

ARTICULOS

El Trabajo Social en la Empresa

Luis A. Valverde Obando

RESUMEN

Expandir el campo profesional del Trabajo Social es un reto que debemos afrontar los profesionales de esta disciplina.

En este artículo se establecen algunas consideraciones teóricas sobre los conceptos de trabajo y de empresa, para llegar al análisis crítico sobre el ejercicio del Trabajo Social en la empresa.

El artículo recomienda algunas de las múltiples posibles funciones y actividades que podría desempeñar el profesional en la empresa.

Para finalizar, se expone que hay dos modalidades del ejercicio profesional en la empresa: el trabajo asalariado y la venta de servicios o consultorías que implican un ejercicio liberal de la profesión.

PRESENTACION

La división social del trabajo y los procesos de interacción humana han contribuido a sofisticar el proceso productivo y consecuentemente la actividad laboral. En la dinámica laboral, el hombre, no solo se limita a la utilización y transformación de la tierra para satisfacer necesidades humanas, sino que se caracteriza -a lo interno- por la presencia de factores muy bien articulados: a) un proceso de trabajo, y b) unas relaciones de producción determinadas. El primer factor se refiere a la transformación de la naturaleza por parte del hombre, y el segundo

a los medios de producción que éste emplea para transformar la naturaleza y las relaciones humanas que se desarrollan en ese contexto. Partiendo de lo anterior, y para los efectos del presente artículo, interesa abordar el segundo de los factores enunciados, puesto que en nuestra sociedad, las relaciones laborales se fijan generalmente por debajo de las necesidades de los trabajadores, especialmente cuando se trata de obtener mayor lucro por parte de la empresa. La política laboral se rige entonces por el criterio de la obtención del máximo beneficio y no por la consideración de los derechos objetivos del hombre de trabajo (Echeverría: 1984). Es en el contexto anterior donde se localiza el trabajo social en la empresa.

Los medios de trabajo no son solo los instrumentos materiales y técnicos que facilitan la producción de un bien, como puede ser una máquina o una pala, sino que también es facilitada por la fuerza laboral considerada como la energía física, mental o espiritual indispensable que contribuye a la elaboración de los productos. El desarrollo de la actividad laboral supone una serie infinita de relaciones entre los hombres en las que la actividad profesional de un trabajador social puede contribuir no solo al logro de la satisfacción misma de trabajar y llenar necesidades de subsistencia, sino también a complementar otros elementos esenciales en la actividad, como son el logro de una satisfacción personal y grupal en las tareas, el aumento de la producción y de la productividad en la empresa y, en términos generales, el logro de un mejor bienestar social de los conjuntos humanos involucrados en una actividad empresarial. Esto último constituye la principal motivación que nos hace escribir este artículo;

para ello, aunque el tema es relativamente nuevo en el ámbito profesional local, se toma en cuenta la experiencia docente universitaria y de consultorías independientes que el autor ha podido desarrollar, y se consideran también algunas otras experiencias de campo de colegas en la empresa pública y privada.

CONCEPTUALIZACION DEL TRABAJO

Desde la perspectiva filosófica podemos establecer que la diferencia fundamental entre los hombres y los animales radica en que el hombre tiene un alma inmortal -verdad demostrada por los filósofos griegos- y el animal no. Planteado así, una de las manifestaciones de esa alma inmortal es el trabajo, llámese arte, ciencia o técnica. Entonces, el trabajo constituye una característica particular que contribuye a diferenciar, de manera fundamental, al hombre de los animales.

Lo único que pueden hacer los animales es utilizar la naturaleza exterior y modificarla por el mero hecho de su presencia en ella. En cambio el hombre la domina. Y ésta es, en última instancia, la diferencia esencial que existe entre el hombre y los demás animales, diferencia que -una vez más- viene a ser efecto del trabajo (Engels: 31).

En este sentido también Juan Pablo II expone que bíblicamente, el hombre está destinado a trabajar (Génesis: 1-28), pues debe someter a la tierra mediante el trabajo.

Emerge así el significado del trabajo en un sentido objetivo, el cual halla su expresión en las variadas épocas de la cultura y la civilización. El hombre domina la tierra al domesticar a los animales, criarlos, y de ellos sacar el alimento y vestido necesarios, y por el hecho de que puede extraer de la tierra y de los mares diversos recursos naturales. Pero mucho más, el hombre somete a la tierra, cuando empieza a cultivarla y posteriormente elabora sus productos adaptándolos a sus necesidades. La agricultura constituye así un campo pri-

mario de la actividad económica, y un factor indispensable de la producción por medio del trabajo humano. La industria a su vez, consistirá siempre en conjugar riquezas de la tierra -los recursos vivos de la naturaleza, los recursos minerales o químicos- y el trabajo del hombre, tanto el trabajo físico como el intelectual (Juan Pablo II, 1982: 24).

Por su parte, la Conferencia Episcopal Latinoamericana (CELAM) declara que el trabajo es un medio de consolidar la familia, pues él constituye un atributo, derecho natural de la raza humana y una vocación para el hombre. Estos dos ámbitos de valores -uno relacionado con el trabajo, y el otro consecuentemente con el carácter familiar de la vida humana deben unirse entre sí correctamente y compenetrarse. El trabajo,

...es en cierto sentido una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo.

Dice Echeverría -criterio que compartimos- que la importancia del trabajo radica en su dimensión humana, en que el hombre se realiza a través del trabajo, porque cuando éste es completo y acabado exige un esfuerzo coordinado de todas sus facultades. De acuerdo con esto podemos mencionar tres características fundamentales del trabajo:

- a) es personal; en el trabajo el hombre deja la huella de su propia personalidad, mejorando, perfeccionando o transformando aquello que está bajo su responsabilidad.
- b) es necesario; pues constituye una fuente de recursos económicos para sobrevivir a las necesidades propias del trabajador, su familia y vivir en sociedad.
- c) es social; porque contribuye al mejoramiento del mundo, al progreso y bienestar de los hombres. Es un medio de comunicación entre los seres humanos, contribuye a la civilización y a la cultura. Es un medio de

solidaridad que une a los individuos, proporcionándoles un sentido comunitario (Echeverría, 1969).

A través del trabajo, el hombre busca su existencia y realización, y muchas veces logra estos objetivos. Es decir, que el hombre se convierte en hombre a través de la dinámica laboral y se humaniza en la realización de un trabajo colectivo, que es una de las características esenciales de la vida moderna.

Según lo expuso la Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida el 10 de diciembre de 1948, entre algunos de los artículos proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (NNUU; art. 23-1).

En sí, el trabajo es producto de la capacidad física, mental y espiritual que tienen los individuos para hacer algo en relación a la satisfacción de necesidades humanas.

Es lógico suponer que la utilización de los medios de producción dependen de cada sociedad y su organización económico-social. La actividad humana desplegada en forma de fuerza laboral que somete la materia bruta o primaria culmina con la creación de productos que van a satisfacer necesidades humanas. Precisamente, es la necesidad el punto de partida para el desarrollo del Trabajo Social en la empresa, pues tanto los empresarios como los trabajadores tienen necesidades que satisfacer; en las cuales el trabajador social puede ofrecer un gran aporte resolutorio con su intervención. La necesidad, en su significado más simple e inmediato, es

...el estado de un sujeto en relación a un objeto que le falta y que para él es un BIEN, en el sentido de que debe apropiárselo para ser verdaderamente él mismo (Jolif, J.Y; y Vian, P., 1971: 5-6).

Así, la necesidad se convierte para el individuo en el deseo de bienes y servicios en cantidad suficiente para satisfacerlas, según su propia escala de valores.

En la satisfacción de las necesidades, el hombre contribuye a producir esos bienes y servicios en el interior de las instituciones u organizaciones existentes en la estructura social, y debe derivar satisfacción en ello. Por esto, idealmente, *las instituciones y organizaciones deben ayudar a desarrollar a los hombres en vez de degradarlos.*

LA NOCION DE EMPRESA

En el campo que nos ocupa, las organizaciones o instituciones citadas se denominan *empresas*, que algunos definen como

...un grupo de hombres organizados jerárquicamente que da vida a un conjunto de bienes materiales para alcanzar un fin de producción de bienes y servicios para el mercado y en provecho de los proveedores del capital (González, 1967).

Dice Heisemans que, la empresa debe ser:

Un conglomerado social integrado en la comunidad en que actúa hasta un extremo tal que se hace difícil distinguir dónde termina la empresa y dónde empieza la comunidad. Sus diferentes obligaciones y responsabilidades se definen tras la búsqueda de un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de la colectividad en que vive y las de la comunidad humana que forma, porque el legítimo afán, la justificación de la existencia de la empresa no puede ser otro que el de satisfacer la demanda de bienes y servicios que requiere la población, a precios razonables, calidad satisfactoria y cantidad suficiente.

Agrega el autor citado que,

...es también legítimo afán de una empresa el dar una remuneración la más alta y proporcional al esfuerzo del trabajador, así como también rentar convenientemente el capital, que en último término no es sino trabajo acumulado a través de rentas no consumidas. (Heisemans, D., Ebugenio, 1962).

La empresa constituye un tipo de organización social que está presente en las diversas sociedades, independientemente de que éstas sean capitalistas o socialistas. En las sociedades capitalistas es común observarlas; pero también en las socialistas existen, e incluso, las hay de carácter transnacional como la Coca Cola en Rusia o la Fiat (Lada) en Checoslovaquia. Esto es un indicador de que los trabajadores sociales no deben asociar equivocadamente el concepto de empresa solamente a modelos capitalistas. Lo que sí debe tener presente es que las características de la empresa y sus objetivos varían de acuerdo a su integración al desarrollo nacional y sistema socio-político que tenga cada sociedad.

En las sociedades occidentales, la concepción de empresa debe superar la idea de aquella organización que tiene como único fin la acumulación de capital por parte del dueño o los accionistas. Si partimos de esa idea estamos olvidando que la producción de la empresa tiene diferentes finalidades y, por lo tanto, que existen empresas de diverso tipo. Una clasificación posible es la de *empresa pública y empresa privada*. En estos dos tipos de empresa la finalidad difiere: la primera tiende con sus objetivos y actividades a la prestación de servicios para la satisfacción de necesidades de carácter general o social. Puesto que su apoderado es el mismo Estado, la rentabilidad viene a ser el beneficio social; y por ello algunas empresas estatales funcionan aún con base en balances económicos anuales que arrojan pérdidas. En la empresa privada, con excepción de las cooperativas, uno de los fines más importantes es la rentabilidad del capital invertido, pero también ofrecer un servicio a la comunidad en la satisfacción de las necesidades de la colectividad mediante el sistema de oferta/demanda en el mercado regulado por el sistema de libre competencia.

Un tercer tipo de empresa es la mixta, que consiste en un híbrido entre la privada y la pública. Este tipo se caracteriza porque el Estado tiene participación económica o puede ser que el poder público le otorgue una tutela o vigilancia. Aquí la participación pública y la iniciativa privada tienen una distribución que puede ser más o menos equitativa en cuanto a los riesgos, beneficios o control.

EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA

Lo notable en relación con el Trabajo Social en la empresa es que esta organización social, como ente productivo, tiende a la satisfacción de las necesidades humanas, y que estando en una sociedad capitalista, el hombre puede realizarse a través del trabajo colectivo desarrollado en esta forma de organización social. Dentro de esta perspectiva, la empresa debe concebirse entonces como el conjunto de hombres que desarrollando su actividad muscular o intelectual, o ambos, producen bienes y servicios para la satisfacción de necesidades de la colectividad. Esto último debe ser el punto de partida para la incorporación e integración del trabajador social a la empresa. *Si el trabajador social no está convencido de ello no tiene nada que hacer en la empresa*; esto implica, en el fondo, la toma de una opción ideológica. O sea que el profesional debe estar consciente de que el Trabajo Social en la empresa es diferente en cuanto a los objetivos terminales de la entidad en que se labora. Llegar a una empresa a trabajar con las mismas perspectivas con que se labora en las instituciones estatales de bienestar social, conduce al fracaso, al deterioro de la imagen profesional y de su potencial de desarrollo en este "novedoso campo". De hecho, los objetivos esenciales, sistemas administrativos, el presupuesto, las relaciones de producción y el mercadeo para los productos imponen condiciones a tener presentes y en forma reiterada en las actividades laborales del trabajador social en la empresa.

Algunos consideran que el Trabajo Social en la empresa no es posible, pues el objeto-sujeto de la profesión no se adapta a la situación imperante en la empresa; pero al respecto hubo en los últimos años una equivocación de los trabajadores sociales, al menos en Costa Rica, pues como *único* objeto-sujeto de la profesión se consideró a los grupos sociales populares. Una contribución importante que aportó la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica en 1983 fue la de replantear ese objeto-sujeto de la siguiente forma:

El Trabajo Social tiene como objeto de atención profesional a los grupos sociales existentes en la organización social de la

sociedad, particularmente a los grupos sociales populares, que son aquellos grupos mayoritarios de la población (tales como desocupados, trabajadores manuales, minusválidos, personas en condiciones marginales en lo social, económico, cultural y político) que por lo general se localizan dentro de los estratos inferiores de la estructura social y se caracterizan por una incipiente o nula posesión de los medios de producción, y por su condición de asalariados. (Valverde, 1986)

Si ustedes observan la anterior definición, encontrarán una gran apertura en el espacio profesional, que posibilita trabajar con grupos o sectores populares y también en otros ámbitos que incluyen el trabajo en la empresa, en la industria y, en general, realizar un ejercicio profesional liberal a quienes crean en él. Al mismo tiempo, no se restringe el ámbito de la acción social profesional sino que la libera y la dinamiza, dando paso a una creatividad e iniciativa auténtica del profesional. El gran temor de algunos izquierdistas es que el trabajador social se convierta en un profesional al servicio de las oligarquías o clases dominantes, pero olvidan que normalmente los graduados en Trabajo Social tienen una tendencia ideológica sostenida por el principio de justicia social, que siempre se convertirá en un obstáculo para la "derechización". Entonces, ¿para qué preocuparse de ello? Mantener posiciones ortodoxas contribuye a obtener respuestas de parte de los altos dirigentes empresariales como la siguiente:

—En nuestra industria (una gran e importante industria cartaginesa costarricense) nunca habrá trabajo para revolucionarios izquierdistas como son los trabajadores sociales.

La ortodoxia solo cierra el paso a una posible apertura en el espacio profesional.

La idea que prevalece en el campo de la actividad profesional que nos ocupa es que las personas que trabajan en la empresa pueden ser miembros de grupos sociales populares o no; y el trabajador social no tiene obstáculos respecto al objeto-sujeto de atención en su acción social. En la empresa, el trabajador

social generalmente ocupa una posición intermedia que le permite interrelacionarse con el staff y con los obreros; y esto le proporciona facilidad para hacer un importante trabajo de promoción humana de los sectores mayoritarios de la organización. El problema de la acción social de este profesional es la disyuntiva del compromiso: ¿Compromiso con el patrono? ¿Compromiso con los trabajadores? ¿Compromiso con ambos? Esto se aclara fácilmente si el trabajador social focaliza su atención a algo que a veces olvida: los principios y valores de la profesión. En cada situación, estos le dirán al profesional con quién tiene el compromiso.

Al igual que en muchas otras tareas desarrolladas por los trabajadores sociales en instituciones de Bienestar Social, una dificultad para el desarrollo del Trabajo Social empresarial es que no existen fórmulas mágicas para la intervención. La actividad en cada empresa es particular a su historia, evolución, objetivos, organización, burocracia, producción y productividad. Otra dificultad permanente es la poca capacidad demostrativa de los logros conseguidos a través de la intervención profesional. En el campo de Asistencia Social, cuantitativamente, con pocas excepciones, los logros de la acción del trabajador social son poco demostrables a corto plazo. Sin embargo, a mediano y largo plazo esto sí es visible y concuerda con las corrientes humanistas que sustentan algunos administradores modernos como Elton Mayo, Mary Parker y F. Gilbert.

El peligro de que la acción profesional de los trabajadores sociales en la empresa se circunscriba únicamente a labores de Asistencia Social es que normalmente la rentabilidad de las empresas privadas se mide en términos tangibles de producción-productividad, rentabilidad del capital y, por ello, el trabajador social queda desprotegido en casos de aversiones económicas de la empresa, en donde los márgenes de utilidad se ven disminuidos. En estos casos, uno de los primeros empleados que se despiden de la empresa es al trabajador social. Es un hecho, que el trabajador social en la empresa normalmente es un asalariado que juega dos roles: mantener el puesto, y jugar una estrategia profesional que le permita trabajar con los sectores patronales y obreros a la vez. Es necesario destacar que el potencial de

formación recibida por el profesional lo faculta para intervenir en otras áreas importantes para la empresa, tales como en el campo de la mercadotecnia, manejo de recursos humanos, capacitación para la producción, intervención modificadora de relaciones humanas, y hasta en el campo de las relaciones públicas e industriales puede desempeñarse con eficacia y eficiencia. Notablemente eso consolidaría su posición en la organización sin desvirtuar el rol profesional. El asunto está en que el trabajador social en la empresa debe ser inteligente, creativo, dinámico, imaginativo, hábil y dispuesto a romper rígidos esquemas del ejercicio profesional tradicional. La formación del trabajador social le permite ser emprendedor, capaz de garantizar a los diferentes grupos de interés de la organización un gran aporte. Ofrecer a la empresa y a los cuadros gerenciales una colaboración adecuada respecto al cumplimiento de los objetivos perseguidos, colaboración tangible en la actividad administrativo-gerencial, e influir en el aumento de los niveles de producción, productividad y márgenes de utilidad, sin permitir cualquier manipulación del sector directivo empresarial que socave los principios de la profesión. También puede garantizar a los otros grupos de la organización, sobre todo los de más bajo *status*, la posibilidad de una real colaboración en la resolución de sus problemas y necesidades.

ANOTACIONES FINALES

En el Seminario sobre el Servicio Social en la empresa realizado en noviembre de 1976, en Chile se hicieron varias recomendaciones válidas que el trabajador social puede efectuar en la empresa: Trabajo Social en la empresa. Ellos recomiendan al trabajador social de empresa efectuar:

- un análisis objetivo y honesto de la realidad conocida;

- un mejor conocimiento de la realidad de la empresa, de su función económico-social y de sus objetivos, con una conciencia clara de las limitaciones que le impone el marco institucional, teniendo presente que se está permanentemente conjugando diferentes objetivos, algunos de ellos compatibles y que provienen de la empresa, la profesión y de los objetos sujetos

de su intervención, con un conocimiento actualizado de las políticas sociales que afectan a la empresa y al medio laboral y a las que se relacionan con los grandes problemas nacionales;

- el uso de una metodología adecuada incorporando nuevas técnicas y disciplinas como la planificación, la investigación, la administración, etc.;

- la consideración de una perspectiva macro-social que se esté proyectando continuamente a la comunidad en la cual está inserta la empresa;

- la sistematización de la experiencia de su trabajo;

- la vinculación a otros profesionales del área para intercambiar experiencias (Rodríguez y Tech: 1978).

Considerando lo anterior, es posible definir algunas funciones y actividades generales para la realización de un trabajo social en la empresa, veamos:

- Contribuir a la formulación de políticas empresariales, que se relacionen con el comportamiento social de los consumidores de sus productos o los usuarios de los servicios. Actividades específicas a efectuar son la investigación y realización de estudios de consumo y factibilidad de mercadeo de productos o servicios.

- Proponer el desarrollo de políticas sociales en la planeación administrativa de la empresa. El trabajador social puede sugerir y asesorar a los niveles gerenciales sobre su intervención directa en programas de reclutamiento y selección de personal, adiestramiento, capacitación, relaciones industriales y humanas, etc. A este nivel también puede ofrecer un gran aporte al planeamiento en el campo de la previsión administrativa, por su conocimiento de investigación, opinión colectiva y el análisis estadístico. Un trabajador social que conozca bien la empresa puede enseñar a los empleados nuevos los derechos, deberes, objetivos y metas de la empresa. Todo esto es posible de abordar con actividades de un programa adecuado de inducción al empleado nuevo y de refrescamiento al empleado veterano.

- Formular y desarrollar programas y proyectos sociales, para superar problemas socio-laborales. Para lograr el desarrollo social del

conglomerado humano que constituye la empresa, o para superar problemas sociales es necesario poner en operación servicios sociales más adecuados para los trabajadores. Para ello, el trabajador social debe elaborar diagnósticos sobre problemas y necesidades sociales determinadas, analizándolos y aportando soluciones. A este nivel, el profesional debe investigar y tratar asuntos como ausentismo laboral, otorgamiento de becas y otros incentivos empresariales, tratamiento rehabilitatorio o preventivo de fármaco-dependencia (especialmente alcoholismo laboral), coordinar y participar en la promoción de eventos sociales, deportivos y culturales, intervenir en el desarrollo de programas de seguridad laboral, vivienda, Juntas de Ahorro, bibliotecas, préstamos, programas vacacionales, comedores, transporte, guarderías. También se puede ampliar la función a la previsión de la intervención profesional en conflictos acaecidos entre empleados y consumidores o usuarios de la empresa con motivo de la prestación de servicios.

-Organizar, elaborar, supervisar y evaluar programas y proyectos de bienestar, promoción y desarrollo social, de ser posible en equipo multi o interdisciplinario, y/o con comités y comisiones que surjan dentro de la empresa. Trabajar con la Junta de relaciones laborales o comités de Jubilados son actividades posibles.

-Colaborar, en la medida de lo posible, en las actividades de la organización sindicalista, solidarista y cooperativa que se desarrolla en la empresa. Muchos de los problemas entre los niveles gerenciales-administrativos y estas organizaciones se deben a una insuficiente comunicación y coordinación, que provoca los graves conflictos que repercuten generalmente en toda la empresa, principalmente en el sector obrero. El distanciamiento entre el empresario y la organización de los trabajadores puede encontrar soluciones por medio de la intervención del trabajador social.

-Participar en otras actividades de la organización empresarial para las que se esté capacitado y que tengan efecto demostrativo e incidencia en los niveles de organización, producción, productividad y utilidades económicas. Por ejemplo, desarrollar experiencias de motivación para la producción, y círculos de calidad (grupos que se reúnen quincenalmente

para discutir y buscar soluciones respecto a la eficiencia y productividad empresarial a través de la discusión grupal). Estas experiencias siempre tienen efectos positivos y son demostrables en el corto plazo.

-Proyección hacia la comunidad, sobre todo en empresas donde los empleados viven cerca, con programas y proyectos de vivienda, salud, recreación, educación, etc.

Hasta aquí, el lector puede observar que la idea básica para la presentación del análisis del Trabajo Social partió del hecho de un profesional contratado como parte del personal permanente de una empresa. Sin embargo, debemos anotar -como una consideración final más- que todavía queda otra alternativa adicional de gran vigencia y aceptación en el medio empresarial e institucional público y privado: el Trabajador Social puede ejercer sus actividades a un nivel liberal. La venta de servicios o consultorías profesionales es una forma de ejercer el Trabajo Social en la empresa que está gozando de gran aceptación en países como los Estados Unidos y en algunos países latinoamericanos. Para citar un ejemplo tenemos que, en los Estados Unidos, casi un 30% de todos los miembros de la National Association of Social Work participan por lo menos con parte de su tiempo en la práctica profesional particular (Saxton, 1988), y los trabajadores sociales predominan en las empresas de manejo particular de casos (NASW NEWS, 1988: 16). Dado que los fondos gubernamentales han llegado a ser insuficientes y la seguridad de la prestación del servicio más imprecisa, muchas agencias de bienestar social han propuesto en ese país el pago de los servicios por parte de los usuarios. La organización profesional de trabajadores sociales (NASW) considera el pago de la prestación de servicios particulares del trabajador social como uno de los asuntos claves en el desarrollo de la política social actual. Este asunto lo describen algunos como la representación de la "madurez" de la profesión (Saxton, 1988:198), afirmación que nosotros compartimos totalmente.

El ejercicio liberal de la profesión parece presentarse en países en desarrollo como una de las soluciones para vencer muchos de los obstáculos y deficiencias que impiden el buen desenvolvimiento de la política social, la

excesiva burocratización y la reducción de cargas sociales de las empresas u organizaciones. El Trabajo Social en la empresa contribuye al logro de la eficiencia y efectividad en el campo social.

La observación simple desde la posibilidad de un ejercicio asalariado o como consultor liberal, así como de todas las funciones o actividades descritas anteriormente, ponen de manifiesto que el Trabajo Social en la empresa es posible realizar en nuestro medio.

BIBLIOGRAFIA

- Echeverría Zeledón, Ma. Amelia. "Importancia del Servicio Social en la empresa". Guatemala. Universidad de San Carlos Instituto Femenino de Estudios Superiores. 1969. Tesis de grado en Trabajo Social.
- Echeverría Zeledón, Ma. Amelia y otras. "La encíclica sobre el trabajo humano y su relación con el Trabajo Social". Universidad de Costa Rica. Documento Esc. de Trabajo Social. 1984.
- Echeverría, Ma. Amelia. "Intervención del Trabajo Social en una empresa industrial costarricense: INTEX". Universidad de Costa Rica, 1985. Tesis de grado en Trabajo Social.
- Engels, Federico. *Introducción a la dialéctica de la naturaleza*. Ediciones Distribuidora Cultural S.A. s.1., s.d.
- Fundación de Servicio Social en la empresa. *Una experiencia de Servicio Social en empresas*. Buenos Aires, Edit. HUMANITAS. 1976.
- González Páramo, José Ma. *La empresa y la política social*. Madrid, Edit. Península. 1967.
- Heisemans, D., Ehubenio. "Función de la empresa privada en la formulación y ejecución de los programas nacionales de desarrollo". *Revista Empresa Privada y el Desarrollo de América Latina*. 1962.
- Juan Pablo II. Encíclica *Laborem Exercens*. 2a. edic. Costa Rica, Edit. DEI. 1982.
- Jolif, J.Y., y Vian, P. *Economía opulenta y destino del hombre*. Madrid, Edit. Zero. 1971.
- Levinson, Charles. *L'inflation mondiale et les firmes multinationales*. París, Editions du Seuil. 1973.
- Manger, Colette. *Pourquoi les travailleurs sociaux?* Toulouse, France, Eduard Privat Editeur. 1969.
- National Association of Social Work. *NEWS*. Enero 1988, pág.16.
- N.N.U.U. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. N.Y.
- Reyes Ponce, A. *Administración de empresas*. México, Edit. Limusa. 1978.
- Rodríguez, Roberto y Tech, Walter. "Capacitación en el Area Laboral". *Cuadernos CELATS*. Lima, Perú, 1978.
- Saxton, Paul M. "Vendorship for Social Work: observations on the Maturation of the profession". *Revista Social Work*. EUA, 1988, 33(3), 197-204.
- Valverde Obando, Luis. "Una innovación en la metodología de enseñanza aprendizaje". *Revista Educación* Vol. 10, No.1, 1986. Universidad de Costa Rica.