo social, el trabajo social en la empresa. A pesar de que este trabajo ya viene existiendo a nivel de gran empresa, no se contempla en la pequeña y mediana empresa, siendo que al interior de las mismas se manifiestan de la misma manera una serie de necesidades y problemáticas sociales cuya solución podría incidir en una mejora en la productividad de las mismas.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), se caracterizan, las primeras, por no superar los 50 miembros y las segundas por no superar el volumen de 250 empleados, por lo que puede ser difícil que se incorpore a la plantilla o no puedan permitirse la contratación de un trabajador social.

Al respecto me pregunto si podría interesarle al pequeño y mediano empresario, un servicio que cubra con las necesidades y problemáticas sociales que se dan en sus empresas, para de esta manera lograr su bienestar y mejorar la productividad. Por otro lado, parto de la idea de que entre este empresariado, no se tiene conciencia sobre la necesidad de cubrir esta serie de necesidades, que redundan en una mejora de su productividad, sumado a la poca o nula información sobre el servicio que podría ofrecerse desde el trabajo social para cubrir esta necesidad.

Por todo ello y en respuesta a las preguntas anteriormente planteadas, **este estudio pretende aproximarse al conocimiento de las necesidades y problemáticas sociales que, en el contexto actual, se manifiestan en la empresa y específicamente en las pequeñas y medianas empresas, para visibilizar la figura del Trabajador/a Social como profesional, cuyo rol se considera fundamental para dar respuesta a dichas necesidades y problemáticas.**

El trabajo social en la empresa privada es hoy en día una opción profesional a contemplar. Al respecto, aclarar que a pesar de que se ha trabajado en este ámbito desde el comienzo de la profesión, se ha ido difuminando a lo largo del tiempo, siendo ocupado por otros profesionales.

Es por ello que se ve la posibilidad de ofrecer nuevas formas de actuación, como un nicho de empleo que va más allá de los ámbitos en los que tradicionalmente se ha ejercido la profesión: Trabajo Social de empresa en empresas privadas, Administraciones Públicas, Entidades sociales, empresas privadas de Servicios Sociales...

Se podría definir según Méndez, C. Ortiz, M. & Pérez, M. (2012)¹ el trabajo social de Empresa Privada como un modo para aplicar los contenidos propios del Trabajo Social al mundo de las relaciones industriales, laborales o de empresa, en definitiva un subconjunto del sistema, el mundo de la empresa.

Unido a lo anterior, el objeto del trabajo social permite lograr el bienestar psicosocial de los individuos, grupos y comunidades, previniendo e interviniendo en situaciones de necesidad que favorecen la resolución de problemas en las relaciones y de esta manera lograr la necesaria transformación social.

¹ Las “nuevas salidas” profesionales del trabajo social: el trabajo social en la empresa privada. *Comunicaciones*

Todo ello, se puede decir que está englobado por el contexto social, formado por todo lo que rodea a una persona, como su cultura, el país donde vive, su barrio, etc., así como su ámbito laboral. (Galán, 2013)

Siguiendo con Galán (2013), los trabajadores por un lado tienen su vida personal, familiar y social, y por otro su vida laboral. En el ámbito empresarial se extiende la idea de que deben separar su vida personal y laboral, sin embargo, hay que tener en cuenta que ambas vidas se entremezclan y retroalimentan afectando el uno al otro continuamente.

La autora Josefina Soto (1991), refleja la importancia del Trabajo Social en el ámbito de la empresa, aludiendo textualmente que “los trabajadores no deben ser considerados como un simple factor de producción, sino como un ser humano que tiene que alcanzar su plenitud en todos los aspectos”. (p. 243)

Es aquí, donde entendida la empresa como un sub sistema del sistema social en general, es en ese ámbito donde surgen y se reflejan todas las problemáticas y necesidades sociales de ese amplio conjunto. Un campo en el que se considera necesaria la figura del Trabajador/a Social, como figura profesional que trabaja por lograr el bienestar social y la calidad de vida de las personas y por lo tanto la calidad de vida laboral conciliando los intereses de trabajadores y empresa. Se trata de visibilizar esta figura desde nuevos campos de acción ofreciendo una oportunidad de mejora para la empresa y de ampliar horizontes profesionales.

Como se ha mencionado anteriormente, el Trabajo social en el ámbito de la empresa no es algo novedoso, puesto que ya viene existiendo desde sus orígenes. Actualmente podemos encontrar ejemplos de ello en grandes empresas como Adif o Banco de España. En estos casos se trata del ejercicio de la profesión como Trabajo Social de empresa. En el contexto actual de sociedad compleja en el que surgen nuevas modalidades de trabajo, así como nuevas necesidades a las que dar respuesta, nos encontramos con la posibilidad de ejercer el Trabajo Social en la empresa en relación a la Responsabilidad Social Empresarial, enfocada al bienestar de las personas y a una gestión responsable del capital humano, donde se puede ver la entrada profesional del trabajo social.

Por otro lado, de alguna manera, algunas universidades, como es el caso de la Universidad de la Rioja², están contribuyendo con sus planes de estudios a que el papel de los trabajadores/as sociales en este ámbito cada vez tenga mayor relevancia en sus diferentes modalidades.

Tal y como se viene constatando a lo largo de este apartado, se pretende plantear la posibilidad de visibilizar un nuevo ámbito de empleo para el trabajo social, el del Trabajo Social en la empresa desde el ejercicio libre de la profesión. Se trata de dar respuesta a las diferentes problemáticas y necesidades relacionadas, como pueden ser situaciones de duelo, problemas interculturales, micro-machismos, alcoholismo, problemas económicos y violencia de género, entre otros.

Para finalizar, tal y como se ha planteado anteriormente nos preguntamos: ¿podría interesar al pequeño y mediano empresario un servicio para cubrir las necesidades y problemáticas sociales con las que se encuentran sus trabajadores, para lograr su bienestar y con ello una mejor productividad?

² En la Universidad de la Rioja, según su plan de estudios, se cuenta con una asignatura optativa sobre este tema. <http://www.unirioja.es/servicios/opp/plandoc/estr/203Gr.pdf>

1.2 Objetivos

Desde esta perspectiva, con el presente trabajo se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Objetivo general:
 - Identificar y visibilizar el Trabajo Social en las empresas.
- Objetivos específicos:
 - Detectar las diferentes necesidades y/o problemáticas sociales a las que se enfrenta la empresa.
 - Investigar acerca de la figura del trabajador/a social en el ámbito empresarial y el rol que desempeña o ha de desempeñar en el ejercicio de sus funciones
 - Concienciar y sensibilizar al empresariado e Instituciones relacionadas de la importancia del trabajo social en la empresa.

Finalmente, con este trabajo y en cumplimiento de los anteriores objetivos, se pretende apoyar y reconfigurar el trabajo social en la empresa y contribuir a reforzar el corpus teórico que se ha ido tejiendo entre unos y otros a lo largo de su historia.

En relación a la idea anteriormente mencionada y en vistas a dar respuesta a las preguntas anteriores, se parte de la idea de que la empresa forma parte de un subsistema de la sociedad en la que se reflejan las problemáticas y necesidades sociales, siendo la profesión del Trabajo Social una profesión idónea para dar respuesta a las mismas, en vistas a generar mayor bienestar y productividad en la empresa.

2. METODOLOGÍA

El marco metodológico que se va a seguir en la presente investigación se desarrollará en diversas fases, comentadas en los siguientes párrafos, que nos ayudarán a acercarnos al análisis de la realidad.

2.1 Método y enfoque de la investigación

Atendiendo a la finalidad de este estudio, cabe destacar que se trata de una **investigación básica**, debido a que su principal finalidad es conocer los problemas que surgen en las empresas y ver como la figura del trabajador social puede hacer frente a los mismos.

En cuanto al objetivo de la misma, destacar que esta investigación tiene un **carácter exploratorio**. En respuesta a su cumplimiento, se trata de una investigación cualitativa en la que las **fuentes** que se han utilizado para llevar a cabo la investigación han sido **mixtas**, compuestas por fuentes secundarias y primarias. Las primeras hacen referencia a la revisión de información mediante documentos o bibliografía especializada de los contenidos más relevantes, que nos han ayudado a comprender la realidad con la que se ha trabajado.

Esta revisión bibliográfica se ha realizado a través de diferentes fuentes, como páginas web oficiales, así como, el uso de materiales académicos, libros y revistas que sirvieron de ayuda para profundizar en el tema, tener una base teórica que pudiese argumentar y dar forma al marco teórico y servir de ayuda para llegar a conocer los aspectos planteados.

En el caso de las fuentes primarias, tal y como corresponde al tipo de investigación cualitativa, se ha recogido información a través de la técnica de la **entrevista semi-estructurada guiada**, tal y como se hablará más adelante en el instrumento y procedimiento.

Teniendo en cuenta el tipo de investigación y la técnica utilizada, para el análisis de los datos se ha procedido a realizar un **análisis de contenido**, en el que se ofrece una interpretación de los datos de carácter prescriptivo, no solo se describe, sino que también se valora, pero con un nivel de profundidad de contenido, en el que se analiza lo que se ha manifestado en las entrevistas.

Asimismo y teniendo en cuenta el alcance temporal, esta investigación se caracteriza por ser transversal, es decir, se ha realizado en un periodo de tiempo concreto, desde febrero de 2018 hasta junio del mismo año, sin realizar un posterior seguimiento de la muestra, por lo que puede variar con el paso del tiempo.

2.2 Delimitación de la población universo de estudio

Esta investigación, apuesta por una **muestra intencional sustantiva**, debido a que es una tarea complicada abarcar toda la realidad social en cuestión.

En este sentido, la muestra se refiere al número de sujetos elegidos dentro de la población del contexto de referencia, que en este caso con la que se ha trabajado en este estudio, ha sido la relacionada con el ámbito empresarial en la provincia de Zaragoza y específicamente en las Cinco Villas.

Por un lado, las problemáticas que surgen en aquellas grandes empresas en las que tradicionalmente por su capacidad, han tenido personal competente para solucionar estos problemas y por otro lado las pequeñas y medianas empresas que no tienen esa capacidad y pueden verse desbordadas.

Para ello, se ha contado con el apoyo de la información obtenida del personal en plantilla de Trabajo Social de algunas empresas, como la trabajadora social de Opel Zaragoza, una empresa privada, a pesar de que el servicio que ofrece esta profesional está situado en la mutua de accidentes de FREMAP³, y uno de los Trabajadores Sociales de Adif, una empresa pública. Se han considerado relevantes debido a que podían aportar información de referencia en el tema objeto de estudio.

Por otro lado, se ha contado con la empresa FCC⁴, que a pesar de que no está instaurada la figura del Trabajador/a Social en la empresa, contemplan esa posibilidad.

La siguiente entrevista se realizó con la Directora de la empresa Taisi, empresaria y a su vez Trabajadora Social, por lo que se creyó conveniente por su sensibilidad y conciencia con las problemáticas sociales de su empresa.

En siguiente lugar el Presidente de la Asociación de empresarios de las Cinco Villas, en tanto que como empresario y presidente de esta asociación, concienciada en gestionar y defender los intereses de los empresarios asociados, valoran las problemáticas y necesidades con las que el empresario se encuentra.

En el caso de las Trabajadoras Sociales del Centro Municipal de Servicios Sociales de Ejea de los Caballeros, se creyó conveniente contar con ellas, debido a que son profesionales del ámbito de lo social que reciben las problemáticas sociales del municipio.

En penúltimo lugar, se quiso contar con algún sindicato de las Cinco Villas, en este caso Comisiones Obreras, puesto que su labor se desempeña al seno de las empresas y en defensa de los intereses de los trabajadores, siendo éste, un ámbito donde llegan las posibles demandas de los problemas sociales que surgen en las empresas, así como por su representatividad en los trabajadores.

Por último, se ha querido prestar colaboración con una mujer trabajadora, para ver desde su perspectiva si influye el hecho de ser mujer en una empresa de Ejea de los Caballeros, así como posibles problemas ligados a su desarrollo profesional y personal en la empresa.

El tipo de muestreo seleccionado para la presente investigación, se caracteriza por ser un muestreo por cuotas, puesto que aporta la libertad al investigador para elegir los sujetos que quiere entrevistar

³ La profesional con la que se ha contado para la entrevista se ubica como Trabajadora social de Fremap dentro de Opel Zaragoza.

⁴ Fomento de Construcciones y Contratas (FCC), empresa especializada en infraestructuras y servicios públicos.

(Corbetta, 2010) además de utilizar la técnica de la bola de nieve, que nos llevó de unos a otros entrevistados.

De esta manera, la muestra está compuesta por, grandes empresas de diferentes sectores, como de Servicios, FCC y Adif o de trabajo en cadena como es el caso de OPEL⁵ España. Por otra parte, la pequeña y mediana empresa, principalmente centrada en el empresariado de las Cinco Villas.

No obstante, debido a que se habla de una comarca en la que el sector productivo primario y agroalimentario tiene un mayor peso y relevancia, se ha contemplado la posibilidad de contar con una empresaria de Calatayud, formada en trabajo social, que dirige una empresa agroalimentaria, Taisi, en vistas a su perfil social y el tipo de empresa, que se corresponde con el perfil de las empresas de las cinco Villas, considerando interesante entrevistarla.

Por otro lado, se ha contado con la colaboración de profesionales del Trabajo Social que trabajan en torno a las Cinco Villas, como son las trabajadoras sociales del Centro Municipal de Servicios Sociales de Ejea de los Caballeros, al ser la capital de la Comarca. Se suma a la investigación el Presidente de la Asociación de empresarios de la Comarca de las Cinco Villas y una mujer trabajadora de la misma comarca.

Se cree conveniente destacar que a pesar de que no es una muestra considerada como representativa, en tanto que no se puede extrapolar al conjunto de la sociedad, pero puede ser significativa debido a que pertenecen al colectivo del empresariado y de la profesión del trabajo social. De esta manera, pueden ofrecer una visión global de las problemáticas sociales a las que se enfrenta la empresa hoy en día, dando respuesta a los objetivos marcados. Por lo tanto, en síntesis y como cierre de este apartado, destacar que la información obtenida ha sido transmitida por representantes del empresariado, agentes sociales, Trabajadoras Sociales y trabajadora de empresa. Se ha considera relevante contar con la opinión e información de una mujer trabajadora, en la medida de que uno de los graves problemas a los que la empresa se enfrenta es el relacionado con la desigualdad de género desde diferentes perspectivas y sobre todo y en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por ultimo cabe destacar la conveniencia de haber entrevistado a un/a profesional del ejercicio libre del Trabajo Social. Sin embargo, esto no ha sido posible dado que esta modalidad de trabajo es muy reciente y no se conoce a ningún/a profesional a excepción de la Codirectora de este trabajo, por lo que dada su participación en este Trabajo Fin de Grado, no se ha considerado pertinente. No obstante sus aportaciones han sido muy valiosas para llegar al conocimiento de lo que significa ejercer la profesión desde el ejercicio libre y en la apuesta por ofrecer este servicio a las empresas.

⁵ Empresa dedicada a la industria de la automoción instalada en Zaragoza desde la década de los ochenta.

2.3 Instrumento y procedimiento

Según Taylor y Bogdan (2008) a través de las entrevistas podemos comprender las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus experiencias, tal y como las expresan con sus propias palabras.

De este modo, **para la recopilación de la información, se ha optado por aplicar la técnica de la entrevista semi- estructurada**, debido a se pretende conocer de primera mano las necesidades o problemáticas que surgen en el seno de la empresa, así como aspectos de tipo cualitativo que transmiten los entrevistados, como opiniones o sentimientos, que no sería posible recabar sin esta técnica.

De esta manera, no será una técnica tan directiva estableciendo un pequeño guión con una serie de temas a tratar, dando libertad a los entrevistados para contestar.

Se han realizado un total de 8 entrevistas, detalladas en la siguiente tabla:

Tabla 1. Personas entrevistadas y códigos

ENTREVISTA	CÓDIGO
1. Entrevista a Trabajadora Social Opel Zaragoza	E. 1
2. Entrevista a Trabajador Social de la empresa Adif	E. 2
3. Entrevista a Coordinador de Prevención de la empresa FCC	E. 3
4. Entrevista a la Directora de la empresa Taisi	E. 4
5. Entrevista al Presidente de la Asociación de empresarios de las Cinco Villas	E. 5
6. Entrevista grupal a las Trabajadoras Sociales del Centro Municipal de Servicio Sociales de Ejea de los Caballeros	E. 6
7. Entrevista a una mujer trabajadora en una empresa de Ejea de los Caballeros	E. 7
8. Entrevista Secretario General de Comisiones Obreras de las Cinco Villas	E. 8

Fuente: *Elaboración propia*

Los guiones⁶ de las entrevistas que se observan en *Tabla 1. Personas entrevistadas y códigos*, se han ido adaptando en función de los informantes, para profundizar más en el tema, dependiendo del entrevistado y de su labor profesional, a pesar de que todas las entrevistas confluyen en los mismos objetivos.

⁶ Ver en Anexos.

De esta manera, en las entrevistas que se han realizado con los profesionales del Trabajo Social en las empresas, se ha incidido principalmente en las funciones que desarrollan en la empresa y las problemáticas que abordan.

Por otro lado, las entrevistas que se han realizado con empresarios o agentes que trabajan en las empresas, la entrevista se ha dirigido hacia temas más concretos, sobre las problemáticas que se encuentran y cómo se cubren.

La entrevista de las Trabajadoras Sociales del Centro Municipal de Servicios Sociales de Ejea de los Caballeros, se ha guiado para poder conocer las demandas que surgen en Municipio y poder observar si alguna de ellas proviene del ámbito laboral, así como algunas otras que afecten a este ámbito. Además de conocer si trabajan en red con empresas o hubiese algún Programa o Proyecto donde se trabajaran estas problemáticas.

Por último, en la entrevista realizada con la mujer trabajadora, se ha incidido en conocer si aparecen problemas en la empresa por su condición de mujer.

Todas las entrevistas, tienen en común el tema principal del Trabajo Social en la empresa. Antes de comenzarlas, se explicaron las características y funciones y se realizó un pequeño recorrido por la historia de esta rama de la profesión. Además, se incidió en la posibilidad de desarrollar a futuro, un posible proyecto de Trabajo Social en la empresa, ofertado a pequeñas y medianas empresas, para conocer su opinión y ver si podría ser posible o viable su implantación.

En cuanto al **procedimiento de la investigación** en su conjunto, se ha elaborado la siguiente *Ilustración 1. Procedimiento de la investigación*, donde se pueden observar los pasos que se ha utilizado para realizar la investigación.

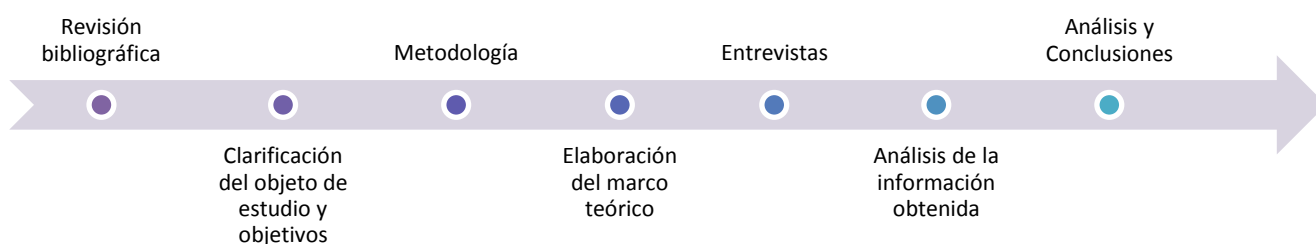
En primer lugar se ha realizado una revisión bibliográfica que abordara los temas principales de esta investigación.

En segundo lugar, se diseñó la metodología a seguir para proceder a investigar el área mencionada, así como la elaboración del marco teórico que ha dado base a esta investigación y a las entrevistas que se han realizado posteriormente.

Seguido de esto, se han realizado las entrevistas comentadas anteriormente, de las que posteriormente se ha extraído la información pertinente para realizar el análisis de esta investigación. Por último, las conclusiones, a través de las mencionadas entrevistas.

Todo este procedimiento se ha trabajado de forma secuencial, a su vez que interrelacionada y en su conjunto, para aportar una mayor riqueza a la investigación.

Ilustración 1. Procedimiento de la investigación.



Fuente: *Elaboración propia*

2.4 Contexto geográfico de referencia

El trabajo de indagación, se ha llevado a cabo en la Provincia de Zaragoza y en concreto y más específicamente en la Comarca de las Cinco Villas.

Por un lado en la provincia de Zaragoza, porque se tiene en cuenta las empresas que operan en un amplio espectro o que se ubican en las ciudades de referencia. Por otro lado en la Comarca de las Cinco Villas, puesto que para el estudio del Trabajo Social en las pequeñas y medianas empresas, es una zona geográfica dónde se aglutinan muchas de estas empresas con estas características.

Además, se suma que las Cinco Villas es la ubicación de la autora y su posible ubicación profesional en un futuro, por lo que era interesante contar con este espacio geográfico para posibles actuaciones posteriores, así como por el alcance temporal y de recursos de esta investigación, siendo limitado en el tiempo y no pudiendo extrapolarlo a un contexto geográfico mayor.

3. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO DE REFERENCIA

En este capítulo, tal y como corresponde a todo estudio de investigación, se debe situar en un marco de referencia que sitúe tanto en los estudios que traten sobre el tema y sobre lo que se va teorizando, como en el contexto de referencia en el que se mueve esta investigación.

3.1. Trabajo Social en el ámbito empresarial

Para comenzar a tratar el tema del Trabajo Social en el ámbito empresarial, se cree conveniente definir que es Trabajo Social.

Un primer acercamiento sería la definición que hace la Federación Internacional de Trabajadores/as Sociales (FITS) y La Asociación Internacional de escuelas de Trabajo Social (AIETS), señalan:

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la promoción de la libertad de la población para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social. (Citado en Libro Blanco de Trabajo Social, 2004, p. 109)

Por tanto, se podría decir que la identidad profesional del Trabajo Social, favorece la relación de la persona con su medio, contribuyendo a generar un pleno desarrollo a las personas, grupos y comunidades, de esta manera, generar igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones y la calidad de vida de la población en general.

Por otro lado, el trabajo social en la empresa ha sido definido según Bernard (1967) 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 las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad industrial en evolución y, merced a una acción cooperativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales. (p.19)

Una definición más actual del trabajo social en la empresa, se puede recoger del Grupo de Trabajadores/as Sociales de Empresa del Colegio Profesional de Trabajo social de Madrid, citado en Raya y Caparrós (2013)⁷:

Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad. (Raya y Caparrós, 2013: 343)

Soto (1991), explica el trabajo que realizan los Trabajadores/as Sociales en las empresas, como puede ser el estudio que realizan a las conductas adictivas, vinculaciones del trabajador con la empresa, solicitudes de cambios de departamento, entre otras, que generan un buen ambiente laboral, y como consecuencia, un mejor desarrollo profesional de los trabajadores, pero no hay que olvidar que esta autora habla de su experiencia en empresas francesas.

⁷ Raya Diez, E. y Caparrós Civera, N. (2013) "Trabajo social en las relaciones laborales y de empresa: vías para el emprendimiento" *Documentos de Trabajo Social*, 52: 338-356.

3.1.1. Nacimiento y evolución del Trabajo Social en el ámbito de la empresa en España

Para comprender el Trabajo Social que se ha venido desarrollando en este ámbito, de ahora en adelante TSE, se ha considerado necesario hacer un repaso a lo largo de su historia, de esta manera se comprende su inicio y desarrollo.

El Trabajo social de empresa (TSE), surge en los países industrializados más avanzados del S. XIX como Inglaterra, Bélgica y EE.UU., como mecanismos de mediación entre el capital y trabajo (Mesa Medina, 2015).

Como dicen Méndez, Ortiz y Pérez (2012) la iniciativa empresarial se encontraba centrada en el desarrollo económico cuando el Estado comenzó a posicionarse a favor de los derechos sociales de los ciudadanos, por lo que las empresas empezaron a introducir medidas orientadas a favorecer los derechos de carácter laboral. Es aquí donde entra en juego la práctica del Trabajo Social.

En concreto, el Servicio Social de empresa, desarrollaba su acción dentro del marco de la misma, una actividad organizada, que pretendía ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su ámbito laboral, mediante actividades que hacían frente a sus necesidades.

En lo que se refiere a España, el TSE se enmarca dentro del llamado “paternalismo empresarial”⁸, según Valero Julio, citado en Del Villar Cuerda y Tobías Olarte (2015) con la incorporación de la figura del Trabajador/a Social en la empresa. Era la figura encargada de la gestión de las prestaciones y servicios que ofrecía la empresa a sus trabajadores, introducida a través de la Ley de Beneficencia de 1849, y manteniéndose hasta el fin de la Guerra Civil y comienzos del franquismo (Castillo Charfolet, 2010: 75).

En ese momento, el Estado no tenía una estructura de bienestar, por lo que delegaba en las empresas para que estas atendieran las demandas sociales de sus trabajadores, decisiones de los empresarios que se concretaban en “obras sociales” (Marcuello Servós, 2006).

Los años de esplendor de esta rama de la disciplina fueron los sesenta, debido al despegue económico y a la escasa participación del Estado en programas de bienestar, como se ha citado anteriormente, implantado en las empresas una serie de beneficios sociales como becas de estudio, ayudas de vivienda, comedores, etc. que eran administradas por los trabajadores/as sociales como medidas complementarias al salario (Soto, 1993).

Siguiendo con esta autora, en esta etapa no se abordaban los aspectos fundamentales del trabajo remunerado en sí, como podía ser la jornada laboral, el salario o las condiciones de trabajo, sino que más bien eran cuestiones complementarias y ajenas al trabajo, extendidas también a las familias de los trabajadores y entendidas como regalos de la empresa que debían agradecer con esfuerzo y fidelidad (Soto, 1993: 242).

Posteriormente, en los años 70, fueron surgiendo los Comités de empresa, dando lugar a un periodo de reivindicaciones por parte de estos, donde se criticaba el enfoque asistencial de la política social de empresas, demandando un mayor compromiso de los Trabajadores/as Sociales con los movimientos reivindicativos que se promovían en el seno de las empresas (Soto, 1993). Este hecho, fue transformando el Trabajo Social en la Empresa, debido a que los Comités fueron introduciéndose en la administración de las

⁸ Valero Julio, E. A (2013). Paternalismo empresarial en la industrialización de Colombia y Venezuela. Universidad Nacional de Colombia. (pp.466)

obras sociales de las empresas y asumiendo las funciones de los Trabajadores/as Sociales, dejando la labor de estos a un lado.

De esta manera, con la llegada de la Democracia a España y a raíz de la Constitución de 1978, el Estado pasó a ser el que garantizaba los derechos ciudadanos y ya no tenían que ser las empresas privadas quienes se tenían que hacer cargo de los escasos servicios que había entonces.

Como dice el autor Carrasco (2009), el desarrollo de un sistema social de carácter público y la transformación producida en el seno de las empresas redundaron en la desvirtuación del papel del trabajador social en este ámbito de intervención (Carrasco, 2009:71).

Otros autores apuntan que esta rama de Trabajo Social, entró en declive de forma progresiva por diferentes causas (Méndez Ollero, Ortiz Valderrábanos y Pérez Lagares, 2012), como fueron, las dificultades de identidad del trabajador social de empresa, las transformaciones en el mundo empresarial y por último, siendo el principal detonante de su desaparición, la creación de los Sistemas Públicos de Sanidad, Educación y Servicios sociales.

Es entonces cuando el TSE, se dirige a conseguir el bienestar ocupacional y prescinde de la gestión de los servicios benéficos anteriores, siendo el objetivo principal la protección de los trabajadores, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y saludable, previniendo los accidentes de trabajo y las lesiones de salud que se originaban durante el trabajo, minimizando los riesgos laborales. En este sentido, el trabajador social se integró en equipos multidisciplinarios que abordaban de manera integral estas cuestiones (Castillo Charfolet, 2010: 76-77).

Posteriormente a estos acontecimientos, los Trabajadores/as Sociales comenzaron a realizar un trabajo de sistematización de la praxis profesional, para impulsar esta área de especialización. Según Marcuello (2006: 22-23) haciendo referencia a Llopis (1977:33), “las funciones y tareas de los trabajadores sociales andaban siempre en cuestión y de ahí que se plantease en este sector estar en busca del rol”.

De este modo en 1963, el grupo de Trabajo Social de empresa de Barcelona, teoriza acerca de la característica peculiar del mismo (Barranco Gonzalez, Gómez Moraleda, Rodríguez Sáez, Roquero García y Rubí Blanc, 1990: 25). Estos acontecimientos crearon respuestas en otras partes de Europa, como fue el caso de Madeleine Bernard, citada anteriormente, escribiendo la obra de referencia para los profesionales de este sector “*El servicio social de empresa*” (1967).

La aparición de los servicios sociales públicos supuso, como se ha mencionado, un cambio en el TSE, debido a que lo público se convierte en los principales recursos para el ciudadano, variando el enfoque de los profesionales en las empresas, para de esta manera no duplicar recursos (Llopis, 1990).

En los diferentes artículos encontrados, como el de Rodríguez (2010), se habla de unos seminarios realizados en diferentes momentos, con el nombre de “Seminarios de Trabajo Social de Empresa”, pero que pronto tendieron a desaparecer.

En 1985 se realizó en Madrid uno de ellos, que albergó a 142 Trabajadores/as Sociales que pertenecían a 75 empresas españolas. En 1992, en Madrid había 57 trabajadores y trabajadoras sociales referentes a 32 empresas. En el año 2010, de estas 32 empresas, sólo 14 de ellas siguen manteniendo la figura del trabajador social, por lo que es obvio que esta figura ha ido perdiendo su peso en este ámbito. (Rodríguez, 2010: 747)

Se observa que el TSE ha ido adaptándose a los cambios del sistema de las relaciones laborales. En la actualidad, como se cita en el artículo de Raya y Caparrós (2013) todavía existe este en grandes empresas, el problema es que el mayor tejido empresarial de España son PYMES⁹.

Como se puede observar en la siguiente tabla, la mayor parte del total de empresas registradas en la Seguridad Social en mayo de 2018, tienen la característica de ser PYMES. Dentro de las PYMES con asalariados, la mayoría se ubica en las microempresas; por lo que el TSE debería dar un giro y dirigirse a este porcentaje mayoritario de empresas que hay en la actualidad.

Tabla 2. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Mayo 2018

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Autónomos¹ (PYME sin asalariados)	1.546.209		0,42
PYME (1-249 asalariados)	1.330.093	0,52	1,00
Microempresas (1-9 asalariados)	1.150.472	0,39	0,55
Pequeñas (10-49 asalariados)	154.509	1,21	3,81
Medianas (50-249 asalariados)	25.112	2,16	4,91
Grandes (250 o más asalariados)	4.683	0,73	4,98
Total empresas	2.880.985		0,69

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Mayo 2018)¹⁰

3.1.2. Trabajo social de empresa en una sociedad compleja: Funciones y características

Madeleine Bernard (1967:20-21), en su libro *El servicio social en la empresa*, habla de éste como una de las ramas especializadas del servicio social.

Esta autora plantea tres funciones principales de las Trabajadoras Sociales en la empresa:

- Aportar ayuda psicosocial a los individuos y a las colectividades de trabajadores que se encuentren con dificultades.
- Participar en la creación y funcionamiento de las realizaciones sociales.
- Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo, poniendo a disposición de responsables toda la información recogida con la práctica del trabajo social.

Más adelante, el trabajo Social de Empresa se caracterizaba según Soto (1991) por lo siguiente:

- Seguir la política social que decidían los empresarios.
- No abordaban problemas laborales, sino que se centraban en el trabajador y su familia, proveyendo de las ayudas que tuvieran disponibles.
- Programas de carácter asistencial.

⁹ Pequeñas y Medianas Empresas, definidas en el libro de Barbero, J. L., & Sánchez, S. H. (2007), como empresas con menos de 250 empleados con una facturación anual de hasta 50 millones de euros.

¹⁰ Extraído de: Cifras PYMES, Informes elaborados por la D.G. de Industria y de la PYME a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS)

Estas características hicieron que los trabajadores/as sociales tuvieran problemas para llevar a cabo su ejercicio profesional, puesto que en muchas ocasiones chocaba con la defensa de los derechos y necesidades que debían rendir a los trabajadores.

En definitiva, su trabajo se resumía en administrar las obras sociales que habían creado los empresarios, para conseguir el bienestar de los trabajadores, un buen ambiente de trabajo para de esta manera aumentar la productividad y rendimiento económico de la empresa.

Posteriormente, a través de otras aportaciones, se pueden encontrar ponencias citadas por Marcuello (2006) como la de Milagros Serra (1976), Trabajadora Social en la empresa EMFERSA, dedicada a la fabricación de fertilizantes. En ella, cita la labor y el trabajo en equipo junto con otros profesionales de la empresa, como médicos, psicólogos, abogados, que desarrollan el TSE.

Llopis (1994: 85-86) también desarrolla algunas de las posibles funciones que debería prestar el Trabajador/a Social en la empresa. Para este, uno de los principios básicos por los que se debería ser la cultura empresarial, es decir el sentimiento de pertenencia a la empresa y todo lo que conlleva. Otra de las tareas sería favorecer la comunicación interna, tanto descendente como ascendente en el organigrama. Los objetivos que debería conseguir serían, comprometerse a crear en el medio ambiente laboral el mejor clima social para que la empresa consiga los fines económicos que justifiquen su existencia, mejorando la calidad de sus productos, la motivación de su personal, entre otros.

Por otro lado, siguiendo con este autor, apunta a la importancia de establecer al Trabajador/a Social dentro del organigrama, diferenciándolo del personal del Recursos Humanos, en tanto que estos asumen la representación de la dirección general de la empresa en cuanto a la contratación del personal, negociación colectiva, control de absentismo, retribuciones, situando al personal de Recursos Humanos en la parte empresarial o patronal, dificultando la posición de neutralidad en las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Por lo que no es conveniente que el Trabajador/a Social se adscriba a este departamento de personal, de esta manera aparecerá ante los trabajadores con imparcialidad en sus cometidos de asesoría y ayuda (Llopis, 1994:87)

En la actualidad, son las grandes empresas las que cuentan con la figura del Trabajador Social, en las que tienen la labor de atender directamente a los trabajadores, asesorarles en el área de recursos humanos, con el objetivo de dar apoyo al desarrollo del trabajador para su bienestar ocupacional. (Rodríguez, 2010).

No es fácil encontrar información del Trabajo Social de empresa y de las funciones que ejerce hoy en día, debido a que la figura del profesional en esta área, como se ha podido ir observando, ha perdido el gran peso que le pertenecía.

A partir de unos años atrás, como cita Marcuello (2006) se ha comenzado a implantar un nuevo modelo de gestión empresarial, la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial, incluyendo en su estrategia actividades relacionadas con el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos, creando una sociedad de bienestar, de los que se hablará más adelante.

Por todo ello, hay que volver a recorrer un largo camino y demostrar que el Trabajador/a Social puede generar con su trabajo buenos resultados en la empresa, y aprovechar las propuestas de la Comisión Europea en materia de RSC, como dice Marcuello (2006:31) en tanto que oportunidad, puesto que el Trabajo Social está ligado directamente a la acción social.

3.2. La empresa y sus problemáticas

En la actualidad, si entendemos la empresa privada como un sistema de la sociedad en el que su objetivo es alcanzar ganancias a través del intercambio entre el trabajador con su fuerza de trabajo y el empresario a través de su retribución, esa relación debe de ser cuidada por el empresario hacia los trabajadores, en tanto que son estos los que van a contribuir a conseguir su objetivo final, maximizar el beneficio.

En esta relación que se desarrolla en el ámbito laboral, afloran diversas problemáticas que se ven afectadas por diversos factores, no sólo internos, sino también externos, de cada uno de los trabajadores y que pueden repercutir en su salud y en desarrollo de sus capacidades laborales, prestando atención a las conductas adictivas, accidentes laborales.

Madeleine Bernard (1967), enumeró algunos de los problemas que observó con su práctica profesional, que se daban en la empresa en relación con los trabajadores:

- Problemas administrativos o legislativos
- Problemas psicológicos: decepciones por no haber logrado un ascenso
- Problemas que exigen la intervención de terceros
- Asesoramiento de formación

Domenech y Gómez (1995), aportan en un estudio algunas de las situaciones que se dan en las empresas englobadas en la consecución de la adhesión del personal, siendo estas áreas en las que la figura del Trabajador/a Social podría intervenir.

Alguno de los momentos críticos en las empresas que mencionan ambos autores son:

La **llegada a la empresa**, debido a que la incorporación a la empresa de un trabajador puede llegar a ser negativa si se le somete a controles exhaustivos en sus horarios o ritmo de trabajo, estableciéndose los primeros síntomas de mala comunicación. Sería la figura del trabajador social la que realizaría un acompañamiento en los primeros días, acogiéndolo y asignando un tutor para esos primeros días, así como realizar una ficha social con su historia social, contemplando aspiraciones, posibilidades de promoción, entre otras.

Otro de los problemas que apuntan es el **mal clima laboral**, pudiendo ser el Trabajador/a Social el responsable de analizarlo a través de técnicas como la recogida de datos, entrevistas, es decir, técnicas que tuvieran en cuenta la participación.

El **estrés laboral** también lo sitúan como un problema que puede surgir en las empresas, definiéndolo como una sensación desagradable derivada de pensamientos negativos sobre nuestro entorno, generando altas dosis de tensión. Algunas de las condiciones mencionadas por los autores generadoras de estrés en la empresa pueden ser las siguientes:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| - Jornadas laborales muy largas | - Órdenes contradictorias |
| - Exceso de trabajo | - Introducción de cambios frecuentes |
| - Exceso de responsabilidad | - Exceso control y supervisión |
| - Constantes juicios y evaluaciones | |

Todas estas condiciones pueden repercutir al comportamiento del trabajador, y es la figura del trabajador/a Social, junto con la empresa y el trabajador afectado, el que puede desarrollar un trabajo de seguimiento donde se reduzcan esas fuentes de tensión. De esta manera se disminuirán las tensiones en la empresa, reduciendo el absentismo y problemas físicos y psíquicos derivados del estrés laboral, entre otro.

Otra de las problemáticas que desarrollan los autores son las **toxicomanías**, como el **consumo de alcohol**, según Domenech y Gómez (1995: 192) el consumo de alcohol es uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta la empresa, cada vez más frecuente. De este consumo se derivan otros problemas, como pueden ser: numerosas bajas laborales, accidentes de trabajo, aumento de enfrentamientos, absentismo y bajo rendimiento laboral. A través de la figura del trabajador social y su labor como la detección de síntomas, informaciones a los trabajadores sobre los efectos de las drogas o alcohol, la atención de los casos detectados, etc., se reduciría el absentismo laboral, bajas médicas, accidentes laborales y en último término el despido.

Por último, otra de las cuestiones que plantean estos autores es la **salida de la empresa y la preparación de la jubilación**. Entienden que pasar de trabajar a no hacerlo es una etapa muy brusca para la que el trabajador afectado no está preparado. Algunos de los problemas con los que se enfrenta el jubilado son: disminución de ingresos económicos, limitaciones físicas y psíquicas que se agravan con el aumento de estancia en sus hogares pudiendo desembocar en una crisis, así como problemas de pérdidas familiares, problemas que pueden estar en reposo, pero que aparecen cuando el trabajador ya no sabe qué hacer cuando se levanta por las mañanas.

Otros autores, revelan que muchos de los problemas que se tienen entre los trabajadores, están relacionados con los aspectos socioculturales que poseer la organización, ya que en esta se da una interacción de personas formándose grupos y creándose un proceso de socialización al ingresar una persona en uno de ellos (Rodríguez, 2010).

Para ello, el trabajo social de empresa identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa y de los empleados, desde una perspectiva integral que considera aspectos económicos, psicológicos 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. (Herrera, A. 2005, citado en Rodríguez, 2010)¹¹

Por otro lado, pueden aparecer conflictos en las empresas de diferentes tipos. Según Ferrigni, Guerón y Guerón (1973) citado en Arellano (2007) se puede definir conflicto como “una situación en la que dos o más actores, cuyos intereses son incompatibles o mutuamente excluyentes, se oponen en el curso de acción que desarrollan para lograr los objetivos que se originan en esos intereses”.

A pesar de que los conflictos pueden ayudar a la empresa a crecer, también pueden fomentar sentimientos negativos. La labor del trabajador social en estos casos tendría dos vertientes. Según Rodríguez (2010), por un lado evitarlos, a través de medidas preventivas, o gestionarlos una vez que ya han aparecido, siendo el trabajador social la figura de mediador.

También se puede encontrar situaciones de conflicto en las **relaciones entre trabajadores**, donde no se encuentra una buena comunicación y la rumorología afecta a la dignidad de los trabajadores. Interviniendo en este aspecto el trabajador social a través de la mediación, la escucha empática y analizando como se ha citado anteriormente el clima laboral.

Por último, situaciones de la vida privada de los trabajadores, como una **mala relación de pareja o familia**, que por su complejidad, traspasan al ámbito laboral, afectando nuevamente al desarrollo de sus capacidades laborales.

¹¹ Angélica Herrera Loyo, Manual de trabajo social, Manuel Sánchez Rosaso (Coord). México D. F. Ed. Plaza y Valdés, 1ª reimpresión de la 2ª. Ed. Marzo 2005, 205-221.

Es importante mejorar el clima laboral y conocer lo que genera malestar en la empresa. Siguiendo a esta autora, Rodríguez (2010), el trabajador social tiene la oportunidad de propiciar estudios sobre el clima demostrando su rentabilidad de manera inmediata.

Por todo ello, la figura del trabajador/a social, como objeto de intervención sería la mejora de las situaciones en las que el estilo de vida, condiciones salariales, económicas o situaciones que perjudicaran la salud de los trabajadores, prestando atención a las conductas adictivas, accidentes laborales, que pudieran alterar el desarrollo de sus capacidades laborales, así como afectar negativamente en algunos problemas de su vida cotidiana.

Como citan las autoras Raya y Caparrós (2013) podemos encontrar diferentes espacios profesionales en las empresas, considerando importante enmarcarlos en la siguiente tabla.

Tabla 3. Espacios profesionales en las empresas.

Trabajo social de empresa	Se realiza dentro de la empresa, dirigido a los trabajadores de la misma como parte de la acción social empresarial.
Trabajo social en empresas de prestación de servicios sociales o socioeducativos	Gestión y prestación de servicios de carácter socio-asistencial, residencial, socioeducativo, etc.
Trabajo social de Consultoría	Desarrollo de programas y servicios de consultoría en el ámbito de Trabajo social y Servicios Sociales
Gabinete de trabajo social	Ejercicio libre de la profesión presentando servicios específicos de asesoría e intervención social a particulares o empresarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de Raya y Caparrós (2013)

3.3 Emprendimiento social y ejercicio libre del Trabajo Social

Tal y como citan Vaca, Rodríguez, Senado, Vilar y Vidal (2016)¹² la crisis estructural que se ha vivido, ha sido un factor que ha aumentado los profesionales de Trabajo Social de forma autónoma desde el ejercicio libre.

De esta manera, se puede decir que ha sido un momento de reinventarse, de innovar y de crear nuevas opciones a las salidas profesionales del Trabajo Social.

El ejercicio libre de la profesión es una opción reconocida en el Capítulo I Sección 2ª del Estatuto de la Profesión de Diplomado/a en Trabajo Social/ Asistente Social aprobado en Asamblea General Extraordinaria de 29 de septiembre 2001 en el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes sociales y en el capítulo III del mismo, donde se reconoce el ejercicio libre de la profesión como un ámbito de actuación.

Según la Asociación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Sociales en el Ejercicio Libre (ATSEL), lo definen como:¹³

El ejercicio libre del trabajo social es la actividad profesional de carácter privado ofertada por Trabajadores y Trabajadoras Sociales que deciden ejercer su actividad, creando su servicio particular, desde el Trabajo Social y como un conjunto de acciones y servicios profesionales para ejercer funciones propias de la Disciplina. Actúa bajo los principios, técnicas y código deontológico del Trabajo Social, participa en nuevos ámbitos de intervención social, crea nuevos campos de acción siendo una oportunidad de ampliar horizontes y enfoques para avanzar, promoviendo el cambio y desarrollo social.

Siguiendo con Vaca, Rodríguez et al. (2016: 211) desde la práctica del ejercicio libre del Trabajo Social se puede intervenir en las siguientes áreas: asesoramiento, trabajo de casos, con grupos, a nivel comunitario, terapia familiar, dirección de organismos, pedagogía social, intervención, entre otras.

¹² Extraído de: Ureña, C, M. (2016). *VI Congreso Trabajo Social Madrid. Trabajo Social hoy: una profesión múltiples ámbitos*. Madrid, España: Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid.

¹³ Extraído de la web de la asociación ATSEL (2015). ¿Qué es el ejercicio libre del trabajo social? En: <http://atsel.org/>

Javier Espinosa¹⁴, trabajador social en el ejercicio libre, explica en su Blog "*Jábega social*" algunos de los beneficios que aporta emprender en trabajo social, como son:

1. Empleabilidad: el emprendimiento en Trabajo social ha ayudado al rescate de profesionales que no tenían un hueco en el mercado laboral, generando autoempleo.
2. Innovación: ofreciendo servicios sin atender a la directiva de una entidad contratante, de esta manera se crean oportunidades de nuevas iniciativas de impacto social teniendo como base el conocimiento científico de la profesión.
3. Oportunidad: el autor lo entiende como una oportunidad para los jóvenes que a pesar de no tener experiencia suficiente, pueden llegar a crear un servicio en base a su especialidad.
4. Calidad: entendida como la calidad que debe tenerse al crear una empresa, ofreciendo servicios basados en el constante aprendizaje y renovación de los conocimientos científicos del Trabajo Social.

Además, opina que se deben conquistar espacios en los que se habla de lo social, pero que no cuentan con profesionales del Trabajo Social, siendo estos lugares líneas de futuro para los trabajadores sociales, de esta manera, abrir las vías de participación en sociedad.

Es por ello, que el TSE debe ser un campo abierto a más profesionales del trabajo social, que como se ha comentado en las páginas anteriores, se ha configurado dentro de las grandes empresas, pero dadas las características de las PYMES, como se ha citado anteriormente, no se tiene la capacidad de poder hacer frente a la contratación de un/a Trabajador/a social en su plantilla.

Es desde la idea del ejercicio libre de la profesión, como se ve en el apartado anterior, uno de los ámbitos de actuación de los Trabajadores/as Sociales en las empresas, a través de ofrecer unos servicios específicos de asesoría a particulares o empresarios. Desde esta perspectiva se pueden ofrecer unos servicios al pequeño y mediano empresario, como es el empresariado de las Cinco Villas, para de esta manera poder hacer frente a las problemáticas y necesidades sociales emergentes.

¹⁴ Espinosa, J. (9 de Noviembre de 2017). *Jábega Social*. Extraído el 1 de Junio de 2018 desde: <http://www.jabegasocial.com/emprender-en-trabajo-social/>

3.4 Responsabilidad Social Empresarial

Responsabilidad Social Empresarial (de ahora en adelante RSE) y Trabajo Social son dos conceptos que pueden ir unidos. Se pueden contemplar vías de empleabilidad en la profesión del Trabajo Social, en tanto que la RSE no delimita un perfil concreto de profesional que la lleve a cabo, pudiendo impulsar la figura del Trabajador/a Social como un perfil optimo que gestione la RSE.

La RSE, como se ha adelantado anteriormente ha sido un tema muy tratado recientemente y existe amplia bibliografía sobre este. En primer lugar se cree conveniente definir lo que se conoce como RSE.

Siguiendo al Observatorio de RSE, se puede definir como:

La forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto. (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2014, p. 5)

Por otro lado, el Foro de Expertos en Responsabilidad Social celebrado el 17 de marzo de 2005, en el que participaron representantes de algunos ministerios y expertos de grupos empresariales, culmina con una definición sobre la Responsabilidad Social Empresarial entendida como:

Cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. (Foro de Expertos en RSC, 2007, p. 7)

Por último, el Libro Verde la definió como: “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores” (Libro Verde, 2001, p. 7).

La RSE haría referencia al compromiso institucional de una buena gestión de la empresa respecto a sus grupos de interés, que por ser social, se entiende responsabilidad frente a todos: personal, proveedores, clientes y consumidores, sociedad, comunidad local, medioambiente, accionistas, grupos de interés en

general. Cualquier empresa que incorpore la parte de responsabilidad social tiene la obligación de ser consecuente con lo que conlleva, es decir, además de lo anterior, tener transparencia fiscal frente a la sociedad y los poderes públicos, salario del personal, derechos del trabajador... Sería socialmente irresponsable dañar la salud del personal, tratarlo con injusticia, convertirlo en apéndice de la máquina, entre otros. (Garmendia, 2010)

Como citan Raya y Caparrós (2013), se deben considerar las opciones de la RSE como espacio de trabajo donde el trabajador/a social aporta un valor añadido en la consolidación de proyectos sociales, aspectos vinculados con la finalidad del Trabajo Social.

En España, en el año 2005 se constituyó el Foro de Expertos sobre RSE, convocado por el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, con el objetivo de promover y potenciar la responsabilidad social de las empresas. (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2005)

Siguiendo a Garmendia (2010), surge un nuevo concepto de empresas, las llamadas “empresas excelentes” que exige responder a todas las partes. Atender solo a una parte descuidando las demás, como la formación e innovación, la participación, el clima laboral, etc. conllevará a graves problemas futuros.

Como consecuencia de esto, cada vez es más común encontrar en los productos etiquetas sociales, ONGs, con el fin de crear un cambio positivo para las empresas y los consumidores. (Tascón, 2008, pp. 56-58). Es decir, se corre el riesgo de que algunas empresas usen las RSE como la obtención de una medalla, de esta manera tener una mejor visión hacia los consumidores.

Algunas de las acciones que se llevan a cabo en empresas hoy en día en materia de RSE son, promocionar la conciliación del trabajo con la vida familiar, gestionar iniciativas que promuevan el ocio y el deporte, crear condiciones de trabajo seguras y sanas, entre otras.

“El mercado tiene la virtualidad de reforzar aquello que da respuesta a las necesidades existentes, de forma eficaz y eficiente. Por ello, es necesario demostrar el papel desempeñado por el Trabajo Social y los trabajadores/as sociales en la resolución de los problemas y necesidades del entorno, operando en el ámbito de las relaciones laboral o trabajando con el sector empresarial.” (Raya y Caparrós, 2013: 355)

De esta manera se puede decir siguiendo a Carrasco (2009), que las Trabajadoras y Trabajadores sociales, por su cualificación y conocimientos sociales, son uno de los profesionales capacitados para llevar a cabo estas acciones, así como gestionar las técnicas de negociación y resolución de conflictos existentes en la empresa. Se puede sumar la promoción de otras actuaciones que puede promover como Planes de Igualdad que aseguren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como la integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social, la eliminación de riesgos psicosociales, entre otros aspectos.

A pesar de que cada vez son más empresas las que se acogen al modelo de Responsabilidad Social Empresarial, son muy pocas las que cuentan con Trabajadores/as Sociales en su plantilla, como es el caso de IKEA.

3.5 Contexto de referencia: Provincia de Zaragoza y Comarca de las Cinco Villas

Tal y como se comenta en el apartado 2.2 *Delimitación de la población universo de estudio*, se ha tomado como referencia para desarrollar esta investigación a grandes empresas de Zaragoza que en su plantilla cuentan con la figura del Trabajador/a Social. De esta manera, se han facilitado las funciones de los profesionales en las mismas, sus intervenciones, así demostrar que es necesaria esta figura en las empresas y su posible aplicación a las pequeñas y medianas empresas.

Es por ello que se pretende detectar cual es la situación de las Cinco Villas, de su empresariado, a través de las necesidades que se encuentren en esta comarca se intentará dar respuesta a las mismas a través de la figura del Trabajador/a Social.

3.5.1 Provincia de Zaragoza

La Comunidad Autónoma de Aragón está compuesta por las provincias de Huesca, Zaragoza y Teruel. En este apartado se hablará de la provincia de Zaragoza, para llevar a cabo el objeto de estudio de esta investigación.

Según los datos del INE¹⁵ de 2017, el total de la población residente en la provincia de Teruel es de 68.644 habitantes, seguido de Huesca con 110.757 y Zaragoza, con 465.870 habitantes, convirtiéndose ésta en la provincia donde más se concentra la población.

A pesar de que la mitad de la población aragonesa se concentra en la Provincia de Zaragoza, su amplia extensión geográfica indica altos niveles de dispersión de la población, estableciéndose pequeños núcleos repartidos por toda la provincia.

La Provincia de Zaragoza se compone de 17 comarcas, aglutinándose la población en las cabeceras de las mismas, siendo los pequeños municipios los más afectados por la despoblación que ello conlleva. Esto puede deberse a que la industria se concentra principalmente en las poblaciones con mayor número de habitantes, una industria compuesta en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, aunque en la ciudad se ubican también algunas empresas de carácter multinacional o nacionales de Servicios.

En lo que se refiere a los pequeños municipios, se consolida un menor crecimiento de la actividad económica debido a que basan en la economía rural, agricultura y ganadería, que en pocos municipios estabiliza la población.

Este desequilibrio territorial, según Ayuda, Pinilla y Sáez (2000: 141) es grave debido a que la población aragonesa no sólo está espacialmente mal distribuida, sino que un número pequeño de municipios concentra a gran parte de ella, mientras que un abundante grupo de núcleos de población tiene cifras de población tan reducidas que su propia supervivencia no está asegurada a medio plazo.

¹⁵ Población en Aragón 2017. Extraído del: Instituto Nacional de Estadística.

3.5.2 Comarca de las Cinco Villas

El arraigo familiar que une a la autora de este trabajo con esta Comarca, es un punto clave para justificar la elección de la misma como núcleo principal de la investigación, debido a que podría ser mi posible ubicación profesional en un futuro.

La Comarca de las Cinco Villas está situada al noroeste de la provincia de Zaragoza, con una extensión aproximada de 3000 km².

Las cinco villas que conforman esta Comarca son: Sádaba, Tauste, Uncastillo, Sos del Rey Católico y Ejea de los Caballeros, siendo esta última la cabecera de comarca. Está compuesta por 31 pueblos, además de 21 núcleos urbanos dependientes de los mismos, con una población entorno a los 31.000 habitantes.

Esta Comarca, reúne todas las características específicas que han hecho que en los últimos años se hayan potenciado la creación y consolidación de pequeñas y medianas empresas. Desde el punto de vista social, es una zona rica, donde no solo se puede hablar de medio rural, sino también de empresas que están siendo punteras en diferentes sectores.



Ilustración 2. Mapa de las Cinco Villas

Fuente: *Instituto Aragonés de Estadística*

En la cabecera de Comarca, se encuentra una subsele del parque tecnológico Aula Dei, siendo la única ciudad de Aragón que pertenece a la Red Innpulso por ser “Ciudad de la Ciencia y la Innovación”¹⁶, tal y como se comenta en la Estrategia de Desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020.

La Estrategia de Desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020, está basada en un enfoque estratégico que integra una visión global de la comarca citada anteriormente. Algunas de las operaciones que se han seguido como parte de la estrategia han sido, el apoyo a las actividades que promueven el empleo y la innovación, la respuesta al cambio demográfico, el envejecimiento de la población y sus consecuencias en la población rural, así como la mejora de la calidad de vida. Además, establece como objetivos transversales la innovación y la conservación del medio ambiente.

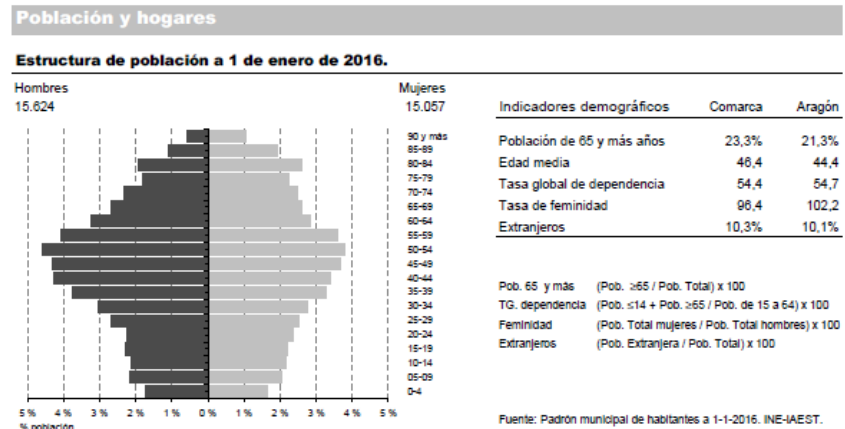
¹⁶ ADEFO Cinco Villas (2017). Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020.

3.5.2.1 Demografía

Ilustración 3. Pirámide de población de las Cinco Villas 2016

Como se observa en la siguiente imagen, la pirámide de población en el año 2016 se encuentra con 15.624 hombres frente a 15.057 mujeres.

Se puede destacar el porcentaje de población más elevado, con un 46,4%, se sitúa entorno a los 35-59 años, población que está en edad de trabajar. Por otro lado, la población mayor de 65 años presenta un 23,3%.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística 2016

En cuanto al porcentaje de población extranjera, se encuentra en un 10,3%, siendo Europa el país de origen con mayor porcentaje (58,7%), le sigue África, América y Asia.

Llama la atención la franja de edad de los menores de 20 años, con un bajo porcentaje, agravando la situación futura poblacional de las Cinco Villas.

En la siguiente tabla, se muestra cómo ha ido decreciendo la población en la Comarca de las Cinco Villas a lo largo de estos últimos años, corroborando de esta manera la situación de despoblación previamente mencionada.

Tabla 4. Evolución de la Población en las Cinco Villas 2005-2014

Evolución de la población en Cinco Villas 2005 - 2014										
Año	2.005	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014
Población	33.361	33.154	33.196	33.584	33.580	33.331	33.150	32.661	32.074	31.442

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística

3.5.2.2 Mercado de trabajo

En cuanto al mercado de trabajo, se puede observar a través de la *Tabla 5. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos en Cinco Villas*, que en el año 2016 el número de afiliaciones a la seguridad social ha ido en aumento, siendo el sector servicios el que mayor porcentaje posee con un 44,7, seguido de la agricultura con un 26,3%.

Las cifras indican que tanto el sector agrario como los servicios han aumentado su participación en el conjunto de las afiliaciones en estos últimos años, disminuyendo el sector de la construcción. Estos datos evidencian el marcado carácter agrario que caracteriza a las Cinco Villas.

Siguiendo la Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020, se mantiene la idea de que la comarca de las Cinco Villas tiene una tradición agrícola que predomina, a pesar de ser un sector que se encuentra en crisis constantemente. Esto ha hecho que se desarrollen otros sectores como la agroindustria, la transformación y comercialización de productos de la comarca, así como otros sectores auxiliares que se han retroalimentado de los anteriores.

Tabla 5. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos en Cinco Villas. 2013-2016

Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos en Cinco Villas				
	Año 2013		Año 2016	
Sectores	Nº ocupados	%	Nº de ocupados	%
Agricultura	2.719	26,0%	2.909	26,3%
Industria	2.060	19,7%	2.396	21,7%
Construcción	818	7,8%	810	7,3%
Servicios	4.848	46,4%	4.943	44,7%
Sin clasificar	0	0,0%	0	0,0%
Total	10.445	100%	11.058	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Aragonés de Estadística

En la *Tabla 6. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos y sexos en el año 2015 en Cinco Villas*, se observan las diferencias en cuanto a las afiliaciones en la Seguridad Social entre hombre y mujeres en las Cinco Villas. Como se aprecia en el total de los porcentajes, los hombres poseen el mayor porcentaje con un 62,27%, frente a un 37,73% de las mujeres. Destaca sobre todo el sector de la construcción sobre los hombres con un 90,75% frente al resto de mujeres. El sector servicios es el único en el que están afiliadas más mujeres que hombre con un 56,23%.

Tabla 6. Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos y sexos en el año 2015 en Cinco Villas.

Afiliaciones a la Seguridad Social por sectores económicos y sexos en Cinco Villas en el año 2015					
Sectores	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Agricultura, ganadería y pesca	2.742	2.273	82,90%	469	17,10%
Industria y energía	2.219	1.490	67,15%	729	32,85%
Construcción	811	736	90,75%	75	9,25%
Servicios	4.889	2.140	43,77%	2.749	56,23%
Total	10.661	6.369	62,27 %	4.022	37,73%

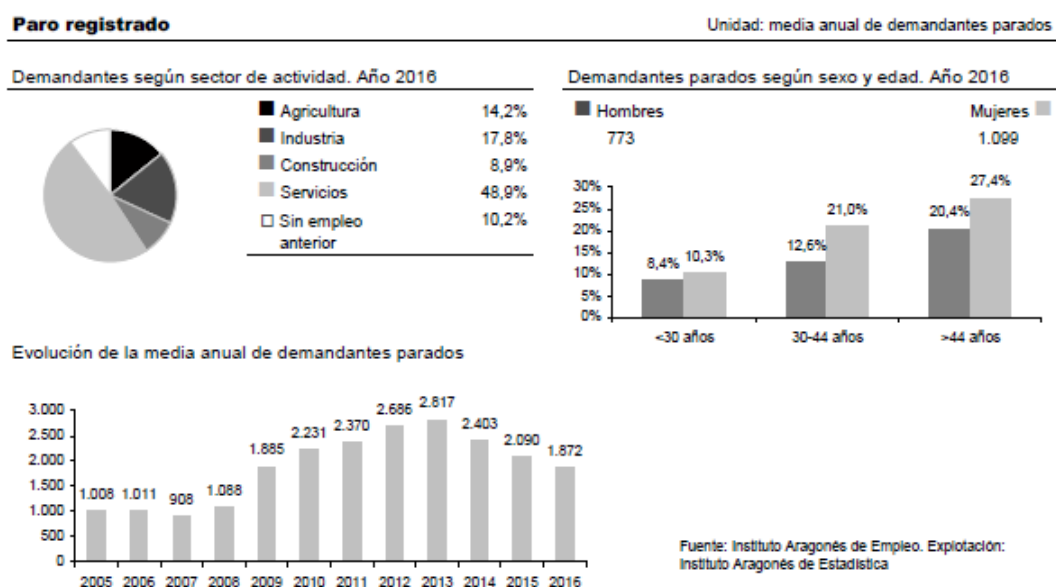
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Aragonés de Estadística 2015

Por otro lado, en cuanto al paro registrado en 2016, la *Ilustración 4*, adelanta como el sector servicios es el que vuelve a tener el mayor porcentaje de demanda con un 48,9% , respecto a el sector de la construccion menos demandado, con un 8,9%.

Otra de las cuestiones que se pueden observar es que el porcentaje de mujeres supera al de hombres en todos las franjas de edad de las demandas de parados, siendo las mujeres mayores de 44 años las que más demanda de trabajo realizan, con un 27,4%.

Como se cita en la Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020, el sector servicios es el único en el que están afiliadas más mujeres que hombres, (un 56,23%) por lo que se puede decir que la distribución de tareas entre mujeres y hombres sigue siendo tradicional.

Ilustración 4. Paro registrado en la Comarca de las Cinco Villas en el año 2016.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística

Por todo ello, se puede concluir que el sector agrario en las Cinco Villas es el peso fundamental, a pesar de que el peso femenino en este sector es prácticamente simbólico. Además de existir una escasa presencia femenina en el empleo de las Cinco villas, que queda relegada al sector servicios de la Comarca.

A través del análisis DAFO que se realizó en esta Estrategia citada anteriormente, se pueden observar algunas de las fortalezas y debilidades en el sector de la industria, de esta manera tener en cuenta algunas de las cuestiones que se ofrecen en este estudio.

En cuanto a las fortalezas de la Industria en las Cinco Villas, el análisis DAFO de las Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020, encuentran importantes los siguientes aspectos:

Tabla 7. Fortalezas de la industria de las Cinco Villas

1.	Importante presencia en sector de empresas, productos y servicios relacionados con la agricultura: fabricación (referentes y líderes en el sector) y reparación de maquinaria agrícola, construcción y equipamiento agropecuario, empresas de mantenimiento, Centro Tecnológico agropecuario, ADS bien posicionadas, Comunidades de Regantes, Cooperativas, ingenieros especializados, empresas tecnológicas en el área agraria, sede del Parque tecnológico Aula 31 Dei, Ejea ciudad de la ciencia y la innovación...
2.	Existencia de empresarios proactivos, dinámicos e innovadores. Empresas que han apostado por la I+D+i y/o por la internacionalización que pueden servir como referente y ejercer un efecto arrastre sobre el resto. Tejido empresarial con implantación de sistemas de aseguramiento de la Calidad.
3.	Capital humano joven formándose en la Universidad.
4.	Materia prima de calidad y profesionales cualificados en el sector de la piedra.
5.	Sector de la construcción con empresas consolidadas, competitivo y de calidad
6.	Existencia de tejido asociativo.

Fuente: ADEFO, Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020

En cuanto a las debilidades de la industria encuentran las siguientes:

Tabla 8. Debilidades de la industria de las Cinco Villas

1.	Pymes de pequeño tamaño con limitada capacidad de producción y de inversión en I+D+i, comercialización e internacionalización. Procesos productivos en general poco eficientes. Poco interés en I+D+i por falta de cultura innovadora.
2.	Dificultades para encontrar personal cualificado. Trabajadores, empresarios y desempleados con carencias formativas (idiomas, I+D+i, gestión empresarial, eficiencia de procesos, etc.). Falta de concienciación por parte de las empresas sobre la necesidad de invertir en recursos humanos capacitados.
3.	Falta de infraestructuras o infraestructuras no adecuadas para el desarrollo industrial en algunos municipios con posibilidades de crecimiento.
4.	Falta de infraestructuras o infraestructuras no adecuadas para el desarrollo industrial en algunos municipios con posibilidades de crecimiento.
5.	Falta de empresas de ciertos servicios a las empresas de calidad. Consumo fuera de la comarca de productos o servicios por parte de empresas del territorio que se podrían proveer por empresas de la comarca.

Fuente: ADEFO, Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020

Aspectos todos ellos considerados de interés, en la manera en que se ha de conocer aquellos aspectos relacionados con el ámbito en el que se ha de ejercer profesionalmente, para poder dar respuesta de la forma más eficiente.

4. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Posteriormente a la realización de la revisión bibliográfica que ha dado forma al marco teórico de la presente investigación, en este apartado se ha procedido al análisis de contenido de los datos que se han recogido a través de las entrevistas llevadas a cabo. Teniendo en cuenta que estamos ante una investigación cualitativa, se va a realizar un análisis de contenido.

Siguiendo a Conde (2010), el análisis de contenido corresponde al nivel informacional del análisis de los textos que se producen en una investigación cualitativa, es decir, un análisis basado en las palabras de los sujetos informantes.

Se trata de ofrecer una interpretación de los datos de carácter prescriptivo, no solo se va a describir sino que también se analizarán los datos en un nivel básico de contenido.

Para llevar a cabo el análisis de la forma más precisa posible, se ha creído conveniente distribuir la información por bloques, para facilitar la consecución del objetivo principal: *Identificar y visibilizar el trabajo social en las empresas.*

Los bloques temáticos abordados serán: en primer lugar las funciones de los Trabajadores/as en la empresa, seguido de una aproximación a las problemáticas y necesidades que al seno de la empresa se manifiestan e inciden en la calidad de la labor profesional. Posteriormente se hace alusión al reconocimiento y conciencia que existe sobre el Trabajo Social en la empresa, y finalmente se da cuenta sobre la posibilidad de ofrecer el servicio de Trabajo Social en la pequeña y mediana empresa.

La función del Trabajador Social en el ámbito empresarial

La información obtenida de los profesionales que ejercen su labor en el ámbito de la empresa, dan cuenta del rol que ejercen y las funciones que desempeñan. La labor de estos profesionales se ejerce en grandes empresas tanto públicas como privadas. A través de su testimonio se informa de las necesidades y problemáticas que a lo largo del tiempo se han venido manifestando en la empresa, así como la manera en que el trabajador/a social en el ejercicio de sus funciones ha contribuido a solventarlas.

En relación a la entrevista número 1, E.1 en adelante, la trabajadora social explicó que era un caso excepcional, puesto que está contratada por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades de Fremap, centrando su trabajo en la Planta de Opel y empresas auxiliares de la misma, es decir, realiza sus funciones como profesional del Trabajo Social en Opel y las amplía a otras empresas subcontratadas.

El trabajo que realiza se engloba dentro del departamento de prevención, en colaboración con un equipo multidisciplinar formado por médicos, fisioterapeutas, enfermeros, auxiliares de clínica, traumatólogos, médicos de familia y la trabajadora social, que tratan de alcanzar la recuperación integral del trabajador. Las personas a las que atienden son trabajadores y pensionistas de Opel, así como a sus familias en el momento que el trabajador sufre un accidente laboral.

En la primera fase del accidente laboral, lo que hacen es proveerle de asistencia médica, pero a partir de ese momento, el accidente comienza a tener efectos colaterales multinivel, tanto personales, sociales y laborales del trabajador, siendo este ámbito donde se centran las funciones del Trabajador social, detalladas más adelante.

Tal y como indica el profesional de empresa E.2, en dicha empresa, los Trabajadores sociales desarrollan un Programa de Drogodependencia sustentado por dos pilares, la salud y la seguridad de los trenes. Todos los trabajadores que tienen relación con la circulación de los trenes o trabajos con altos riesgos, tienen

controles analíticos y exigencias de salud restrictivas en cuanto a consumo de drogas o indicios analíticos de excesiva ingesta de alcohol. Se realizan una serie de reconocimientos y sondeos aleatorios de droga y alcohol para poder detectar algunos casos, es entonces cuando la empresa los deriva a los Trabajadores/as Sociales.

Las funciones que realizan ambos profesionales se detallan en la *Tabla 9*, en la que se pueden observar las diferencias de ambos profesionales según la empresa.

Tabla 9. Funciones de los Trabajadores/as Sociales en las empresas entrevistadas

FUNCIONES TRABAJO SOCIAL EMPRESA OPEL	FUNCIONES TRABAJO SOCIAL EMPRESA ADIF
Contacto directo con el paciente siempre confidencial.	Contacto directo con el paciente, siempre con confidencialidad.
Gestión de todos los gastos que conlleva el accidente: médicos, farmacéuticos, se hacen cargo de esa prestación hasta que el paciente está en buenas condiciones para volver a trabajar.	Gestionan un programa de Drogodependencia en el que: Proveen de un tratamiento adecuado de salud a través de una evaluación a todos los niveles, físico, historia personal y familiar y ofertan un tratamiento para que el trabajador recupere sus condiciones óptimas y vuelva a su trabajo con normalidad.
Gestión de incapacidades, realizando todo el acompañamiento de ese proceso.	Seguimiento durante 1 año con los casos detectados que no han sido considerados graves, sino puntuales.
En algunos casos, lamentablemente, el accidente laboral acaba con el fallecimiento del trabajador, realizando un acompañamiento familiar, así como el apoyo en los trámites necesarios que conllevan las pensiones de viudedad, orfandad, hasta que la familia se queda en una situación protegida.	Seguimiento de problemas mayores de dependencia, ofreciendo un tratamiento en la zona más cercana a su domicilio. Los trabajadores sociales se encargan del seguimiento del mismo, así como de solucionar problemas familiares incorporando a la familia en el tratamiento. Estos tratamientos son financiados al 100% por el Plan de prevención a la Drogodependencia, contando con los mejores recursos y profesionales externos que se ofrecen en los centros de España.
Seguimiento de pacientes que se encuentren en situación de baja laboral de los casos más graves, como enfermedades con cáncer.	Trabajan con problemas independientemente de que puedan haber derivado de estos consumos, como terapias de pareja, terapeutas para los hijos, entre otros, realizando un seguimiento global del trabajador que ha solicitado su ayuda o ha sido derivado por otros profesionales.
Gestión de recursos y prestaciones internas de la empresa. Con carácter económico a través de un	Gestionar un programa de Prevención, en el que realizan cursos, actividades participativas,

fondo interno de Fremap, en el que pueden solicitar diferentes tipos de ayudas para que el trabajador mejore su situación, como ayudas para adaptar la vivienda, materiales de prótesis de por vida, prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves, así como el acompañamiento de la situación familiar global.	informativas y campañas de prevención.
<p>Readaptación profesional de los trabajadores que han sufrido accidentes graves, estudiando la solicitud de cambio de puesto con el Equipo de Valoración y orientación profesional.</p> <p>Capacitación del trabajador en caso de que no pueda volver a su puesto habitual de trabajo, gestionando una nueva formación profesional en su ciudad o en un Centro propio de Majadahonda, que tiene cursos activos en los que puede aprender a desempeñar cualquier otro tipo de trabajo.</p>	
Gestión del Programa Faro, dedicado a problemas familiares de los trabajadores, a través de intervención familiar. Gestión de prestación maternal por riesgo en el embarazo, así como su seguimiento.	
Gestión del Programa de Atención a la drogodependencia y alcoholismo, en el que se atiende cualquier problemática relacionada con las drogas, se realiza el pertinente tratamiento médico y la trabajadora social realiza el seguimiento.	
Intervención con situaciones familiares problemáticas, tanto problemas con los hijos, como de personas mayores dependientes que están a su cargo, problemas conyugales, así como de cualquier otra problemática de la que pueda informar o asesorar.	
Asesoramiento en cualquier tipo de problemática que necesite derivación.	
<p>Realizan gestiones con otras empresas, aportando información y asesoramiento socio-laboral y promoviendo la incorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Fuente: Elaboración propia</p>	

Fuente: Elaboración propia

Ambas empresas coinciden en que el ámbito en los que está presente la figura del Trabajador/a Social es en la prevención laboral. A pesar de que una esté orientada a la accidentalidad laboral y la otra a la prevención de la drogodependencia, ambas están de acuerdo en que actuar frente a problemas derivados de drogodependencias o alcoholismos puede evitar muchos de los accidentes laborales. Además ambas destacan la importancia de actuar con la familia de los trabajadores ante diversas problemáticas, de esta manera reducir consecuencias y riesgos que puedan aparecer en un futuro.

En relación a las técnicas y herramientas con las que trabajan estos profesionales, se ha considerado oportuno realizar la siguiente tabla.

Tabla 10. Herramientas y técnicas que usan los Trabajadores/as Sociales en las empresas entrevistadas

HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN OPEL	HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN ADIF
Informe social, ficha social e historia social	Informe social, ficha social e informe social
Entrevistas individuales y grupales	Entrevistas individuales y grupales
Visitas domiciliarias	Sondeos y reconocimientos aleatorios de droga y alcohol
Reuniones con el Equipo de Valoración y orientación profesional	Reuniones con el equipo multidisciplinar

Fuente: Elaboración propia

Ambos entrevistados coinciden, en la importancia de realizar entrevistas con los usuarios, en tanto que es necesario para poder comprender el problema que presenta, así como la elaboración de un informe social y sus posteriores entrevistas para realizar el acompañamiento y seguimiento del trabajador.

Para finalizar esta línea temática, se debe relacionar con el segundo objetivo específico: ***Investigar acerca de la figura del trabajador/a social en el ámbito empresarial y el rol que desempeña o ha de desempeñar en el ejercicio de sus funciones.***

A través de las entrevistas se ha podido extraer información suficiente sobre la figura del Trabajador/a social en la empresa, sobre sus funciones, comentadas anteriormente y ampliadas con el marco teórico que se realizó al comienzo de esta investigación.

Se cree necesario clarificar que no son solamente estas funciones las que podría desarrollar un profesional en este ámbito, sino que son dos ejemplos de dos empresas diferentes que aportan calidad a la investigación. Las funciones varían en función de las problemáticas que se dan en la empresa, pero siempre desde la profesionalidad, el respeto, la confidencialidad, empatía y la búsqueda del bienestar del trabajador.

En conclusión, el trabajo que realizan estos profesionales, ayuda a que el trabajador se sienta escuchado y comprendido, a que sea consciente de que existe preocupación por su vida personal dentro de la actividad laboral, existiendo una mayor flexibilidad y adaptación en su puesto de trabajo, de esta manera el trabajador puede mostrar mejor su valía.

Por último, como se comentará más adelante, uno de los problemas de estos profesionales es que no se realizan estudios sobre los efectos que tiene su trabajo en la empresa, pero ambos afirman en que la empresa obtiene mayor productividad, eficacia y eficiencia, menores índices de absentismo. En definitiva, su trabajo repercute a medio y largo plazo a conseguir mejores resultados económicos en la empresa.

Aproximación a las problemáticas y necesidades que se manifiestan al seno de las empresas

A continuación se detallan las problemáticas y necesidades sociales que las personas entrevistadas han manifestado. En la *Tabla 11*, se puede observar detalladamente un listado que hace referencia a todos los problemas que se han comentado a lo largo de las entrevistas.

Tabla 11. Problemáticas manifestadas en la empresa

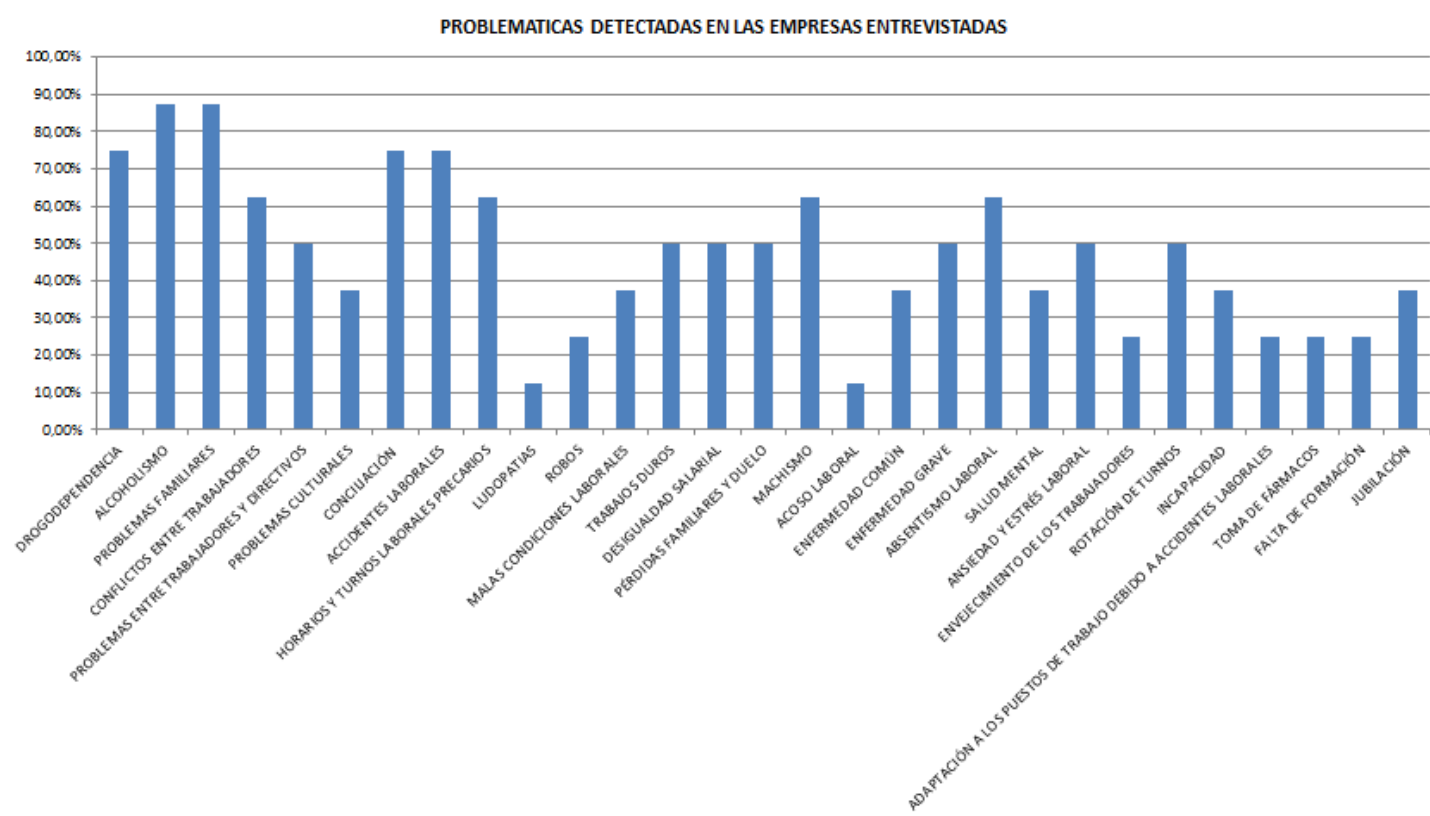
DROGODEPENDENCIA
ALCOHOLISMO
PROBLEMAS FAMILIARES
CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES
PROBLEMAS ENTRE TRABAJADORES Y DIRECTIVOS
PROBLEMAS CULTURALES
CONCILIACIÓN
ACCIDENTES LABORALES
HORARIOS Y TURNOS LABORALES PRECARIOS
LUDOPATÍAS
ROBOS
MALAS CONDICIONES LABORALES
TRABAJOS DUROS
DESIGUALDAD SALARIAL

PÉRDIDAS FAMILIARES Y DUELO
MACHISMO
ACOSO LABORAL
ENFERMEDAD COMÚN
ENFERMEDAD GRAVE
ABSENTISMO LABORAL
SALUD MENTAL
ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL
ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES
ROTACIÓN DE TURNOS
INCAPACIDAD
ADAPTACIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO DEBIDO A ACCIDENTES LABORALES
TOMA DE FÁRMACOS
FALTA DE FORMACIÓN
JUBILACIÓN

Fuente: Elaboración propia

A continuación se detalla la cuantificación de los problemas que los entrevistados han hecho constar. En el siguiente *Gráfico 1*, el eje vertical representa el porcentaje de coincidencia que se da entre todos los sujetos entrevistados.

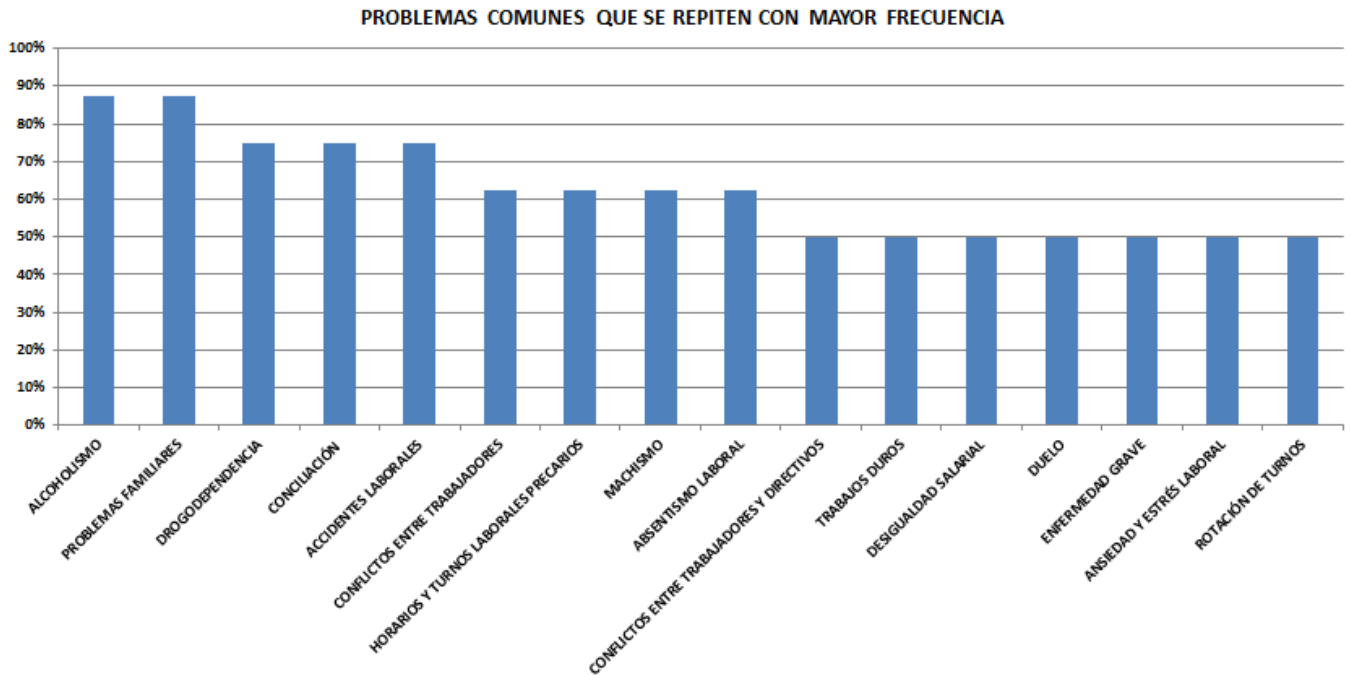
Gráfico 1. Cuantificación de las Problemáticas detectadas



Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede constatar, alguno de los problemas se han manifestado de forma persistente entre los diferentes entrevistados. Se ha considerado de interés extraer aquellos que se producen en un porcentaje igual o superior al 50% teniendo en cuenta que se producen de manera persistente en las empresas en la que los entrevistados ejercen su labor, en el siguiente *Gráfico 2*.

Gráfico 2. Problemáticas comunes que se repiten con más frecuencia



Fuente: elaboración propia

Los problemas que más coincidencia han tenido entre los entrevistados han sido, los relacionados con el **alcoholismo y los problemas derivados de las situaciones familiares, ambos llegando al límite del 90% de coincidencia**. Se debe especificar que los problemas familiares engloban multitud de situaciones, tales como los relacionados con los cuidados, como por ejemplo: dificultades en el cuidado de hijos con problemas de discapacidad, problemas con familiares dependientes, situaciones de estrés económico, entre otras.

Uno de los entrevistados dice:

“Tuvimos un caso en el que estuvieron a punto de despedir a un trabajador porque había llegado tarde unos días. Le preguntamos si había algún problema, y contestó que tenía a su madre enferma y tenía que llevarla al hospital todos los días. Para solucionarlo, pusimos una ambulancia que trasladara a la madre” (E.2)

Seguidamente superando el 70% aparecen problemas ligados con las drogas, la conciliación personal y laboral y los accidentes laborales.

En relación a los problemas con las drogas, uno de los entrevistados constata lo siguiente:

“Hay veces que cuando salimos al descanso, la gente fuma porros” (E. 7)

El siguiente grupo está formado por los conflictos entre los trabajadores, problemáticas con los horarios y los turnos laborales, machismo y absentismo laboral, superando el 60%.

El último grupo está compuesto por los problemas que poseen un 50% de coincidencia, haciendo referencia a los conflictos entre trabajadores y directivos, trabajos duros, desigualdad salarial, situaciones de duelo a causa de una pérdida familiar, enfermedades graves, ansiedad y estrés laboral, así como la problemática que conlleva la rotación de turnos.

“Ha habido alguna ocasión en la que trabajadores con problemas de ansiedad por algún motivo y lo han pagado con los compañeros. En una ocasión tuve un caso en el que uno de los trabajadores sufrió un cuadro de ansiedad, debido a que tenía una situación familiar complicada que no sabía afrontar. Al hablar conmigo se liveró, y fué el mismo el que me pidió volver a tener una segunda cita para seguir hablando de ello” (E.1)

Según los entrevistados del ámbito de las Cinco Villas, uno de los problemas en los que coinciden está en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. En una de las entrevistas afirman que muchas de las quejas que reciben de los trabajadores es esta problemática.

Sumado a esto, las trabajadoras sociales del Centro Municipal de Ejea de los Caballeros apuntan que de un tiempo a esta parte se han encontrado con problemas que vienen derivados del cumplimiento de su horario laboral, en su relación con la dificultad para conciliar con su vida familiar y atender al cuidado de los menores.

“Se detectó que algunos menores no llegaban acompañados al colegio e iban solos por la calle” (E.6).

Estas problemáticas son coincidentes a las que en diversos estudios se reflejan. Tal y como plantean Domenech y Gómez (1995) en el apartado del marco teórico 4.2. *La empresa y sus problemáticas*, algunas de estas son: los horarios y ritmos de trabajo, la mala comunicación y el clima laboral, así como toxicomanías, alcoholismos, conflictos familiares y estrés laboral. Por lo que la información extraída de los entrevistados coincide con las apreciaciones de estos autores.

Reconocimiento y conciencia acerca del Trabajo social en el ámbito de la empresa

Otro aspecto relevante es el valor, reconocimiento y conciencia sobre la labor que el Trabajo Social puede desempeñar en la empresa.

En cuanto a la apreciación de los entrevistados, la figura del Trabajador/a social en el ámbito de la empresa y en relación a las funciones que desempeña, y su percepción sobre la conciencia social que existe al respecto, se manifiesta que todos los entrevistados comentan que conocían poco este ámbito o que no lo conocían en absoluto. Tal y como dice uno de los entrevistados:

“Que interesante, nunca había oído hablar sobre el trabajo social en la empresa” (E.6)

Sumado a esto, se consideró necesario preguntar a los profesionales del TSE si sentían valorado su trabajo, y debidamente reconocido. Ambos entrevistados están de acuerdo que su trabajo está poco valorado, pero inciden en que parte de ello se debe a los propios profesionales. Coinciden en lo siguiente:

“No, el trabajo social en sí no está valorado. Los compañeros sí que reconocen el trabajo que realizamos, pero no siempre desde los altos cargos. Deberíamos aprender a vendernos mejor, dar valor a lo que hacemos, ya que no solemos dejar constancia del trabajo que realizamos y de los beneficios que consigue” (E. 1 y 2)

Otra de las entrevistadas aporta:

“el empresario y la sociedad en general tiene la visión de que desde el trabajo social solamente se ayuda a los más desfavorecidos. Se debería de realizar un labor fuerte de concienciación desde los Colegios de Trabajadores Sociales y las Facultades, tanto de informar a futuros empresarios como a los propios estudiantes sobre el trabajo social en el ámbito de la empresa” (E.4).

En cuanto a si existe conciencia por parte de los empresarios uno de los entrevistados contesta:

“con la idea de la RSE cada vez las empresas se están dando cuenta de que la parte social es más importante, a pesar de que hay que realizar una labor de concienciación importante y mostrar los beneficios que se podrían obtener con la figura del Trabajador social en el ámbito empresarial” (E.5)

Tal y como queda constancia, se da cuenta del escaso reconocimiento y falta de conciencia empresarial y social sobre la labor que realizan estos profesionales y su impacto en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial. Por todo ello, se entiende que todavía se debe recorrer un largo camino en el reconocimiento del Trabajo Social en el ámbito de la empresa. No hay constancia suficiente de los beneficios que ello puede generar. Es por esto que se hace necesario impulsar los estudios de investigación que visibilicen la labor que el Trabajo Social desarrolla y la efectividad del mismo. Con este trabajo se pretende dar cuenta de ello y promover este nicho de empleo.

Viabilidad del Trabajo Social en la pequeña y mediana empresa

En respuesta a la pregunta inicialmente planteada ¿podría interesar al pequeño y mediano empresario un servicio para cubrir las necesidades y problemáticas sociales con las que se encuentran sus trabajadores para lograr su bienestar y con ello una mejor productividad? , decir que existe unanimidad en las respuestas de todos los entrevistados, siendo su respuesta afirmativa.

Algunos apuntan a que el servicio debería de ser externo y puntual, puesto que las pequeñas empresas no podrían soportar la contratación de personal específico, pero sí que lo ven importante y necesario como profesional externo que ofreciera este servicio.

Posteriormente se comentó la idea de que fuera un servicio desde el ejercicio libre de la profesión, estudiando previamente las necesidades de los trabajadores y empresarios, para de esta manera dar forma a un proyecto que ofrezca el servicio a las empresas de las Cinco Villas, contando con el apoyo de diferentes Instituciones, como Ayuntamiento o de una Asociación de empresarios. Esto se puede reflejar en las respuestas obtenidas por los entrevistados:

“Me parece muy interesante, no había escuchado hablar de este tema” (E.7)

“Es importante y necesario aplicar este tipo de servicios en las empresas de la Comarca de las Cinco Villas” (E.8)

“Sin ninguna duda. El trabajo social tiene mucho que decir en el mundo de la empresa, además de un espacio adecuado para trabajar problemáticas de la sociedad, porque una de las cosas que más nos importa es el trabajo” (E.2)

Como se puede apreciar, la idea sobre crear un servicio para las pequeñas y medianas empresas les pareció muy interesante, motivadora y viable, por lo que podría ser una apuesta de proyecto futuro para la comarca.

Por lo tanto, en consonancia con las ideas manifestadas por el Trabajador Social Javier Espinosa en su Blog, desde el ejercicio libre de la profesión, se podrían ofrecer unos servicios específicos de asesoría a particulares o empresarios. Así pues, y desde esta perspectiva, se podrían ofrecer unos servicios al pequeño y mediano empresario, tal es el caso del empresariado de las Cinco Villas, para de esta manera poder hacer frente a las problemáticas y necesidades sociales que en el ámbito de la empresa se manifiestan.

4.1 Conclusiones

En cuanto al análisis y valoración de la información obtenida, se puede detallar las siguientes conclusiones consideradas como las más relevantes a destacar:

- ✓ Las funciones que realizan los profesionales del Trabajo Social en el ámbito de empresas, tanto como Trabajador/a Social de empresa, como de Trabajo Social en empresa, son funciones todas ellas propias de su ejercicio profesional, aplicadas a este ámbito en concreto. Todas ellas sujetas a los conocimientos y competencias de la disciplina del Trabajo Social, atendiendo las diferentes necesidades de forma integral e interrelacionada con otros ámbitos, teniendo en cuenta la necesidad de trabajo en red.

De esta manera, se puede decir que se ha conseguido alcanzar el *segundo objetivo general: Investigar acerca de la figura del trabajador/a social en el ámbito empresarial y el rol que desempeña o ha de desempeñar en el ejercicio de sus funciones.*

- ✓ Destacar que las problemáticas y necesidades sociales que se manifiestan al seno de las empresas son problemáticas y necesidades que no solo surgen en el ámbito empresarial, sino que también son reflejo de aquellas que se sufren en su entorno socio-familiar y que afectan e inciden al ámbito laboral. Por lo que hacer frente a estas necesidades es trabajar por fomentar la calidad de vida del trabajador y por lo tanto de la productividad empresarial. Se trata de una serie de necesidades algunas de ellas muy complejas, que se presentan de forma persistente a las que hay que dar respuesta de forma sistematizada e interrelacionada.
- ✓ Destacar la importancia de concienciar y sensibilizar al empresario e Instituciones relacionadas sobre la necesidad de contemplar esta figura profesional como figura relevante para conseguir la eficiencia empresarial. Así como también, se considera necesario que la sociedad en su conjunto valore este servicio en la medida en la que todos somos trabajadores o empresarios. No solo los empresarios deben ir hacia la idea de crear un trabajo responsable con sus trabajadores, también desde la sociedad en general, pero se desconoce la intervención que se puede realizar desde el Trabajo Social en las empresas.

En conclusión, el *objetivo general* que con este trabajo se pretendía alcanzar: *identificar y visibilizar el Trabajo Social en las empresas*, se cree que se ha cumplido en la manera de que con este trabajo se contribuye a dar constancia de ello y en relación a otros estudios que tratan sobre el tema.

Durante el proceso de esta investigación, se ha observado como efectivamente se iba acotando la figura del Trabajador Social en la empresa, así como darlo a conocer a todos los entrevistados que han participado en esta investigación.

Por lo tanto, en respuesta a las preguntas planteadas al comienzo de esta investigación:

¿Podría interesarle al pequeño y mediano empresario un servicio de Trabajo Social que cubra con las necesidades y problemáticas sociales que se dan en sus empresas? Como se ha podido comprobar, es un ámbito de interés para el pequeño y mediano empresario, siempre que sea desde un servicio externo que ayude con las problemáticas sociales que surgen en la empresa.

¿Sería necesario dar a conocer a los trabajadores/as sociales en la pequeña y mediana empresa? La respuesta sería afirmativa. La mayoría de los entrevistados no conocían la labor del Trabajo Social en la empresa, por lo que queda un largo camino por recorrer, siendo este un punto de partida.

¿Por qué trabajo social en la empresa? La empresa es un lugar idóneo para trabajar las problemáticas de las personas, debido a que es uno de los lugares donde pasa mayor parte del tiempo un trabajador/a, además de ser importante. Está rodeado de mucha gente, que puede que observen pequeñas modificaciones en su persona que le hagan ver que algo está pasando. Tener la posibilidad de recurrir a un profesional del Trabajo Social y tenerlo cerca podría contribuir a prevenir situaciones que derivan en problemáticas más complejas. Como dijo una de las personas entrevistadas:

“Simplemente el hecho de que una persona hable de su problema contenido con el Trabajador Social hace posible encontrar una vía de escape. Podemos hacerle ver que es capaz de muchas cosas y devolverle esas capacidades que a veces perdemos por el bloqueo que estamos sufriendo” (E.1)

Todas las preguntas podrían responderse afirmativamente, pero todavía hay mucho que hacer para dar a conocer este ámbito. A pesar de ello, se ve viable y necesario respecto a las respuestas que dan las personas entrevistadas en esta investigación, por lo que el Trabajo Social en la empresa es un lugar idóneo para trabajar las problemáticas de las personas.

4.2 Propuestas de actuación

Tal y como ha quedado constatado y corroborado por los entrevistados, en las empresas se presentan no pocas necesidades y problemáticas sociales a las que sería necesario dar respuesta. Dadas las características y tal y como está concebido el trabajo en la pequeña y mediana empresa, en estos momentos resulta inviable por su parte solventarlas. A pesar de que por parte del empresariado no existe conciencia de lo que supone trabajar por la calidad de vida y el bienestar de los empleados y su consiguiente impacto en la productividad, en la manera en que se comienza a hablar de ello, se transmite esta necesidad y van tomando conciencia al respecto viendo en la oferta de un servicio externalizado una posible vía de solución.

Vista esta necesidad, se plantea la posibilidad de cubrirla en la pequeña y mediana empresa, a través del ofrecimiento de este servicio, el de Trabajo Social en empresa, mediante el ejercicio libre de la profesión. A continuación se señalan unos puntos de partida, hacia la consecución del posible servicio.

Algunas de las propuestas de actuación consideradas en un futuro inmediato, como previas al diseño de proyecto profesional tal y como se podría considerar plantearlo, se podrán concretar en los siguientes puntos:

- En primer lugar, visibilizar y concienciar del Trabajo Social y sus funciones en la empresa al entramado empresarial, presentando esta investigación en alguno de los próximos Congresos o Jornadas que sea pertinente, como una forma de visibilizar el trabajo social en la empresa.
- Realizar un estudio completo de las necesidades y problemáticas sociales que al interior de las empresas de las Cinco Villas se detectan para configurar un servicio integral.
- Trasladar estas necesidades al empresariado y concienciarlo de la necesidad de solventarlas para lograr una mejor calidad de vida personal y profesional de sus trabajadores y su impacto en beneficio de la productividad de la empresa.
- Plantear el Proyecto de este servicio a través del ejercicio libre, que apueste por un servicio vinculado posiblemente a Asociaciones de empresarios, como SOFEJEA, sindicatos o Ayuntamiento.
- Ofrecer la posibilidad de trabajo colaborativo en actuaciones puntuales y Proyectos cuyo diseño requiera de la colaboración de diferentes agentes y a favor del bienestar y desarrollo local en conjunto. Sirva como ejemplo, indagar en la oferta de convocatorias de proyectos europeos sobre ejemplos de buenas prácticas empresariales relacionados con la RSE.

Por todo ello y en el ejercicio de sus funciones, el Trabajo Social es competente para llevar a cabo su labor en las empresas, trabajando entre otras cuestiones en:

- Diseño de Planes de Igualdad
- Colaborar en la planificación de las diferentes Políticas públicas relacionadas con este ámbito de actuación tal y como, por ejemplo medidas de conciliación, corresponsabilidad...
- Mediación laboral, como medida de intervención y gestión de conflictos laborales, entre los trabajadores y entre los trabajadores y la empresa (problemáticas relacionadas con la diversidad étnica...)
- Integración de las personas con necesidades especiales en la empresa y seguimiento de las necesidades relacionadas con su puesto de trabajo.
- Trabajo en red con los diferentes profesionales del ámbito social de la zona, para dar respuesta sistematizada e integrada a las diferentes necesidades que concurren en los diferentes ámbitos en los que la vida de los trabajadores discurre.
- Y en general y entre otras cosas, hacer frente a las diferentes situaciones a las que el individuo, a lo largo de su vida tiene que hacer frente y que afectan a su trayectoria laboral (situaciones de duelo, envejecimiento en la empresa, atención a los cuidados de familiares dependientes, situaciones de estrés laboral...)

La idea de este proyecto se presentará con mucha ilusión, en tanto que se considere necesario y viable, para ambas partes, la empresa y el Trabajo Social. Poder desarrollar esta labor requiere, más allá de los conocimientos adquiridos, adquirir los conocimientos específicos mediante una formación continuada que nos capacite para dar respuesta a las diferentes casuísticas que presentan en el ámbito empresarial, tal y como, formación en mediación y resolución de conflictos, formación en violencia de género, en diseño de planes de igualdad, etc.

5. CONCLUSIONES FINALES

Para concluir esta investigación, destacar que ha tenido como finalidad y objetivo principal *“Identificar y visibilizar el trabajo social en las empresas”*.

Durante la evolución del estudio, se ha ido observando como el papel del Trabajador/a Social de empresa ha devenido en el tiempo a favor de otros profesionales que han ocupado su lugar, sin embargo hay empresas en su mayoría grandes empresas públicas o multinacionales que siguen contando con este profesional en plantilla.

Por otra parte, asistimos a una nueva modalidad en la atención a las problemáticas y necesidad sociales que en la empresa se manifiestan, la del ejercicio libre de la profesión como un nuevo nicho de empleo que desde el emprendimiento social ofrece diferentes servicios tanto a familias, como a Instituciones, y en el caso que nos ocupa a las pequeñas y medianas empresas, que por sus características, no pueden permitirse la contratación de personal propio. Puntualizar al respecto, que cada vez son más profesionales los que se lanzan sobre estas “nuevas” salidas profesionales en las que la imaginación y los conocimientos van de la mano.

En cuanto a los conocimientos teóricos, cabe destacar que la mayoría de los autores de interés para esta temática, coinciden en que el Trabajo social de empresa ha ido reduciéndose, con la consecuente merma sobre el conocimiento acerca de este ámbito profesional. Pero como apunta Ferreira (2017) el trabajo social en la empresa cuenta con unas herramientas y conocimientos dentro de la propia disciplina que pueden cubrir demandas acerca de la intervención social por parte de la Responsabilidad Social Empresarial. Ello puede permitir al Trabajo Social en empresa tener acceso a unos medios que puedan suponer su reactivación y la intervención en nuevas áreas de la empresa, a la vez que le puede permitir enfocar de diferente manera áreas donde ya ejercía su función, como es el caso del ámbito de las personas empleadas.

A pesar de que algunos de los datos de esta investigación se han extraído de profesionales que ejercen su labor en empresas, son casos excepcionales y concretos, por lo que se podría caer en una mala extrapolación. Sin embargo las nuevas perspectivas que ofrece la Responsabilidad Social Empresarial y el Ejercicio libre de la profesión, nos ofrecen una referencia importante sobre la que consolidar un nicho de empleo, el del Trabajo Social en la empresa, en el que poder actuar mediante una nueva modalidad de trabajo, beneficiando no solo a los empresarios y trabajadores en general, sino también al colectivo de profesionales del Trabajo Social, ampliando sus ámbitos de actuación.

En este sentido, cabe distinguir entre el Trabajo Social **de** Empresa como una figura que tradicionalmente ha venido ejerciendo su labor como personal de una empresa determinada y en relación a unas funciones concretas que debe cumplir en esa la misma; y el Trabajo Social **en** Empresa como un servicio externo que se oferta a las empresas desde el ejercicio libre de la profesión en función de las diferentes necesidades que en cada momento demande la empresa, así como la colaboración en el desarrollo de proyectos y/ u otras actividades que de forma puntual y de manera conjunta se planteen en la idea de la modalidad del trabajo colaborativo, que desde las diferentes instancias se están impulsando.

BIBLIOGRAFÍA

- ADEFO Cinco Villas (2017). Estrategia de desarrollo local Leader de las Cinco Villas 2014-2020. Extraído el 24 de mayo de 2018, de ADEFO. Sitio web: <http://adefo.com/wp-content/uploads/2017/08/EDLL-Adefo5Villas-Mayo-2017.pdf>
- Arellano, N. (2007). La violencia escolar y la prevención del conflicto. *Revista ORBIS*, 7, 23-45. Extraído el 15 de mayo de 2018. Sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70930703.pdf>
- Asociación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Sociales en el Ejercicio Libre (2015). ATSEL: ¿Qué es el ejercicio libre del trabajo social? Extraído de: <http://atsel.org/>
- Ayuda, M. I Pinilla, V. Sáez, L. A (2000). El problema de la despoblación en Aragón: causas, características y perspectivas. *Boletín de la Asociación de Demografía Histórica*, XVIII, I (pp. 137-175)
- Barbero, J. L., y Sánchez, S. H. (2007). *Pymes en España*. Fundación EOI. Recuperado el 14 de abril de 2018: <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/20561/pymes-en-espana>
- Barranco, G. M., Gómez, M. M., Rodríguez, S. M., Roquero, G. F., y Rubí, B. R. (1990). El trabajo social de empresa potenciador de recursos sociales. *Revista de servicios sociales y política social* (7), 18-36.
- Bernard, M. (1967). *El servicio social en la empresa*. Barcelona: Instituto Católico de Servicios Sociales.
- Carrasco Arnal, J. (2009). Empresa y trabajo social, ¿una relación de ida y vuelta? *Revista Humanismo y Trabajo Social*, (8), 69-83.
- Castillo Charfolet, A. (2010). La evolución del Trabajo Social de empresa. En: *El imaginario del Trabajo social en las tesinas de fin de estudios 1938-1983 (págs. 74-83)*. Madrid. Universidad Complutense.
- Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid (1990). El trabajo social en la empresa. *Revista de Documentación social*, (79) 181-192.
- Conde Gutiérrez del Álamo, F. (2010). *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Cuadernos metodológicos, Nº 43. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw- Hill
- Del Villar Cuerda, I. M y Tobías Olarte, E. (2015). “Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada.” *Documentos de Trabajo Social*, (56) 1133-6552.
- Espinosa, J. (9 de Noviembre de 2017). *Jábega Social*. Extraído el 1 de junio de 2018 desde: <http://www.jabegasocial.com/emprender-en-trabajo-social/>
- Felber, CHR. (2012). *La economía del Bien Común*. Bilbao: Deusto Ediciones.
- Ferreira, J. (2017). Apuntes sobre Trabajo Social empresarial y Responsabilidad Social. Universidad del País Vasco.
- Foro de Expertos en Responsabilidad Social Corporativa (2007). Informe del Foro de expertos en Responsabilidad Social de las empresas. Recuperado el 1 de abril de 2018 de: <https://observatoriorsc.org/informe-del-foro-de-expertos-en-responsabilidad-social-de-las-empresas/>
- Galán Palau, E. (2013). *La necesidad del Trabajador Social en la Responsabilidad Social Empresarial*. Zaragoza. Universidad de la Rioja.

- Garmendia, J. A. (2010). Qué quiere decir y para qué sirve la responsabilidad social corporativa. *Responsabilidad social: una reflexión global sobre RSE* (pp. 3-13). Prentice Hall.
- IAEST (2017). Estadística local de Aragón. Ficha territorial Comarca Cinco Villas. Recuperado el 1 de abril de 2018 de: <http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasGenericas/ci.EstadisticaLocal.detalleDepartamento>
- Llopis Sarrio, B. (1990). El grupo de Trabajadores Sociales de empresa del colegio de DTS y Asistentes Sociales de Cataluña. *RTS. Revista de Treball Social*, 97-103.
- Llopis Sarrio, F. (1994). Trabajo social empresarial. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*. 1994. (35) 85-92.
- Marcuello Servós, Ch. (2006). Una revisión del Trabajo Social en el mundo de la empresa. VI Congreso de Escuelas de Trabajo Social. Zaragoza.
- Méndez Ollero, C. Ortiz Valderrábanos, M^a I. y Pérez Lagares, M. (2012). Las “nuevas salidas” profesionales del trabajo social: el trabajo social en la empresa privada. *Comunicaciones presentadas en el IX Congreso Nacional de Facultades de Trabajo Social*. Jaén: Universidad de Jaén.
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2014). Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Obtenido de Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado el 1 de abril de 2018 de: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
- Plan de estudios Grado en Trabajo Social. (2018) Universidad de la Rioja. Recuperado el 15 de abril de 2018 desde: <http://www.unirioja.es/servicios/opp/plandoc/estr/203Gr.pdf>
- Raya Díez, E. y Caparrós Civera, N. (2013) “Trabajo social en las relaciones laborales y de empresa: vías para el emprendimiento” *Documentos de Trabajo Social*, (52) 338-356.
- Rodríguez Conejero, E. (2010). Alternativas para el Trabajo Social de empresa. *Micelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 68 (133), 743-760.
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. *Métodos cualitativos aplicados*, 2. (194)
- Vázquez, O. (2005). *Libro blanco del título de Grado en Trabajo Social*. Madrid: ANECA.

ANEXO 1: GUIONES DE ENTREVISTAS

E.1 Guión entrevista a Trabajadora Social Opel Zaragoza

Funciones del trabajo social en la empresa

- ¿Por qué elegiste este ámbito de la profesión? ¿Desde hace cuánto tiempo se cuenta con la figura del trabajador social en esta empresa?
- ¿Qué funciones ejerces? ¿En qué departamento se inscriben? ¿Está vinculado con la Responsabilidad Social Empresarial?
- ¿Consideras que hay funciones dentro del departamento de Recursos Humanos que deberían gestionarse desde el trabajo social?
- ¿En el ejercicio de tus funciones, existe colaboración con otros departamentos? ¿Cuáles?

Problemáticas y necesidades en las empresas

- ¿Cuáles son las principales problemáticas y necesidades con las que os encontráis en la actualidad en la empresa? ¿Difieren en relación a tiempo pasados, han evolucionado? ¿Cuáles vienen derivados del propio trabajo o de la sociedad/ familia?
- ¿Hay diferencias en estas problemáticas en cuanto a hombres o mujeres? ¿Existen problemas de conciliación?
- ¿Hay constancia de indicadores que permitan saber con qué frecuencia ocurren estas problemáticas? ¿Son frecuentes o esporádicas? ¿Cuáles son recurrentes o no?
- ¿El trabajo que realizas con los trabajadores de la empresa, es un trabajo que viene derivado o se plantea desde el conjunto de recursos que ofrece la empresa, o tiene propuestas específicas?
- En cuanto al personal que atiendes, ¿Piden directamente tu servicio, o viene derivado?
- ¿Se establece un trabajo en red con otros ámbitos, por ejemplo con los Servicios Sociales de donde pertenece el trabajador, o especializados? Si es SI, ¿Se tiene en cuenta la red familiar?
- Consideras que en vistas a los problemas a los que se enfrenta hoy la empresa, ¿Sería conveniente adquirir conocimientos formativos sobre el trabajo social en la empresa?
- ¿En qué medida la práctica profesional del trabajo social está contribuyendo a mejorar la dinámica laboral y el bienestar de los trabajadores?
- ¿Crees que hay suficiente conciencia por parte del empresariado y de los departamentos de Recursos Humanos, sobre la necesidad de incorporar el trabajo social en la empresa y está lo suficientemente reconocido y valorado?
- ¿Piensas que se debería de apostar por reforzar esta figura y dar a conocer más allá del ámbito de las grandes empresas?
- ¿Crees que sería viable promocionar el ámbito social en la empresa, concienciando al pequeño y mediano empresario y ofrecerles este servicio a través de un proyecto o a través de asociación de empresarios?

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E.2: Guión de la Entrevista a Trabajador Social Adif

Funciones del trabajo social en la empresa

- ¿Por qué elegiste este ámbito de la profesión? ¿Desde hace cuánto tiempo se cuenta con la figura del trabajador social en esta empresa?
- ¿Qué funciones ejerces? ¿En qué departamento se inscriben? ¿Está vinculado con la Responsabilidad Social Empresarial?
- ¿Consideras que hay funciones dentro del departamento de Recursos Humanos que deberían gestionarse desde el trabajo social?
- ¿En el ejercicio de tus funciones, existe colaboración con otros departamentos? ¿Cuáles?

Problemáticas y necesidades en las empresas

- ¿Cuáles son las principales problemáticas y necesidades con las que os encontráis en la actualidad en la empresa? ¿Difieren en relación a tiempo pasados, han evolucionado? ¿Cuáles vienen derivados del propio trabajo o de la sociedad/ familia?
- ¿Hay diferencias en estas problemáticas en cuanto a hombres o mujeres? ¿Existen problemas de conciliación?
- ¿Hay constancia de indicadores que permitan saber con qué frecuencia ocurren estas problemáticas? ¿Son frecuentes o esporádicas? ¿Cuáles son recurrentes o no?
- ¿El trabajo que realizas con los trabajadores de la empresa, es un trabajo que viene derivado o se plantea desde el conjunto de recursos que ofrece la empresa, o tiene propuestas específicas?
- En cuanto al personal que atiendes, ¿Piden directamente tu servicio, o viene derivado?
- ¿Se establece un trabajo en red con otros ámbitos, por ejemplo con los Servicios Sociales de donde pertenece el trabajador, o especializados? Si es SI, ¿Se tiene en cuenta la red familiar?
- Consideras que en vistas a los problemas a los que se enfrenta hoy la empresa, ¿Sería conveniente adquirir conocimientos formativos sobre el trabajo social en la empresa?
- ¿En qué medida la práctica profesional del trabajo social está contribuyendo a mejorar la dinámica laboral y el bienestar de los trabajadores?
- ¿Crees que hay suficiente conciencia por parte del empresariado y de los departamentos de Recursos Humanos, sobre la necesidad de incorporar el trabajo social en la empresa y está lo suficientemente reconocido y valorado?
- ¿Piensas que se debería de apostar por reforzar esta figura y dar a conocer más allá del ámbito de las grandes empresas?
- ¿Crees que sería viable promocionar el ámbito social en la empresa, concienciando al pequeño y mediano empresario y ofrecerles este servicio a través de un proyecto o a través de asociación de empresarios? Puede que este concienciado, pero no sabe cómo hacer frente a diversas problemáticas.

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E. 3: Guión entrevista al Coordinador de Prevención en la empresa FCC

- ¿Cree que la figura del trabajador social puede ser importante en vistas a solucionar las necesidades y problemáticas sociales que al interior de la empresa se presentan?
- De ser así, ¿en qué departamento se inscribiría?
- ¿Cuál cree que sería su labor y cómo la desempeñaría en relación al resto de profesionales del departamento, y en relación a otros departamentos de la empresa?

Problemas en la empresa:

- ¿Cuáles son las principales problemáticas y necesidades con las que os encontráis en la actualidad en la empresa? ¿Difieren en relación a tiempo pasados, han evolucionado? ¿Cuáles vienen derivados del propio trabajo o de la sociedad/ familia?
- ¿Hay diferencias en estas problemáticas en cuanto a hombres o mujeres? ¿Existen problemas de conciliación?
- ¿Hay constancia de indicadores que permitan saber con qué frecuencia ocurren estas problemáticas? ¿Son frecuentes o esporádicas? ¿Cuáles son recurrentes o no?
- ¿Se encuentran problemáticas en la empresa a las que no se les puede hacer frente sin la figura de un trabajador social?
- ¿Se han planteado contratar en la empresa a un profesional del trabajo social?
- ¿Cree que se serían necesarios establecer algunos mecanismos o campañas de concienciación?

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E. 4: Guión entrevista a Trabajadora social y empresaria

Problemáticas y necesidades en la empresa

- ¿Se detectan problemáticas y necesidades en la empresa en la actualidad? ¿Difieren en relación a tiempo pasados, han evolucionado? ¿Cuáles vienen derivados del propio trabajo o de la sociedad/familia?
- ¿Hay diferencias en estas problemáticas en cuanto a hombres o mujeres? ¿Existen problemas de conciliación?
- ¿Hay constancia de indicadores que permitan saber con qué frecuencia ocurren estas problemáticas? ¿Son frecuentes o esporádicas? ¿Cuáles son recurrentes o no?
- ¿Cree que la figura del trabajador social puede ser importante en vistas a solucionar las necesidades y problemáticas que al interior de la empresa se presentan?
- De ser así, ¿en qué departamento se inscribiría?
- ¿Cuál sería su labor y cómo la desempeñaría en relación al resto de profesionales del departamento, y en relación a otros departamentos de la empresa?
- Como trabajadora social ¿Ejerces alguna función de la misma profesión en tu empresa?
- ¿Cree fundamental la figura del trabajo social dentro de la empresa?
- ¿Cree que podría funcionar ofrecer un servicio al pequeño y mediano empresario, adicional a la empresa que le ayudara a detectar y a cubrir las necesidades de sus trabajadores, de esta manera lograr el bienestar de los mismos y aumentar su productividad, conciliando los intereses de los trabajadores y la empresa?
- ¿A través de qué mecanismos se podría llevar a cabo esta ayuda a la pequeña y mediana empresa? (por ejemplo como consultoría, un servicio, a través de un proyecto con la asociación de empresarios)

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E. 5: Guión entrevista Presidente Asociación de empresarios de las Cinco Villas

- ¿Qué tipo de servicios se ofrecen a los asociados?
- ¿Cuáles son las principales problemáticas y necesidades que demandan los asociados? ¿Difieren en relación a tiempo pasados, han evolucionado?
- ¿Cuáles cree que pueden ser las problemáticas que diferencian a las pequeñas y medianas empresas en el medio rural respecto a las grandes ciudades?
- Las demandas de los empresarios, ¿Cree que cubren con las necesidades actuales de sus trabajadores?
- ¿Hay diferencias en estas problemáticas o demandas en cuanto a hombres o mujeres?
- Si no manifiestan problemas sociales ¿Se podría diseñar algún tipo de programa que ayude a solucionar estas problemáticas?
- ¿Se podría considerar viable la figura del trabajador social para llevar a cabo este tipo de programas y más concretamente desde el ejercicio libre de la profesión, es decir, yo como empresaria, montar un gabinete o prestar servicios directamente a esta asociación empresarial?
- ¿Cree que los empresarios de las Cinco villas estarían dispuestos a ofrecer a sus trabajadores este tipo de ayuda?
- En vistas a todo lo mencionado, ¿Se plantearía colaborar con un profesional del trabajo social a través de un Proyecto?
- ¿Cree que existe conciencia entre el empresariado? Si dice NO:
- ¿Cree que se serían necesarios establecer algunos mecanismos o campañas de concienciación?

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E. 6: Guión entrevista grupal Trabajadoras Sociales Centro Municipal Servicios Sociales de Ejea de los Caballeros

- De los problemas que vosotras encontráis en el Centro, ¿cuáles creéis que pueden venir dados del trabajo o que en el mundo del trabajo están impactando negativamente en la persona para su desarrollo profesional?
- ¿Creéis que desde las empresas están lo suficientemente concienciados para hacerse cargo de ciertas problemáticas, como situaciones de viudedad, drogodependencia, prejubilaciones, etc.?
- ¿Realizáis algún trabajo en red o en conexión con el ámbito empresarial de alguna manera, o en algún momento ellos se han puesto en contacto con vosotras?
- ¿Creéis viable y conveniente ofrecer algún servicio determinado a las pequeñas y medianas empresas a través de la Asociación de empresarios o una consultoría por ejemplo?
- ¿Cómo podría conjugarse con los servicios que vosotras ofertáis?

En vistas de su experiencia, ¿considera necesario aportar alguna información adicional a esta entrevista?

E. 7: Guión entrevista a mujer trabajadora en una empresa de Ejea de los Caballeros

- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?
- ¿Observas alguna problemática social en relación a las mujeres? ¿En los hombres?
- ¿Qué tipo de problemas?
- A lo largo de este tiempo ¿Crees que se han ido manifestando de otra manera?
- ¿Crees que se da solución efectiva desde la empresa a estas problemáticas?
- ¿Crees que sería conveniente una figura de un profesional del trabajo social para poder solucionarlas?

E. 8: Guión entrevista Secretario general Comisiones Obreras de las Cinco Villas

- ¿Qué tipo de necesidades o problemas demandan los trabajadores?
- ¿Los trabajadores a los que atendéis, muestran alguna problemática social que no sea atendida en la empresa?
- ¿Hay diferencias de problemas entre los hombres o las mujeres trabajadoras?
- ¿Existe igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la Comarca?
- El empresariado os hace alguna demanda?
- ¿Crees que desde las empresas están lo suficientemente concienciados para hacerse cargo de ciertas problemáticas, como situaciones de viudedad, drogodependencia, prejubilaciones, etc?
- ¿Creéis viable y conveniente ofrecer algún servicio determinado a las pequeñas y medianas empresas a través de la Asociación de empresarios o una consultoría por ejemplo?
- De alguna manera, ¿consideraría viable la figura del trabajo social para hacer frente a desarrollar algún programa y más concretamente desde el ejercicio libre de la profesión del trabajo social o desde un servicio ofrecido a las pequeñas y medianas empresas?