

# Área Empresarial:

## Un campo desconocido para el trabajador social

**Yesenia Stephanie Paredes Regalado**

Estudiante Programa Trabajo Social  
Universidad Mariana

**E**n este artículo se abordarán temas referidos al rol del trabajador social en el área empresarial teniendo en cuenta todas sus dimensiones, funciones y actividades, así como las diferentes concepciones sobre este tema a través de la revisión de diversos autores. Es importante abordar este campo de intervención por el hecho de que cada vez es más evidente el desconocimiento de los profesionales de esta área sobre las funciones que se cumplen en una empresa, y aún más preocupante, el hecho

de que en estas entidades económicas no se conoce la labor que el trabajador social puede adelantar en los diferentes dependencias; de manera que en este artículo, se profundizará en las diferentes dimensiones y funciones del Trabajo Social Empresarial, teniendo como punto de partida la experiencia vivida en la práctica preprofesional realizada en la empresa prestadora de servicio de transporte público terrestre Transipiales S.A.

### Introducción

El presente artículo tiene como fin sistematizar aquellas experiencias que permiten visualizar el proceso de práctica realizado en el área empresarial, primeramente es importante definir qué es la sistematización, según Guiso Alfredo:

Es un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistemática e históricamente sus componentes teórico-prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos problemáticos que presenta la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas de carácter comunitario.

Teniendo presente que a toda sistematización le antecede una práctica en la cual deben existir elementos cruciales que guíen este proceso.

El trabajo social desempeñado en el área empresa, se orienta hacia la búsqueda de un bienestar laboral, teniendo en cuenta todas las esferas del ser humano; las funciones de este profesional se embarcan a partir de diferentes programas como lo son: área administrativa, talento humano y salud ocupacional. Desde estos sectores se dirigen acciones enfocadas hacia la toma de decisiones, selección del personal, procesos con empleados y familias, etc. De la misma manera, el trabajador social es



Fuente: Pixabay

aquel profesional que genera estrategias para el trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales en el trabajo, y además, la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la familia.

El trabajador social centra su atención en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores, desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones

humanas, que tienden hacia el aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio.

En la empresa Transipiales S.A. se ha visto inmerso el papel del trabajador social en cuanto a la realización de funciones que generen resultados en pro del bienestar laboral de los empleados, es así como para el inicio de este proceso se formuló como principal objetivo el analizar la situación extralaboral e intralaboral del personal activo de la empresa de transportes Transipiales S.A., con el fin de diseñar estrategias que disminuyan los factores de riesgo psicosociales inmersos en el medio, entrelazado a este, el propósito inicial de este texto, comprender más profundamente esta experiencia y así poder mejorarlas, y de esta manera, identificar paso a paso el proceso de práctica y aquellos elementos que dificulten el éxito de la misma, no obstante, esto servirá para que aquellas personas que tengan práctica o que se desempeñen laboralmente en esta área, puedan identificar estas experiencias y apropiarse de lo que les sirva, así evitar aquellos aspectos que dificultan su proceso.

Principalmente es importante mencionar que el área empresarial, en cuanto al que hacer del trabajador social, sea limitado mucho por la contradicción o por el encuentro que ocurre entre esta profesión y el área de psicología, ocurriendo que en muchas ocasiones la psicología ocupa las funciones del trabajador social, y esto se ve con más incidencia en el programa de Talento Humano de las empresas, es así como yo veo necesario escribir y delinear muy bien qué es lo que el trabajador social debe hacer en una empresa, y que con mi práctica profesional espero acercarme a este objetivo.

Si se habla de un proceso de práctica, es importante mencionar aquellas experiencias más significativas, es así como en el trabajo realizado en la empresa Transipiales S.A., se puede visualizar que el objeto de la sistematización o aquella experiencia que

ha sido significativa, han sido las estrategias y técnicas que se orientan hacia el bienestar laboral de esta comunidad.

No obstante, es importante mencionar que para este tipo de procesos se tomaron como técnicas de apoyo, la visita domiciliaria, informes de gestión, diagnósticos situacionales, revisión documental, entre otros. Y como base para la realización de este texto, se concibe como importante, el enfoque de reflexividad y construcción de la experiencia humana, que Botero (2001) refiere como:

Asumir la implícita epistemología de la práctica, basada en la observación y el análisis de los problemas que no tiene cabida en cuerpos teóricos aprendidos o aplicados. La sistematización se vincula a la resolución de problemas permitiendo hacer frente a desafíos del contexto.

De esta manera, se espera realizar dar a conocer situaciones que permitan mejorar en este campo, y que tanto estudiantes, egresados, docentes, universidad e instituciones, remitan como una experiencia que puede dar a conocer esas fortalezas y debilidades, que estamos obligados a mejorar.

Es así como es importante conocer un poco sobre el Trabajo Social de empresa, el cual Raya (2000):

Surge en España con el desarrollo de la industrialización, en la década de los cincuenta y los sesenta, al igual que ya lo había hecho en otros países industrializados, tales como Inglaterra, Bélgica y USA a finales del siglo XIX. Aparece como mecanismo de mediación entre el capital y el trabajo. (p. 344).

Y según Méndez Ollero (2013) el trabajo social empresarial es:

Una 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, los 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, a merced de una acción cooperativa, que mejore las condiciones económicas y sociales. (p. 4).

Siguiendo a la misma autora, la cual, cuando cita a Berman con los tres planos de actuación, que dentro de la empresa tiene la figura del Trabajador Social. Los planos que propone el autor son: aportar una ayuda psicosocial a los individuos y a las colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades; participar en la creación, en el funcionamiento y en la mejora de las realizaciones sociales de la empresa; favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales que surgen con motivo del trabajo, poniendo a disposición de responsables e interesados todas las observaciones e informaciones recogidas a través de la práctica de la actividad profesional.

También se encuentran trabajos referidos al área de intervención como lo es el artículo denominado "Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral" de Luna (2006), en el cual se referencia este campo como:

Ámbito donde el profesional centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. La acción del trabajador social en las empresas parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta dirección.

En este documento, también se pueden encontrar las funciones exactas y claras que cumple el trabajador social en el ámbito laboral y las clasifica según funciones y actividades. En las funciones administrativas las actividades que desarrolla son:

- Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento.
- Evaluar y proponer las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, control y desarrollo del personal de la entidad.
- Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social (Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), Empresa Promotora de Salud (EPS), Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP)).
- Realizar las visitas domiciliarias y su respectivo informe de las personas que se encuentren en proceso de selección con el fin de complementar los datos sociales y familiares de cada trabajador.
- Realizar las inducciones generales a todas las personas que ingresen a la empresa.

Además, elaborar informes socio-económicos y registros sobre el bienestar del trabajador:

- Verificar las referencias del candidato que se encuentra en proceso de selección.
- Participar en el proceso de elaboración de la nómina (vacaciones, Incapacidades y registros).

Por otra parte cumple funciones encaminadas a la búsqueda del bienestar laboral y las actividades que desarrolla son:

- Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
- Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa.
- Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes.
- Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.
- Generar espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal para mejorar la calidad de vida del empleado y su familia.

Consiguientemente, se encuentran las actividades relacionadas con la función de Salud Ocupacional, las cuales son:

- Coordinar con la ARP el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de salud ocupacional.
- Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales.

- Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.
- Realizar los trámites ante la EPS y la ARP en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, se encuentra en este documento la función de capacitación y desarrollo y las actividades que dirige:

- Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores.
- Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud.
- Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar.
- Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental.
- Coordinar con la ARP la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Por último, se hace evidente en una empresa la función de asesoría individual con acciones como:

- Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros.
- Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o personales.
- Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna.
- Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados.
- Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes.

Con este documento, se puede tener una idea focalizada de lo que el trabajador social desempeña en una empresa, sin embargo, es importante aclarar que muchas de las funciones anteriormente mencionadas se han visto obstaculizadas en su ejecución, porque muchos profesionales de otras áreas ya ejecutan estas acciones en una empresa, además, por que en muchas ocasiones prefieren contratar a profesionales de otras áreas y no de Trabajo Social.

Igualmente, la Asociación Sociocultural Grupo 5 hace referencia a las áreas en las cuales el trabajador social se desempeña en una empresa, el cual interviene en el ámbito de los empleados de las empresas, que estén en situación de activo o pasivo (jubilado) y en su unidad de convivencia. La intervención la realiza en las siguientes áreas:

- **Área socio-familiar.** En los casos en los que los conflictos en su unidad de convivencia incidan en el ámbito laboral.

- **Área socio-clínica.** Presta apoyo en los procesos de graves diagnósticos, intervenciones quirúrgicas, todo tipo de patologías, accidentes de trabajo, aceptación de minusvalías tanto congénitas como sobrevenidas, etc.
- **Área económica.** Interviene en situaciones límite que obedecen a una inadecuada planificación económico-familiar, largos periodos de desempleo en hijos que convivan en el núcleo familiar, separaciones matrimoniales, enfermedades, etc.
- **Área documental- administrativa.** Interviene junto con los departamentos de Personal y Recursos Humanos en la labor gestora de apoyo a distintos procesos (prestaciones institucionales, ayudas escolares, ayudas para empleados discapacitados y/o miembros de la unidad familiar, ayudas para adquisición o reforma de viviendas, etc.
- **Área laboral.** Apoyo en conflictos con el equipo de trabajo cuyas relaciones alteren su capacidad productiva y la falta de motivación en el trabajo.
- **Área de ocio y tiempo libre.** El trabajador social trata de acercar y facilitar información y documentación (por los medios que la empresa consideren oportunos) de los recursos sociales a disposición de los trabajadores

El trabajo realizado en la empresa Transipiales S.A. involucró elementos referentes al área laboral entre los cuales están: el clima organizacional el consumo de SPA y familia, los cuales se ve necesario conceptualizar a continuación.

### Clima laboral

Entendido como las características del medio de ambiente de trabajo, que se perciben directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio, según Juan Reyes (2001), la cultura organizacional es “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y la tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

Desde esta mirada, el clima laboral de encuentra permeado por varios elementos alrededor de los cuales, las personas se desenvuelven y desarrollan sus funciones en un espacio como lo es la empresa. Alrededor de este proceso, juega un papel importante las relaciones interpersonales que se establecen en su interior, y por ende, todas aquellas estrategias que busquen fortalecer estos aspectos.

Igualmente, uno de los elementos importantes en la contribución de dicho proceso recae en el apoyo y la motivación, que puedan recibir los empleados, manifestados en diversas estrategias encaminadas al aumento de su productividad y rendimiento.

### Consumo de SPA

El consumo de SPA se constituye en uno de los problemas sociales que con mayor frecuencia aqueja a la sociedad. Entre algunas de las sustancias psicoactivas se menciona el tabaco, el alcohol, el cannabis, las anfetaminas, el éxtasis, la cocaína y la heroína, etc.

Según el observatorio de drogas de Colombia (2014):

Las sustancias psicoactivas pueden ser de origen natural o sintético y cuando se consumen por cualquier vía (oral-nasal-intramuscular-intravenosa) tienen la capacidad de generar un efecto directo sobre el sistema nervioso central, ocasionando cambios específicos a sus funciones; que está compuesto por el cerebro y la médula espinal, de los organismos vivos. Estas sustancias son capaces de inhibir el dolor, modificar el estado anímico o alterar las percepciones.

Desde esta mirada contextualizada, es necesario que se lideren programas u actividades orientadas a la prevención y mitigación de algunas sustancias específicas como el cigarrillo o el alcohol.

## Familia

La familia es el núcleo elemental de la sociedad, en ella se desarrolla una serie de etapas que indican cambios y transformaciones por las cuales atraviesan cada uno de sus integrantes y la familia como tal. Al interior de la empresa, es importante que los empleados alcancen un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la familia. En esta medida, según Cristina Regodón Fuertes (2005) señala que la familia:

Es una estructura dinámica que evoluciona con la sociedad de la que forma parte y de la que constituye una fundamental referencia para entenderla. Los factores que determinan su composición, su tamaño y cómo se forman no son sólo demográficos sino que tienen que ver también con cuestiones económicas y sociales. (p. 2).

Para minimizar aquellas situaciones que pueden acarrear disfuncionalidad en las estructuras familiares, se realiza un plan de acción con los principales temas a trabajar.

## Metodología

### Materiales y Métodos

El principal tema de este artículo es el rol del Trabajador Social en el área empresarial, siendo este tema el elegido por la situación de desconocimiento de este rol tanto por los profesionales de esta área como también de las instituciones, basándose en primer lugar en la experiencia a raíz de la práctica profesional en la empresa Transipiales S.A.

La recolección de información se realizó a través de la revisión documental tanto de la empresa como también de libros y artículos realizados en base a este tema, por otra parte, la fuente principal en la cual se soporta este artículo es la experiencia vivida, en las funciones desarrolladas en la empresa en la cual se ejecutó la práctica preprofesional.

La principal técnica utilizada en el campo de práctica fue la visita domiciliaria, con el fin de apoyar el proceso de selección de personal y de corroborar datos de los aspirantes, de la empresa Transipiales S.A, asimismo, identificar las condiciones habitacionales, las relaciones sociales, familiares, y personales, identificar los riesgos de delincuencia y riesgo interno, entre otros, en los empleados de la empresa.

Otra de las técnicas o estrategias utilizadas en proceso de práctica fueron los informes de visitas domiciliarias, el cual contiene el concepto de Trabajo Social, abordando la dinámica familiar, las condiciones de la vivienda y del sector de residencia, además de los factores de riesgo y los protectores, este informe va directamente a la hoja de vida del aspirante o vinculado de la empresa Transipiales S.A.

Otra de las herramientas utilizadas fue el informe de gestión, el cual, se realiza una vez al mes y contiene todo lo que se encontró en el proceso de visitas domiciliarias, este informe permite tener una idea de las problemáticas más frecuentes en los empleados y dirigir acciones para minimizarlas.

El trabajo de práctica realizado en la empresa Transipiales S.A. estuvo enfocado con el modelo de intervención sistémico, este es un modelo especialmente conocido y reconocido en la actualidad. Aunque parezca relativamente actual, sus orígenes datan de los años treinta del siglo XX, cuando Hangins, un sociólogo de la Smith Social Work School, introdujo en la profesión, la teoría de los sistemas en la intervención profesional del Trabajo Social. Recientemente parece observarse un creciente interés por el enfoque sistémico desde el Trabajo Social, debido a que aporta un referente teórico claro, y una metodología que permite analizar, pensar, identificar y diseñar estrategias para la acción del Trabajo Social.

El desarrollo de la teoría sistémica es atribuido a Ludwig Von Bertalanffy, un biólogo que definió los sistemas como elementos que interactúan unos con otros (1968). El elemento central de su teoría son las interacciones de los elementos dentro de un sistema, incluyendo sus relaciones, sus estructuras y su interdependencia.

## Resultados

En la práctica se evidenció situaciones que pudieron obstaculizar el proceso para alcanzar resultados integrales, tales como la mínima participación en actividades empresariales como capacitaciones, talleres, entre otros, dado que las funciones se vieron reducidas a visitas domiciliarias y a sus informes, asimismo, a algunas actividades de apoyo a la oficina de Psicología y Talento Humano.

Referido al tema de visitas domiciliarias, en este periodo de práctica se realizaron 43 visitas a personal de las áreas, administrativas, operativas y de motoristas, de la empresa Transipiales S.A de las sedes de la ciudad de Pasto y el municipio de Ipiales, las cuales arrojaron unos resultados que se pudieron evidenciar en cada uno de los informes desarrollados, en total se realizaron aproximadamente 70 informes, los cuales van dirigidos a las hojas de vida de cada uno de los empleados.

Por otra parte se participó activamente en dos capacitaciones dirigidas a los empleados de la empresa, la primera fue sobre relaciones interpersonales, asistieron aproximadamente 15 personas; en esta capacitación se quiso dar a entender que hay diversas maneras de relacionarse con los demás, y siempre la más adecuada va a estar orientada hacia el respeto, la confianza la comunicación asertiva y la escucha activa.

Los resultados se pueden evidenciar en muchos aspectos, primeramente y el cual parece ser el más importante, es que a través de la experiencia vivida, se creó un plan de acción, abordando temas como lo son el clima organizacional, y en este el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, la organización en el puesto de trabajo, la comunicación, entre otros, y en el plan de acción, se estipulan unas actividades para trabajar estos temas, entre ellas encontramos: talleres lúdicos, encuentro deportivos, talleres de sensibilización, capacitaciones, entre otros.

Por otra parte, se abordará el tema de sustancias psicoactivas, este con el fin de participar activamente en la creación de una



política de prevención de consumo de SPA en la empresa, de esta manera, se proponen actividades como la aplicación de la prueba ASIST a todas las dependencias de la empresa, además de realizar una campaña de sensibilización sobre el consumo de cigarrillo y alcohol.

Otro elemento que se aborda en este plan es el de familia, uno de los temas más importantes para la intervención del trabajador social en la vida de los conductores, este factor se ve en ocasiones modificado por sus arduos horarios, y por su poco tiempo compartido en familia, es así como se ve la necesidad de trabajar interdisciplinariamente la familia, para ellos las estrategias que se tienen en cuenta son capacitaciones, talleres en temas como pautas de crianza, comunicación, entre otros, además de realizar terapia en los casos específicos encontrados en el proceso de visitas domiciliarias.

Por último y para la profesión, uno de los más importantes va dirigido hacia una optimización del rol del trabajador social en la empresa Transpiales S.A., éste se hará a través de la entrega de un manual de Trabajo Social a la dependencia de Talento Humano de la empresa, asimismo de la búsqueda de la articulación con otras dependencias de la empresa y también con la ARL.

### Discusión

El área empresarial es un campo que le ofrece muchas posibilidades de intervención al trabajador social, por esa y por muchas razones, este profesional debe apropiarse de sus conocimientos y hacer uso de artículos y libros para enriquecer su acervo conceptual, en cuanto a empresas y a las funciones que cumple en estas entidades. De esta manera Ortiz (2000) afirma:

El Trabajo Social de Empresa Privada constituye hoy en día una relevante alternativa al Trabajo Social en las administraciones Públicas y ONG's. La mayor parte de las personas, incluso el empresario o los mismos estudiantes de Trabajo Social, nos hemos planteado pocas veces la existencia del Trabajo Social de Empresa, quizás porque no hayamos encontrado un papel fijo con el que nosotros como Trabajadores Sociales podríamos ser de ayuda o de interés profesional.

De esta manera, poco a poco el Trabajo Social Empresarial será una necesidad, y será imprescindible contratar con este profesional, así se hará intervención en las áreas de familia, individuo, grupo y comunidad de una manera integral. Además, es importante que las entidades empresariales sean conocedoras de esta importante labor, sean testigos de los grandes adelantos que pueden realizar en las vidas de los empleados y de sus familias.

Por otra parte, es importante mencionar que depende de nosotros, el hacer valer la profesión y darle ese sello imprescindible e inigualable que tiene el Trabajo social, para impedir que otros profesionales cumplan estas funciones.

Ortiz (2000) refiere que actualmente el Trabajo Social de Empresa sigue una tendencia hacia la profesionalización y tecnificación, integrándose con equipos multidisciplinares que se ocupan de las áreas de bienestar social y de formación, entre los cuales, se pueden destacar médicos, psicólogos o técnicos en relaciones humanas.

### Conclusión

Es importante destacar la ardua labor de algunos profesionales que se han dedicado a trabajar en pro de las empresas, dejando en alto el nombre de esta profesión, además de abrir caminos a los próximos profesionales; por otra parte, también es importante darles lugar a todos los autores que se han dedicado a escribir sobre este tema, dejando un contenido muy interesante que abre los ojos sobre la intervención empresarial.

### Bibliografía

- Asociación Socio Cultural Grupo 5. (s.f.). Intervención del Trabajador Social en la Empresa (Pública o Privada). Recuperado de <http://www.asociaciongrupocinco.com/%C3%A1reabajosocial/trabajosocialdeempresa.aspx>
- Carrasco, J. (2009) "Empresa Y Trabajo Social, ¿Una Relación De Ida Y Vuelta?". Humanismo y Trabajo Social. Recuperado de [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1499/Hum8\\_art2.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1499/Hum8_art2.pdf?sequence=1)
- Díaz, A. (2013). La intervención social en la empresa: trabajo social y RSE. Recuperado de <http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse.html>
- Domenech, Y. y Gómez, J. (s.f.). Una Alternativa Al Trabajo Social Institucionalizado: El Trabajo Social en la empresa privada. Recuperado de [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5855/1/ALT\\_03\\_13.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5855/1/ALT_03_13.pdf)
- López, E. y Chaparro, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado Laboral. *Tabula Rasa*, (5), 261-293. Recuperado de <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>
- Ortiz, M. y Pérez, M. (s.f.). Las "nuevas salidas" profesionales del trabajo social: el trabajo social en la empresa privada. Recuperado de <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/54.pdf>
- Valverde, L. (1990). El trabajo social de empresa. *Ciencias Sociales* (47), 73-80. Recuperado de <http://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/47/valverde.pdf>



Fuente: Pixabay