

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

"LA FUNCION ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL
EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO"



T E S I S

PRESENTADA A LA DIRECCION DE LA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

P O R

IRMA RUTILIA BARRERA ARENALES
PREVIO A CONFERIRSELE EL TITULO DE
TRABAJADOR SOCIAL

EN EL GRADO ACADEMICO DE
LICENCIADO

BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO

GUATEMALA, JUNIO DE 1,993

DL
75
T(541)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR: Dr. Juan Alfonso Fuentes Soria.
SECRETARIO: Dr. Marco Antonio Quezada Diaz.

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTOR: Lic. Cesar A. Estrada Ovalle.
SECRETARIA: T.S. Miriam Silda Fuentes.

CONSEJO ACADEMICO
REPRESENTANTES DOCENTES

LICENCIADA: Amparo Meléndez.
LICENCIADA: Gloria Rebeca Morán Mérida.
LICENCIADA: Blanca Mercedes Aroche.
LICENCIADA: Carlota Delgado Rivera.
LICENCIADA: Aracely Quiroa de Gómez.

CONSEJO ACADEMICO
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

BACHILLER EN COMPUTACION: Claudia N. Golcher Campollo.
MAESTRA EDUC. PRIMARIA: Mayra Elizabeth Mayorga.
MAESTRA EDUC. PRIMARIA: Lourdes F. Ortíz.
BACHILLER EN C.C.L.L.: Sandra Verónica López.
PERITO CONTADOR: Mario Rolando Velásquez.

TRIBUNAL EXAMINADOR

DIRECTOR: Lic. Cesar A. Estrada Ovalle.
SECRETARIA: T.S. Miriam Silda Fuentes.
ASESOR: Lic. Lidia Elizabeth Florián.
REVISOR: Lic. Rolando López Godínez.
COORDINADOR PROGRAMA
ESPECIAL DE LICENCIATURA: Lic. Edgar Flores González.

ARTICULO 11.

"Los autores serán responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras"

Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1, 9º Nivel
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Guatemala

Teléfonos:
780708-1 y 780928-08-09, Ext.: 888-898

Guatemala,
16 de abril de 1993

Señor Director
Lic. César A. Estrada O.
Escuela de Trabajo Social
Edificio

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

RECEBIDO
21 ABR 1993
HORAS 16:00 con

Señor Director:

En cumplimiento a la designación oficial según oficio LTS-194/92 de asesorar el trabajo de tesis titulado: "LA FUNCIÓN ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO", elaborado por la T.S. IRMA RUTILIA BARRERA ARENALES, me permito informarle que dicho trabajo ha sido concluido, tomando en consideración los siguientes aspectos: La sustentante desarrolló este estudio apegado al rigor científico que conlleva el proceso de investigación.

Demuestra con el estudio realizado, que el Trabajador Social en el campo empresarial, se ha constituido en el instrumento idóneo del patrono para desarrollar acciones que mediaticen los conflictos laborales, invitando a la vez a la Escuela de Trabajo Social para que dentro de su pensum de estudios se incluyan contenidos que prepare al nuevo profesional para que pueda desempeñarse en el campo empresarial sin soslayar la filosofía de la profesión.

En virtud de lo anterior y porque cumple con los requisitos mínimos establecidos, emito dictamen favorable y lo curso a esa Dirección para continuar con los trámites subsiguientes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Licda. Elizabeth Florián
ASESORA



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio 3-1, 2º Nivel
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica
Teléfonos:
780700-4 y 780085-88-88, Ext.: 888-889

DICTAMEN 122-9/93

Guatemala,
31 de mayo de 1993

Lic. César Estrada Ovalle
Director de la Escuela de
Trabajo Social
Presente.

Señor Director:

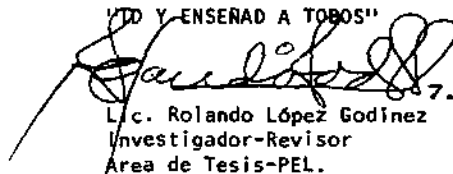
Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que mediante el oficio PEL-64/93 del 21 de abril de 1993, se me designó para revisar y orientar el trabajo de tesis titulado: "LA FUNCIÓN ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO". Presentada por la estudiante IRMA RUTILIA BARRERA ARENALES.

Se realizó la revisión minuciosa y sistemática del informe final con el propósito de adecuarlo a las normas respectivas dictadas por la Escuela de Trabajo Social, y la sustentante verificó los re planteamientos señalados.

El proceso de revisión y orientación ha concluido y en tal sentido emito dictamen aprobando el informe final, el cual cumple con los requisitos exigidos por esta unidad académica.

En consecuencia, recomiendo la impresión del trabajo de tesis de la Trabajadora Social: Irma Rutilia Barrera Arenales, y así pueda discutirse en su examen público y opte a su graduación profesional.

Atentamente,

"D Y ENSEÑAD A TODOS"

L.c. Rolando López Godínez
Investigador-Revisor
Área de Tesis-PEL.

RLG/edl.
cc: Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



PEL-99/93

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio 8-1, 9º Nivel
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica

Teléfonos:
780700-4 y 700965-86-89, Ext.: 338-858

Junio 9 de 1993

Licenciado
César A. Estrada Ovalle
Director de la Escuela de
Trabajo Social
Presente.

Señor Director:

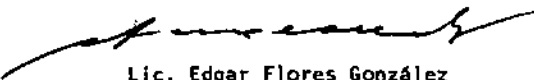
De la manera más atenta me dirijo a usted, adjuntándole para su conocimiento y efecto consiguiente, el Informe Final de Tesis: "LA FUNCION ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO", presentado por la estudiante IRMA RUTILIA BARRERA ARENALES.

El Dictamen lo rindió favorablemente el licenciado Rolando López Godínez, en el oficio No. 122-9/93.

Al agradecerle su atención, quedo de usted deferente servidor.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Edgar Flores González
COORDINADOR - PROGRAMA
ESPECIAL DE LICENCIATURA.

EFG/edl.
cc: Archivo.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1, 2º Nivel
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

Teléfonos:

780700-4 y 780985-86-88, Ext.: 258-259

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA.-----

En vista de los dictámenes favorables que anteceden de los Licenciados Lidia Elizabeth Florián y Rolando López Godínez, en calidad de Asesor y Revisor respectivamente, esta Dirección autoriza la impresión de la tesis "LA FUNCION - ASESORA DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO", presentada por Irma Rutilia Barre ra Arenales, previo a conferírsele el título de Trabajador Social en el grado de LICENCIADO una vez haya sustentado el examen respectivo.

En la ciudad de Guatemala, a los diez días del mes de junio de mil novecientos noventa y tres.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. César A. Estrada O.
Director

CAEO/cdm
c.c.: archivo

ACTO QUE DEDICO

A:

DIOS: Fuente divina del saber.

MI PADRE: Ruben Barrera García Salas.
Quién con sus sabios consejos
convirtieron mi triunfo de hoy
en un horizonte para el mañana.

MI MADRE: María Otilia Arenales de Barrera.
Quién sigue presente en mí, como
un homenaje a su memoria.

MIS HERMANOS: Lily, Esperanza, René, Ruben,
Roberto, Américo.
Como muestra de mi amor fraterno.

MI AMIGA: Lic. Gloria Isabel Hernández R.
Por la experiencia estudiantil
y momentos compartidos.

PERSONAL: Dirección General de Correos y
Telégrafos.
Agradecimiento por su colabo-
ración.

MIS AMIGOS EN GENERAL:

AGRADECIMIENTO

A:

NOUESTRA PATRIA:

Guatemala.
Porque exige nuestra participación consciente y científica en la búsqueda de la elevación económica, social y cultural de sus hijos.

LA ESCUELA DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVESIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:

Por haberme brindado mi formación profesional.

EL ASESOR:

Lic. Lidia Elizabeth Florian.
Por su orientación y colaboración profesional en el presente trabajo.

EL REVISOR:

Lic. Rolando López Godínez.
Agradecimiento por sus orientaciones

COORD. DE PROGRAMA
ESPECIAL DE
LICENCIATURA

Lic. Edgar Flores González
Por sus orientaciones profesionales.

I N D I C E

PAGINAS

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1.- LA EMPRESA Y SUS PRINCIPALES COMPONENTES.....	1
1.2.- EVOLUCION HISTORICA DE LA EMPRESA.....	7
1.2.1.- A Nivel Mundial.....	9
1.2.2.- A Nivel Nacional.....	16
1.3.- ANALISIS DE LAS POLITICAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO DEL CAMPO EMPRESARIAL.....	16
1.3.1.- Políticas.....	16
1.3.2.- Relaciones de Producción.....	18
1.3.1.- Fuerza de Trabajo.....	19
1.4.- POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ORGANIZACION Y MOVILIZACION DEL EMPLEADO.....	21
1.4.1.- Pactos Colectivos.....	22
1.4.2.- Proyectos Recreativos.....	22
1.4.3.- Participación en las acciones de la empresa.....	22
1.4.4.- Programas de Educación.....	23
1.4.5.- División de Empleados.....	23
1.4.6.- Despidos Masivos.....	23
1.4.7.- Violencia.....	23
1.4.8.- Rotación de los Líderes Empleados.....	24
1.4.9.- Falta de conciencia de los Líderes Sobre la Situación Real de la Mayoría de los Empleados.....	24
1.5.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS EN GUATEMALA.....	25

1.6.- LEYES Y PRESTACIONES QUE PROTEGEN AL EMPLEADO GUATEMALTECO.....	30
1.6.1.- Antecedentes.....	30
1.6.2.- Leyes Especificas.....	31
1.6.3.- Otras Leyes que Regulan el Trabajo....	37

CAPITULO II

2.1.- ORIGEN Y PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL.....	39
2.2.- FUNCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA.....	41
2.3.- PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA.....	43

CAPITULO III

PARTICIPACION PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA, PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION DE CAMPO.....	46
--	----

CAPITULO IV

4.1.- PROPUESTA PARA UNA MEJOR INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL.....	79
4.2.- EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y LA APLICACION DE LA FILOSOFIA EN EL CAMPO EMPRESARIAL.....	80
4.3.- METODOLOGIA DENTRO DE LA EMPRESA.....	82
4.4.- FORMACION PROFESIONAL.....	83
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	88

I N T R O D U C C I O N

La década de los ochenta marca el comienzo de la gestión de procesos de renovación en las políticas económicas del mundo, logrando cambios significativos en diferentes países.

Actualmente se habla de un nuevo orden internacional y de apertura de mercados, se han puesto de moda los conceptos de privatización, innovación y principalmente se debate sobre la eficiencia de la empresa privada, mientras los cambios económicos y políticos se universalizan y se suceden uno tras otro suscitando una mayor concentración de recursos económicos en grupos minoritarios nacionales y transnacionales.

Se va aumentando a la par una población que reduce cada vez más sus aspiraciones a mejorar la calidad de vida, sin que haya hasta la fecha políticas económicas que permitan enfrentar el fenómeno arrastrante del liberalismo económico que endiosa a la empresa privada, la que presenta como actitud principal la reducción de costos, aumentando ganancias y mayor mano de obra a menor precio, considerando el trabajo humano como un elemento importante en el proceso de producción, mismo que recibe a cambio una remuneración que no le permite satisfacer sus necesidades básicas.

Siendo el campo empresarial donde el Trabajador Social, ha tenido la oportunidad de proyectarse profesionalmente, considerando que su intervención es fundamental para lograr la armonía entre el equipo humano de trabajo.

Encontrando un conjunto de relaciones entre individuos y grupos que trabajan en la empresa, tan complejo y variado que asociado a las más diversas formas de comportamiento humano dan origen a la problemática social dentro de la empresa y donde puede aplicar todos los conocimientos adquiridos, en la búsqueda de alternativas de solución a la misma.

En conclusión, el hombre aporta su personalidad y concientización a la empresa y en ella espera satisfacer algunas necesidades personales y al mismo tiempo contribuye para que se alcancen los objetivos de producir bienes o servicios para la sociedad, surgiendo la necesidad de atender la problemática del ser humano en sí y su realización plena, ante ésta necesidad surge el Trabajo Social en la empresa privada, incorporándolo dentro de su estructura para que específicamente atienda esta clase de problemas y lograr así la mayor eficacia en los empleados.

Con base en lo manifestado anteriormente se elabora el presente trabajo de tesis, teniendo como objetivo conocer y reflejar la labor profesional que se realiza dentro de la empresa, labor que por su naturaleza conlleva actividades y responsabilidades que pretenden proporcionar, fundamentalmente, condiciones favorables, evitar conflictos, conciliar posiciones e intereses de quienes participan en la empresa, así como atender problemas personales que están perjudicando al empleado.

En este marco, es importante que el Trabajo Social no continúe desempeñándose sólo en favor de la empresa, sino jugar un papel fundamental en el desarrollo del empleado, representando un campo de acción al servicio de la promoción humana, en el cual los empleados sean la razón principal de su labor dentro de la empresa y que sus acciones deben orientarlas hacia el mejoramiento de las condiciones laborales y nivel de vida en general.

Para la realización de la investigación se tomó como base el método científico, así como las técnicas de la entrevista y la observación directa a los Empleados, Gerentes y Trabajadores Sociales, para obtener mayor información, aplicando como instrumento el cuestionario de entrevista.

La investigación abarcó dos niveles:

- **EL NIVEL BIBLIOGRAFICO**, consistiendo en la lectura análisis e interpretación de documentos sobre la empresa privada y Trabajo Social.

- **EL NIVEL DE CAMPO**, consistió en la obtención de datos e información en empresas privadas a través de una entrevista a Empleados, Gerentes y Trabajadores Sociales. El informe final, se presenta en cuatro capítulos de la siguiente manera:

- **EL CAPITULO PRIMERO**, contiene el origen, características de la empresa privada, así como, las leyes y prestaciones que protegen al empleado Guatemalteco.

- **EN EL CAPITULO SEGUNDO**, se dá un enfoque del origen y participación del Trabajador Social, en el campo empresarial, así como las funciones que desempeña y las perspectivas del profesional dentro de la empresa privada.

- Se presenta en el **CAPITULO TERCERO**, una síntesis de los resultados de la investigación de campo, que integra la información de diferentes empresas, a Gerentes, Empleados y Trabajadores Sociales.

- **EL CAPITULO CUARTO**, enfatiza sobre una propuesta para una mejor intervención del Trabajador Social dentro de la empresa, así como, cuál debe ser la filosofía y

metodología que debe desarrollar en su labor profesional para lograr una proyección dinámica y efectiva.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones resultantes de la investigación realizada

y que representan la verificación de las Hipótesis las cuales fueron:

- 1.- El desconocimiento de la **FUNCION ASESORA** del Trabajador Social en las empresas, ocasiona problemas al empleador y al empleado, por lo que existe poca identificación con su que hacer profesional.
- 2.- La función del Trabajador Social en la empresa coadyuva a disminuir los problemas entre el empleador y el empleado.

Las Hipótesis fueron comprobadas mediante la investigación de campo y la cual permitió arribar a las respectivas conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

C A P I T U L O I

MARCO TEORICO

1.1.- LA EMPRESA Y SUS PRINCIPALES COMPONENTES:

Para introducirnos en el tema de investigación "LA FUNCION ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO", es necesario, en esta primera parte definir la EMPRESA, su origen mundial y nacional, debido a que por medio de la interpretación de la historia y principalmente la historia económica, podemos comprender el por qué de la creación de las diferentes empresas y cómo es que resultan ser producto de un proceso histórico, que es necesario comprender para encontrar la explicación a los problemas de distinta índole que confrontan en la actualidad y la función asesora del Trabajador Social en las mismas; para lo cual partiremos definiendo la EMPRESA: como una unidad económica que tiende a satisfacer las necesidades humanas.

El objetivo de la empresa es la obtención de beneficios que son aprovechados no solo por sus miembros, sino también por la comunidad en general. La empresa ocupa una posición relevante que, a su vez refleja la economía como factor de trabajo, producción y comercio.

Con el transcurso del tiempo, esa importancia ha ido acrecentándose especialmente por la creación de grandes empresas que han surgido y desarrollado en todos los campos de la actividad económica.

Los elementos básicos que integran la empresa son: El Humano, El Material y Los Técnicos.

A.- ELEMENTOS MATERIALES:

Son aquellos que combinados contribuyen a la elaboración de un producto. Estos bienes pueden ser: Materia Prima, Maquinaria, Equipo y Recursos Financieros.

B.- ELEMENTO HUMANO:

Este elemento es el que imprime dinámica a la organización. El empleador que con su actividad creadora y su facultad para la toma de decisiones, marca el paso de toda la empresa, sin embargo, esto sólo podrá lograrlo con la colaboración de todo el personal, constituyendo el endrenaje principal, que a través de su fuerza de trabajo genera la producción.

OTROS COMPONENTES DEL FACTOR HUMANO SON:

- LOS OBREROS:

Son aquellos cuyo trabajo se caracteriza por ser exclusivamente manual; pueden ser calificados y no

calificados; se pueden catalogar como mano de obra calificada, si tienen conocimientos o habilidades especiales para desempeñar su puesto.

No calificados cuando no se les exige ningún conocimiento o especialización.

- EMPLEADOS:

Son los que realizan labores de tipo intelectual o de servicios, comúnmente llamado de oficina, estos también pueden ser calificados y no calificados.

- SUPERVISORES:

Son aquellos que se encargan de verificar y velar por el cumplimiento exacto de los planes y ordenes dadas.

- VENDEDORES:

Son los que ofrecen al público los productos o servicios que ofrece la empresa.

- TECNICOS:

Son los que mediante el conocimiento de reglas y principios crean nuevos métodos y procedimientos de trabajo, sistemas administrativos, diseñan o crean nuevos productos, etc.

- EJECUTIVOS:

Son los que realizan las labores de dirección en las empresas.

- DIRECTORES:

Estos tienen como función primaria, la fijación de fines últimos de las empresas y las políticas, aprobar los planes generales y el control final de los elementos.

C.- ELEMENTOS TECNICOS

Son los que permiten al hombre realizar sus labores de la manera más económica posible. Entre algunos de los técnicos utilizados están: La de producción, de Ventas, de finanzas, de organización; correspondiendo al elemento humano su correcta integración y aplicación.

LA EMPRESA PRIVADA POR LA ACTIVIDAD QUE REALIZA SE CLASIFICA EN:

- a) Extractivas,
- b) Industriales,
- c) Comerciales,
- d) Financieras,
- e) De servicios.

a) EXTRACTIVAS:

Son aquellas que proporcionan la materia prima para la producción de otros bienes ó servicios, entre las más importantes tenemos:

- Agricultura y Caza,
- Silvicultura,
- Pesca,

- Explotación de minas y canteras,
- Extracción de madera.

Las anteriores se dedican a la extracción y explotación de los recursos naturales, constituyendo la materia prima para la elaboración de otros productos.

b) EMPRESAS INDUSTRIALES:

Son las que se dedican a la producción de bienes mediante la transformación de la materia prima, a través de la producción, entre estas podemos mencionar:

- Electricidad, agua y gas,
- Manufacturas,
- Fabricación de productos minerales no metálicos
- Industrias metálicas, básicas, maquinaria y equipo,
- Productos alimenticios, bebidas y tabaco,
- Textiles, prendas de vestir e industrias de cuero,
- Industrias de madera,
- Fabricación de papel y sus productos.

Estas industrias se dedican a la transformación de la materia prima en producto terminado o final, ofreciendo al mercado un producto de calidad a un costo elevado, obteniendo un mayor porcentaje de ganancias a favor del empleador.

c) EMPRESAS COMERCIALES:

Son las empresas privadas que su función principal es adquirir artículos a bajo precio, almacenarlos y venderlos al consumidor a un costo más elevado.

- Comercial por mayor y menor
- Restaurantes y Hoteles.

En esta compraventa de productos al consumidor final, es donde la empresa consigue su objetivo, obtener el máximo excedente que le es posible.

d) EMPRESAS FINANCIERAS:

Su función es comerciar con la recepción de depósitos y la concesión de préstamos, entre ellos tenemos:

- Seguros de vida, Incendios, etc. .
- Bienes inmuebles y servicios prestados a empresas.

Es toda organización cuya función principal es ofrecer servicios relativos principalmente a dar seguridad a capital obteniendo máximo beneficio posible a través de la tasa de interés.

e) EMPRESAS DE SERVICIOS

Son todas las empresas que tienen como función principal dar un servicios a una o varias personas, a otras instituciones o a la sociedad en sí. Por ejemplo: sanatorios privados, asilo y cuidado de ancianos, colegios y guarderías, etc.

1.2.- EVOLUCION HISTORICA DE LA EMPRESA

1.2.1.- A NIVEL MUNDIAL:

El surgimiento de todo movimiento económico y social en el mundo tiene su propia historia y desarrollo, así podemos ver que la empresa se inicia desde que el hombre necesitó de organizarse para realizar tareas en común tales como cazar, pescar, realizar tareas agrícolas, reuniéndose en pequeños grupos para unir su fuerza de trabajo y cubrir sus necesidades básicas, posteriormente surgió el trueque intercambiando mercancías unos con otros, finalmente apareció el dinero como objeto de valor el que dió inicio a las actividades comerciales y al crecimiento económico de unos pocos sobre las mayorías enmarcándose esta etapa con el apareamiento del modo de producción capitalista causando uno de los grandes fenómenos socio-económicos que más contribuyeron para transformar la economía, las relaciones de producción y la estratificación social, obteniendo como fruto la formación de la pequeña empresa privada.

A partir de esta época, las empresas fueron evolucionando tanto en su estructura como en la organización y objetivos, visualizando el trabajo humano como un elemento importante en el proceso de producción.

La revolución industrial marca un caso definitivo para el crecimiento y el desarrollo de las empresas apareciendo la tecnología que trajo modernas máquinas. urbanización rápida, intenso crecimiento demográfico. perfeccionamiento de los medios de transporte, incremento del comercio interno e internacional, avances de las regiones industrializadas, redistribución de la riqueza, pero sobre todo explotación de la fuerza de trabajo del hombre, largas jornadas y bajos salarios.

Ante esta situación, surgen algunos pensadores que dan su aporte científico considerando que la parte moral de los trabajadores, es decir, su interés, tranquilidad social y entusiasmo para realizar su trabajo, es vital para el éxito de la empresa, entre ellos podemos mencionar a: ROBERT OWEN, quien administró varias fabricas textiles desde 1,800 a 1,828, aplicó sus políticas de trabajo personal que mereció ser llamado "EL PADRE DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL". sus trabajos los orientó al buen trato y estímulo al obrero, planteaba que se le motivara al ser humano, un buen trato y no se le comparará como un instrumento de maquinaria.

FREDERICK WISLOW TAYLOR: se dedico a trabajar en un taller mecánico. posteriormente por sus ideas que debiers existir una revolución mental del hombre con respecto a

sus deberes en su trabajo, con sus compañeros y su empleador le llamaron **EL ADMINISTRADOR CIENTIFICO**.

GEORGE ELTON: Contribuyó al desarrollo de la ciencia administrativa, preocupándose por las necesidades personales de los individuos.

Actualmente la empresa es vista como una unidad de acción en la economía del mercado capitalista, que reúne los diversos factores de producción para colocar en el mercado un bien o un servicio y proporcionar al empleador una renta monetaria resultante de la diferencia de precio entre los factores de producción y la mercadería.

La empresa busca perfeccionar su equipo, mejores materias primas, avances tecnológicos pero sobre todo potencializar la mano del hombre para lograr sus objetivos.

1.2.2.- A NIVEL NACIONAL:

Por medio de la interpretación de la historia y principalmente la historia económica, podemos comprender el por qué de la creación de las diferentes instituciones y empresas; cómo es que resultan ser producto del proceso histórico, que es necesario comprender para encontrar la explicación a los problemas de distinta índole que confrontan en la actualidad.

Durante la época de lo que **SEVERO MARTINEZ** en su

obra "LA PATRIA DEL CRIOLLO" 1/ denomina como la noche colonial, época de formación y consolidación de una estructura social que perdura hasta nuestros días, la intervención estatal en la actividad económica fue muy marcada, ya que en el mundo campeaba la doctrina mercantilista dentro de la que se puede resaltar que postulaba por que las colonias únicamente fueran fuentes de materias primas para la metrópoli, teniendo esto como consecuencia lógica el daño para las colonias, por la extracción de sus riquezas y, para el caso Guatemalteco la explotación de la fuerza de trabajo de los naturales en las tristemente famosos unidades económicas denominadas repartimientos.

En el período post-independencia hasta 1,871, la actividad estatal fue muy limitada, debido a que la actividad económica siguió basada en la estructura configurada durante la colonia y girando alrededor de un producto de agroexportación, los colorantes naturales.

Debido al descubrimiento de la añilina (Aminobenzol) en Unverdorben, Inglaterra, 1,826, en los productos de la destilación del añil, se abatió la competencia de los

1/ SEVERO MARTINEZ PALAEZ, "LA PATRIA DEL CRIOLLO"

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA, 1,987, OCTAVA EDICION,
MEXICO, PAGINA 573.

colorantes naturales en la industria textil y con ello se liquidó al producto de monoexportación de Guatemala post-independiente, dando paso a un nuevo cultivo, EL CAFE, producto demandado en gran escala por las emergentes naciones industriales, debido a sus propiedades estimulantes, necesarias para las agotadoras jornadas de trabajo que en esa época se imponían a los asalariados.

La revolución liberal de 1,871, obligó a que el Estado Guatemalteco realizara esfuerzos por impulsar y dinamizar las actividades productivas mismas que conducen a su intervención en ramas como comunicaciones y obras públicas que respondieran a los intereses de la nueva clase cafetalera, surgida a raíz de la creciente demanda de café y la preponderancia que dicho producto tendría en la actividad económica.

Desde 1,871 a octubre de 1,944 predominaron condiciones infrahumanas para los trabajadores guatemaltecos, principalmente del campo, ya que el trabajo forzado fué el que predominó en ésta época utilizandose para ello todo tipo de medios legales, extralegales (compulsión extraeconómica) dentro de los que sobresalen los mandamientos, el boleto de vialidad, la libreta de jornaleros, la ley de vagancia.

La revolución democrático-burguesa, cuyos principios

estuvieron vigentes de 1,944 a 1,954 impulsa a las actividades que tendían a mejorar las condiciones de trabajo y previsión social, la educación, salud y bienestar social. Para alcanzar estos objetivos se crearon los Ministerios de Salud Pública, Comunicaciones y Obras Públicas, Economía y Trabajo, se acentúa la tendencia de asignar funciones especializadas a entidades con diferentes grados de autonomía respecto del Organismo Ejecutivo dentro de las que se pueden mencionar: BANCO DE GUATEMALA, INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (IGSS), DEPARTAMENTO NACIONAL AGRARIO y se nacionaliza la Empresa AVIATECA.

A partir de éste período el aparato del Estado incrementa su ámbito de operación, en la medida que asume mayor número de actividades generadoras de bienes y servicios que no se producían o que tradicionalmente pertenecían al sector privado, buscando un capitalismo moderno.

Dentro del Sistema Económico Social, el rol del aparato estatal se va tomando cada vez más importante. En tal sentido el aparato burocrático se convierte progresivamente en un importante consumidor de bienes y servicios y en un demandante significativo de fuerza de trabajo.

Es en esta época cuando se amplía el ámbito del aparato estatal con la institucionalización de una nueva estructura:

- a) La administración central que comprende a la Secretaría de la Presidencia y a los Ministerios y
- b) Las instituciones y empresas descentralizadas.

Lo acontecido después del período revolucionario hasta 1,990 se puede dividir en tres etapas.

La primera parte, de 1,954-1,970, en ella el sector público tiene una mayor vinculación a organismos internacionales e interamericanos, la mayoría de ellos dentro del contexto de la Alianza para el Progreso. La que al igual que el famoso **PLAN MARSHALL**, surge como respuesta a los procesos socialistas que se estaban gestando en algunos países latinoamericanos, especialmente los casos Cubano y Chileno, como única alternativa para su propio desarrollo (Estados Unidos de esta manera trataban de impedir que otros países buscaran cambios estructurales por la vía revolucionaria, puesto que tuvo más dedicación a la revolución Cubana).

El otorgamiento de recursos financieros y asistencia, implica la creación de entidades que no responden únicamente a racionalidades internas, sino a iniciativas externas.

Mediante el Decreto Ley 132-54 del Congreso de la República con fecha 1 de noviembre de 1,954 es creado el Consejo Nacional de Planificación Económica (Esto es una condicionante para recibir la ayuda proveniente de la Alianza para el Progreso), organizado para coordinar la política económica del Gobierno, del que cabe resaltar los fines que se persiguió alcanzar con su creación, para esto se mencionan los considerandos que contienen la filosofía que fundamentó su origen, Considerando: Que la recuperación del país exige un esfuerzo coordinado que permite el estudio de los proyectos y obras que deben verificarse para el desarrollo de una planificación ordenada que contemple las necesidades del país, determine las prioridades respectivas y señale las fuentes de inversión, condiciones y posibilidades de las mismas.

Se amplía el ámbito de las funciones gubernamentales abordando directamente actividades promotoras de desarrollo económico, social y desarrollando la actividad empresarial del Estado. Luego es modificado por el Decreto 157-54, el que en su artículo. 1.- "Establece como objetivo esencial del Consejo: Orientar proyectos y coordinar en la mejor forma posible el desarrollo económico nacional teniendo como normas fundamentales el aprovechamiento integral de los recursos del país y el

mantenimiento de condiciones de estabilidad evitando interferencia y duplicaciones de esfuerzos perjudiciales.2/ A mediados del año de 1,955 mediante Decreto Presidencial 334 se fundó la Empresa Portuaria Nacional de Champerico, es importante señalar que dicho puerto había estado en manos de la firma J.R. COLLINS Y CIA. S. desde 1,935 hasta mayo de 1,954; en 1,959 a través del Decreto Ley 12-87 del Congreso de la República se transformó el Departamento Nacional de Electrificación en la Empresa Nacional del INDE, en 1,963 es promulgada la Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla mediante Decreto número 63 de Jefe de Gobierno de la República, de los años 50.

En la segunda, de 1,970-1980, es el periodo en el que se producen fenómenos de tipo estructural y coyuntural a nivel del sistema económico, social y político que evidencian las deficiencias del aparato del Estado. Derivado de ello, se trata de orientar e impulsar el aparato productivo del país a través de planes de desarrollo y de esfuerzos por el funcionamiento del mismo. Hay un incremento relativo del número de instituciones y entidades descentralizadas, las que no cuentan con una coordinación e integración adecuada de

2/ CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, GUATEMALA, C. A. 1,985.

sus actividades, así surgen PROLAC, ZOLIC, Y GUATEL, creadas mediante Decretos 97-71, 22-73 y 14-71 del Congreso de la República, respectivamente. En la década de los setenta el Estado participó activamente en lo económico.

La tercera y última comprendería de 1,980 a 1,989, época en que la paradigma neo-liberal cobra vigencia a nivel mundial, sin que Guatemala escape a su influencia. Se ejerce gran presión porque la actividad del Estado en la economía sea decreciente, tomándose medidas en ese sentido, dentro de las que destaca la privatización de la empresa AVIATECA, propugnando porque lo mismo acontezca en otras que resultan atractivas, más que al capital financiero internacional.

Podemos resumir que el surgimiento de las empresas públicas de Guatemala, es relativamente reciente y que la creación de cada una de ellas responde a una coyuntura histórica-económica y política determinada.

1.3.- ANALISIS DE LAS POLITICAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO DEL CAMPO EMPRESARIAL

1.3.1.- POLITICAS:

Las políticas se definen como las orientaciones o directrices que rigen la actuación de una entidad en un

asunto determinado, en el caso específico de la empresa, éstas constituyen las medidas y decisiones que definen los empleadores o empresarios para la consecución de un fin determinado, mayor producción para la abstención de ganancias, definiendo por ejemplo políticas salariales no acordes a las necesidades de los empleados, o bien, políticas de Bienestar Laboral, las cuales no retribuyen la satisfacción, de las necesidades vitales de la población trabajadora.

Dentro de este marco, se considera que a través de la historia se ha producido una constante explotación del hombre por el mismo hombre. Lo cual podemos constatar en los diferentes Modos de Producción que se han desarrollado en la humanidad, siendo estos: **EL MODO DE PRODUCCION PRIMITIVO, ESCLAVISTA, FEUDAL y CAPITALISTA.**

La empresa privada, tuvo mayor auge en el momento que aparece el MODO DE PRODUCCION CAPITALISTA, fué aquí donde se fomentó la producción de mercancía para el cambio que se basaba en la propiedad privada de los medios de producción y el trabajo personal.

El paso del Feudalismo para el capitalismo, se llevó a cabo lentamente tomando toda la forma de mercancía incluyendo la fuerza de trabajo y siendo las relaciones de producción mercantilista, surgen las clases sociales

conocida como la burguesía y proletariado, agudizando la explotación del hombre por el hombre.

En la empresa privada se incrementa la explotación del empleado asalariado por el capitalista, a través de la compra de la fuerza de trabajo acumulando mayor capital, aprovechando su plusvalía y dándole a cambio un bajo salario, el cual no es suficiente para cubrir sus necesidades más elementales.

Las relaciones entre el empleado y el capitalista surgen desde el momento en que aparece el sistema capitalista y así también, la lucha de clases, esto debido a la explotación de que es sujeto el empleado por el capitalista a través de los bajos salarios, exigiéndoles mejor trabajo lo cual provoca que la clase explotada exija más salarios, menos jornadas, formándose una contradicción social, presentada en una lucha antagónica de clases.

1.3.2.- RELACIONES DE PRODUCCION:

La base de relaciones de producción se encuentra en la propiedad privada sobre los medios de producción. Y se pueden definir como el conjunto de relaciones económicas que se establecen entre los hombres, independientemente de su conciencia y su voluntad en el proceso de producción, cambio, distribución y consumo de los bienes materiales.

1.3.3.- FUERZA DE TRABAJO:

La fuerza de trabajo es el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en el hombre y que pone en acción al producir un trabajo.

La fuerza de trabajo es un elemento activo de la producción, que pone en movimiento los instrumentos de trabajo en el sistema capitalista, la fuerza de trabajo se convierte en mercancía. El hombre es dueño de su fuerza de trabajo y al disponer de ella, actúa como vendedor de sus facultades físicas y espirituales.

Lo anterior, significa que el empleado es dueño de su fuerza de trabajo, pero no así de los medios de producción.

Marcando la diferencia de la minoría que posee en sus manos la riqueza y/o los medios de producción y las mayorías que poseen la fuerza de trabajo poniendola al servicio de los primeros.

En Guatemala, las empresas privadas para mantenerse en el poder político, económico - social, aumentar y monopolizar la riqueza se ha unido en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales y Financieras "CACIF", constituyéndose en el sector más organizado dentro de la sociedad y que representa a la clase dominante, puesto que es la que posee el poder y

utiliza políticas y estrategias para mantener sin concesión alguna esa hegemonía.

Desde 1,957 el "CACIF", como ente coordinador de la completa y variada relación existente, entre las organizaciones regionales, locales y nacionales, se constituye como grupo de presión para dirigir, en su provecho el rumbo económico del país, siendo una de sus misiones primordiales mantener el status quo.

Este tipo de organización económica se constituye en la base del poder político del país manejando intereses del grupo de empresarios representados.

Con lo anterior, se afirmó que los empresarios guatemaltecos se encuentran totalmente organizados y con clara conciencia de sus intereses sectoriales, logrando satisfacerlos a través del control del mercado, la regulación de producción privada y la explotación de la fuerza de trabajo del hombre, todo esto con la colaboración del Estado, que toma en cuenta cualquier decisión tomada por el "CACIF" más importante que cualquier asunto que se lleva a cabo en el Congreso o cualquier problema relacionado con la población, imponiendo su voluntad, aunque vaya en contra de las mayorías.

1.4.- POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE ORGANIZACION Y MOVILIZACION DEL EMPLEADO.

La estructura económico-social del país y su expresión de lucha de clases se pone de manifiesto en la constante creación de políticas y estrategias gubernamentales, con el objetivo de estabilizar el sistema capitalista y contra las masas organizadas (Empleados).

Ante ésta situación y porque cada vez las injusticias aumentan en contra del empleado, éstos se han organizado a través de Sindicatos y Federaciones, teniendo la mayoría de las veces que librar fuertes batallas para que los empleadores les retribuyan parte de lo que les corresponde, como por ejemplo: Mejorar sus condiciones de trabajo y salario.

Para evitar el paro de labores o enfrentamientos por éstas demandas, los empleadores de algunas empresas han contratado los servicios del Trabajador Social, a efecto de poder canalizar algunas acciones en beneficio de los empleados.

Entre los logros alcanzados mediante la organización y movilización de los empleados, se pueden citar:

1.4.1.- PACTOS COLECTIVOS:

Entre ellas podemos mencionar aceptación de pactos colectivos que son una estrategia por los cuales los empleadores aceptan algunas condiciones que plantean los

empleados en los conflictos laborales como: MEJORAS SALARIALES.

Si bien es cierto, satisfacen algunas demandas, el empleador persigue destruir cualquier tipo de organización de empleados, como por ejemplo LOS SINDICATOS.

1.4.2.- PROYECTOS RECREATIVOS:

Diversidad de centros recreativos han sido creados tanto por el gobierno como por empresas privadas.

Estos reponen a la necesidad de recreación del trabajador, pero además le dan a el empleador las ganancias de los productos que ahí se venden las instalaciones son construidas con lo obtenido de la explotación de los empleados, con lo que se pretende crear un espejismo de confraternidad para enmascarar el antagonismo de clases como por ejemplo, se puede citar: EL CENTRO DE RECRACION DE "GUATEL"; en donde el empleado pueda asistir, si no tiene turno de trabajo y que sea fin de semana, pagando lo que consuma con su familia.

1.4.3.- PARTICIPACION EN ACCIONES DE LA EMPRESA:

Esta constituye una forma de explotación y engaño para el empleado haciendole creer que con un pequeño capital que ha aportado es copropietario de la empresa y frecuentemente mantienen comunicación, con el objeto de

hacerle conciencia que debe trabajar más, para crecer su capital sin ocasionar problemas de diferente índole.

1.4.4.- PROGRAMAS DE EDUCACION:

Consiste en que las empresas privadas crean escuelas para los hijos de los empleados o bien les dan becas, ya sean en el interior o exterior del país, pero con la condición que al finalizar los estudios, tienen que aplicar los conocimientos adquiridos para el beneficio de la empresa.

1.4.5.- DIVISION DE EMPLEADOS:

Algunas empresas dividen a los trabajadores de acuerdo a los objetivos que persigue entre esas divisiones podemos citar: Trabajadores Temporales y Permanentes, Por Planilla, Contrato y Presupuestados.

Este divisionismo creado por los empresarios le garantiza la mano de obra, la explotación sobre el trabajador y reproducción ideológica de falta de conciencia.

1.4.6.- DESPIDOS MASIVOS:

Es utilizado por los empresarios para desarticular la unión y solidaridad de los empleados, utilizando como pretexto la quiebra económica de la empresa.

1.4.7.- VIOLENCIA:

Esta estrategia es utilizada para callar a los

dirigentes de los empleados que buscan mejores condiciones de trabajo.

1.4.8.- ROTACION DE LOS LIDERES EMPLEADOS:

Cuando el empresario observa que un empleado líder tiene conocimiento claro de los derechos del empleado y que éstos no se están cumpliendo por el empleador; pero si es un buen empleado para la empresa es rotado a un nuevo puesto, o destituido del cargo que ocupó.

1.4.9.- FALTA DE CONCIENCIA DE LOS LIDERES SOBRE LA SITUACION REAL DE LA MAYORIA DE EMPLEADOS:

Esta estrategia, es utilizada por el empleador comprando la conciencia e ideales de los líderes empleados a su favor, para paralizar cualquier tipo de mejora que se quiera lograr para el total de empleados.

Estas son algunas de las estrategias utilizadas por los empleadores para mantenerlos conformes con las actuales condiciones de trabajo, pero existen más, las cuales no se dan a conocer por los empleadores, siendo parte de sus políticas de trabajo.

En el siguiente tema conoceremos algunas características generales que se dan en las empresas privadas, respecto a las condiciones en que presta su fuerza de trabajo el empleado y como el salario repercute en la situación actual en que vive la mayoría de

asalariados en el país; así como los índices de desempleo y pobreza existente.

1.5.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS EN GOATEMALA:

La existencia de las empresas en la sociedad guatemalteca ha sido como consecuencia de la urgencia de satisfacer ingentes necesidades de la comunidad en distintas áreas de la economía.

Actualmente las empresas se orientan en su gestión por los principios neoliberales, los que favorecen al capital privado y en su mayoría llevan inmersa la acumulación del capital y la desaparición de los servicios sociales, como lo son: La Salud, Vivienda, Vestuario y Alimentación.

En este contexto, las empresas privadas guatemaltecas presentan varias características internas que van ha depender de los objetivos que pretenden alcanzar.

Con el marco de referencia anterior se presenta a continuación una panorámica total del país.

Guatemala, ha experimentado desde la década de los 80, una profunda crisis económica y social que ha afectado negativamente los principales agregados macroeconómicos y deteriorado progresivamente los niveles

de bienestar social. La secuela de ésta crisis, ha repercutido directamente en el ámbito político y social proliferando las confrontaciones entre los grupos de poder dentro de las cuales se encuentra el "CACIF", que por defender sus intereses y acumular el capital en unas pocas manos, ha aumentado la brecha de la pobreza de la población, empeorando las condiciones de trabajo del empleado y mayor explotación de su fuerza de trabajo, lo cual se puede ver en los niveles de ocupación del país, de los cuales se destacan efectos primordiales entre los cuales están:

- Las tasas de desempleo abierto para 1,990 se elevan al 14.0% de la población. A pesar de la existencia de infinidad de empresas que requieren de mano de obra.
- Los niveles de sub-empleo, han acumulado por el apareamiento de empresas modernas de exportación que demandan mayor cantidad de mano de obra pero en condiciones de subempleo.
- Los salarios reales de los niveles de subempleo y la reducción real de los ingresos de trabajadores agrava más aún los grados de pobreza extrema.

Dentro de las condiciones de trabajo de las empresas se ha podido observar que el más afectado es el empleado, presentando algunas características, como largas jornadas

de trabajo, salarios bajos, falta de incentivos, violación de las leyes que protegen al trabajador, abuso del trabajo de menores, violación de los derechos humanos, ambientes inadecuados de trabajo.

Además actualmente debe tenerse presente que los empresarios o empleadores han tomado medidas para contrarrestar los efectos de las políticas económicas orientadas hacia la elaboración del comercio, la globalización de la economía, los ajustes estructurales y la modernización del aparato productivo, en donde la competencia y el libre mercado exigen mayor fuerza de trabajo, pero las condiciones de trabajo y los salarios siguen siendo los mismos.

Todo lo anterior, representa mayores ganancias para los empleadores. Por otra parte, debe considerarse que una persona al encontrarse ocupada no significa que lo haga ha tiempo completo y obtenga los ingresos suficientes para sus necesidades básicas.

Para ello, debe considerarse tres niveles de ocupación: Ocupados Plenos, Subocupados Visibles y los Subocupados Invisibles.

OCUPADOS PLENOS: Las personas que trabajan la jornada normal de trabajo, pero que devengan menos del salario mínimo establecido.

SUBOCUPADOS VISIBLES: Aquellas personas que involuntariamente trabajan una jornada inferior a la establecida legalmente y que perciben menores ingresos.

SUBOCUPADOS INVISIBLES: Las personas que involuntariamente devengan un ingreso inferior al salario mínimo y que la jornada de trabajo sea mayor a la legalmente establecida en el país.

En conclusión, podría decirse que de 100 personas de la población económicamente activa se necesitaría crear 25 plazas de trabajo para cubrir el subempleo.

La crisis económica actual condiciona más la situación de pobreza de la mayoría de guatemaltecos.

En el siguiente inciso se analizarán algunas de las principales leyes y prestaciones que protegen al empleado guatemalteco, haciendo la observación, que estas leyes han sido determinadas por el Estado, el cual se define como un instrumento en manos de la clase dominante, que impulsa y garantiza la estructura de la clase que busca asegurar las relaciones económicas, jurídicas, políticas y sociales a manera de controlar y utilizar en la mejor forma que convenga a sus intereses la compra de la fuerza de trabajo y que en éste caso las leyes y prestaciones dadas al empleado responden a sus intereses para mantener a la burguesía con el poder económico, paleando

Únicamente la situación real del empleado.

Por otra parte, se necesitaría que los empleadores tuvieran conciencia clara sobre la situación general de sus empleados y cambiar sus políticas salariales.

Extendiendo las políticas, como las propuestas de dinero para pagar las fuerzas de trabajo que el hombre emplea en la producción de un bien o servicio.

Las políticas salariales, son propuestas por el Estado y únicamente tratan de favorecer a determinada clase social, por lo tanto la burguesía empresarial o industrial, define que tipo de políticas deben formularse y el Estado las avala y legitima.

Bajo el sistema capitalista el salario aparece como la suma de dinero que el trabajador percibe a cambio de su trabajo, el empleado es remunerado después de trabajar.

todo trabajador, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material y cultural.

En Guatemala, el salario mínimo es de Q. 374.00 más bonificación de Q. 60.20, siendo un total de ingreso mensual de Q. 434.20. Cantidad que no está acorde al proceso inflacionario y costo de vida que en la actualidad se ha elevado en más de un 100% y ante ésta

realidad, las políticas salariales no se han revisado.

La crisis económica actual, condiciona más la situación de pobreza de la mayoría de guatemaltecos.

1.6. LEYES Y PRESTACIONES QUE PROTEGEN AL EMPLEADO GUATEMALTECO:

El trabajo puede definirse como el proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza, y el cual los hombres valiéndose de los instrumentos de trabajo y mediante su actividad física transforman los recursos naturales que están a su disposición mediante un proceso lógico en productos terminados, llevando todo esto un esfuerzo humano que sirve para producir la riqueza de los empleadores. El trabajo constituye el eje principal de la producción.

1.6.1.- ANTECEDENTES:

Existe una rama del Derecho, denominada **DERECHO DEL TRABAJO**, el cuál rige las relaciones laborales asalariadas. La lucha por el Decreto del Trabajo, según los tratadistas se inició por dos aspectos:

a) Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre: Las jornadas de trabajo no tenían límite, los salarios estaban fijados exclusivamente por la parte patronal y no había ninguna participación del sector trabajador.

b) Protesta de los trabajadores. En Guatemala, la primera Constitución que dedica un capítulo al "TRABAJO" ES LA DE 1,945 y de ésta devienen la mayor parte de principios de Derecho Laboral. En 1,947 aparece el PRIMER CODIGO DE TRABAJO, que era el Decreto 330 del Congreso de la República. El código actual es el Decreto 1441.

Cabe hacer énfasis que en primer lugar obtuvo que se dictaran leyes ordinarias para la protección de los trabajadores y posteriormente se elevaron a preceptos constitucionales.

1.6.2.- LEYES ESPECIFICAS:

En primer lugar, se sitúa la Constitución Política de la República, como base de ordenamiento jurídico del país. Nuestra Carta Magna dedica la Sección Octava al trabajo, la que contiene principios generales que protegen a todo trabajador, además, dedica la Sección Novena a los Trabajadores del Estado. Artículos 101 al 117.

El Código de Trabajo y sus reformas, que regula los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Estas dos leyes son las más importantes, puesto que

son las que contienen los principios ideológicos que informan al Derecho del Trabajo, los que se enumeran a continuación:

1.- **PRINCIPIO TUTELAR:** El Derecho del Trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles protección jurídica preferente.

2.- **EL DERECHO DEL TRABAJADOR CONSTITUYE UN CONJUNTO DE GARANTIAS:** Estas garantías tienen tres características:

a) **GARANTIAS MINIMAS:** Que son las que contienen toda la legislación laboral guatemalteca, las partes no pueden convenir en condiciones inferiores a los establecidos en la ley, vervigracia, no es legal negar el pago del séptimo día; denegar las vacaciones o darlas por diez días, etc.

b) **GARANTIAS PROTECTORAS DEL TRABAJADOR:** Los preceptos de la Legislación laboral son protectores de los trabajadores.

c) **GARANTIAS IRRENUNCIABLES PARA LOS TRABAJADORES:** Estas garantías pueden superarse por medio de:

1.- La Contratación Individual, contrato individual de trabajo.

2.- La Contratación Colectiva, contrato colectivo de trabajo.

3.- Por los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo.

3.- EL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO NECESARIO E IMPERATIVO: En primer lugar, porque las partes no están en libertad de contratar en condiciones inferiores a las mínimas que establece la ley y porque el Estado dejó de ser un simple observador y debido a la presión de los grupos sociales, tuvo la necesidad de intervenir dándole protección a los trabajadores. Y en segundo lugar, porque existe un límite de libertad de contratación y porque implica la intervención del Estado, en una esfera reservada a la actividad privada.

4.- EL DERECHO DEL TRABAJADOR ES UN DERECHO REALISTA Y OBJETIVO: Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar la posición económica de las partes. Es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

5.- EL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO DEMOCRATICO: Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

6.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN SUS NORMAS PROCESALES DEBE ESTAR DESPROVISTO DE MAYORES FORMALISMOS.

7.- **PERSIGUE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO:** La Constitución Política de la República establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.

Entre los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades son:

- a) Libre elección de trabajo,
- b) Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado,
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Pagar al trabajador en moneda del curso legal.
- e) El salario es inembargable, al igual que los instrumentos.
- f) Fijación periódica del salario mínimo.
- g) La jornada ordinaria de trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las

jornadas constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

TRABAJO EFECTIVO: Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. Artículo 102, Lit. g).

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos.

j) Obligación del empleador a otorgar cada año, un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios: No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras, protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez, tiene derecho a descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante el pre y post natal. En la época de lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios,

dentro de la jornada.

l) Los menores de catorce años, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo excepciones. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m) Protección y fomento al trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranejeros.

ñ) Fijación de normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y empleados.

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

p) Es obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

r) Establecimiento de instituciones económicas y de previsión social.

En el artículo 104 de la constitución Política de la

República se establece el derecho de huelga y paro, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Únicamente podrán ejercerse estos derechos por razones de orden económico-social.

En el artículo 105 obliga al Estado a apoyar viviendas para los trabajadores.

En el artículo 2o. del Código de Trabajo, se define que es **PATRONO**: Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

TRABAJADOR: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Artículo 3o. del Código de Trabajo.

1.6.3.- OTRAS LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO:

- **LEY DEL SERVICIO CIVIL**: Que regula el trabajo en el sector público.
- **LEY ORGANICA DEL IGSS**: Su finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social.
- **LEY DE SINDICALIZACION**:
- **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**: Es un conjunto de normas que tienen por objeto precisar y regular las normas a que obligadamente deben sujetarse patrono y

trabajadores con motivo de la ejecución y prestación concreta del trabajo. Artículo 60 del Código de Trabajo.

- **PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO:** Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno a varios patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Artículo 49 del Código de trabajo.

En el siguiente capítulo se hará una descripción del cual ha sido el origen y participación del Trabajador Social en el campo empresarial guatemalteco; cuales con las funciones que desempeña y la perspectiva del mismo.

C A P I T U L O II

2.1.- ORIGEN Y PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL:

La intervención del Trabajador Social en la problemática nacional es de suma importancia tomando como base que uno de sus principales objetivos es: "Promocionar la coordinación entre los sectores afectados, así como en las instituciones de servicio, estatales y privados para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros en la realización de proyectos y actividades que, además de satisfacer necesidades y resolver problemas inmediatos sirvan para orientar el proceso de cambio social.

Y específicamente dentro de la empresa privada, se le presenta una problemática compleja donde puede aplicar todos sus conocimientos teóricos y prácticos; existiendo dentro de la empresa privada, la característica de la falta de correspondencia entre las necesidades de cambio y la participación de los empleados en diversas actividades, esto debido aún sin número de estrategias impulsadas tanto por el gobierno como empresas privadas en función de sus intereses y su posición social, en donde el Trabajador Social se toma únicamente su fuerza

de trabajo, a pesar de existir un interés recíproco entre empleados y empleadores, así como una constante interrelación de influencias tanto positivas como negativas que llevará a mayor productividad, un elevado espíritu de grupo y de autorrealización, que debe considerar al hombre inserto dentro de la estructura empresarial como una pieza indispensable.

Sin embargo, ha existido y existe la idea de un profesional dentro de la empresa privada que trabaje para lograr una armonía entre toda la unidad que representa, es así como el hacer una visión retrospectiva sobre el origen del Trabajador Social en la empresa privada, se destacan algunos datos importantes que para efectos de ubicación se plasman a continuación.

El punto de partida o incorporación del Trabajador Social a la empresa privada, se inicia con la participación de un estudiante de la carrera de Trabajo Social de origen Costarricense que solicita hacer su práctica de casos en los Almacenes Paiz.

El empleador al observar los resultados del trabajo profesional y el beneficio brindado a los empleados, vio la necesidad de continuar con el Trabajo Social que se había iniciado.

Posteriormente otras empresas observando los

beneficios de contar dentro de su personal con el profesional de Trabajo Social, abrieron un departamento de Trabajo Social para asesoramiento de casos y grupos.

En la actualidad (1,983) los Almacenes Paiz, paulatinamente y de acuerdo al desenvolvimiento del profesional fueron incrementando el número de profesionales hasta llegar a veinte (20), que cubren el campo de acción de la empresa, así como se observa que otras empresas privadas también se han dado cuenta de la importancia del trabajo que desempeña el profesional de Trabajo Social y han incorporado dentro de su estructura un departamento en donde se cuenta con un profesional que atiende los problemas que perjudican el desarrollo y el progreso de la empresa, entre ellas tenemos: LA NESTLE, CEMACO, DURALITA, ALMACENES PAIZ, EMPRESA ELECTRICA, EMBOTELLADORA LA MARIPOSA, HOTEL CAMINO REAL, EMPACADORA FERRY, PRENSA LIBRE, EMPACADORA TOLEDO, ESTOFAS TAPPAN, INGENIOS AZUCAREROS, etc.

Puede catalogarse como fundadores del Trabajo Social a las empresas privadas a: ORGANIZACIONES PAIZ y EMBOTELLADORA LA MARIPOSA.

2.2. FUNCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA:

Como se ha venido mencionando anteriormente la eficiencia de los trabajadores de una empresa, depende de

la motivación, satisfacción de necesidades y atención de problemas, tanto laborales como personales mismos que los empleadores no pueden atender personalmente, por lo que no le prestan atención, por lo que han encontrado en el profesional de Trabajo Social, una alternativa viable para atender las situaciones mencionadas anteriormente.

GENERALMENTE EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL REALIZA LAS FUNCIONES DE:

- Orientación al empleado, para resolver problemas familiares que en ocasiones repercuten en la eficiencia del trabajo que realiza.
- Apoyo emocional al empleado en diferentes casos, como por ejemplo: Pensión Alimenticia, Prestaciones, Tramitación a jubilados, etc.
- Desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas para mantener a los trabajadores en armonía.
- Capacitación sobre relaciones interpersonales, motivacionales.
- Estudios socio-económicos para conocer los problemas económicos de los trabajadores.

La función que el profesional de Trabajo Social desempeña, está de acuerdo a los objetivos de la empresa y las políticas que se apliquen, observando en muchas ocasiones que no ejecutan las funciones que realmente le

corresponden, por ejemplo se confunde su labor con las del profesional de Psicología.

2.3. PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA:

El profesional de Trabajo Social, está logrando mayores espacios ocupacionales, por su asesoría y funciones que presta al empleado, evitando los problemas a los mismos.

Los empresarios se han dado cuenta, que el nivel de producción de los empleados resulta mayor, si la integración social del grupo de trabajo es bueno.

Si el empleado reúne excelentes condiciones físicas, psicológicas y biológicas para el trabajo y no estuviese integrado socialmente, su eficiencia sufrirá enormemente la influencia de su problemática social. Así mismo, el comportamiento del individuo se apoya totalmente en el grupo.

Este último provoca cambios en el comportamiento individual, esta problemática es muy grande y el empleador no puede tratar a los empleados uno a uno, como si fueran átomos aislados, necesitan tratarlos como miembros de grupo de trabajo, por lo tanto necesita de un profesional calificado para que atienda éstas áreas, encontrando en el Trabajador Social un apoyo para mantener la armonía, sin perjudicar los intereses del

empleador; es en este momento donde el Trabajador Social tiene un gran reto, poniendo todos sus conocimientos teóricos y prácticos al servicio tanto del empleador como del empleado, manteniendo una estabilidad sin perder de vista sus objetivos y principios, especialmente su que hacer se orienta a la población más necesitada que en este caso esta representado por el total de empleados.

Pero si el profesional de Trabajo Social, sigue trabajando como lo ha hecho hasta la fecha, no logrará cumplir con la filosofía de Trabajo Social.

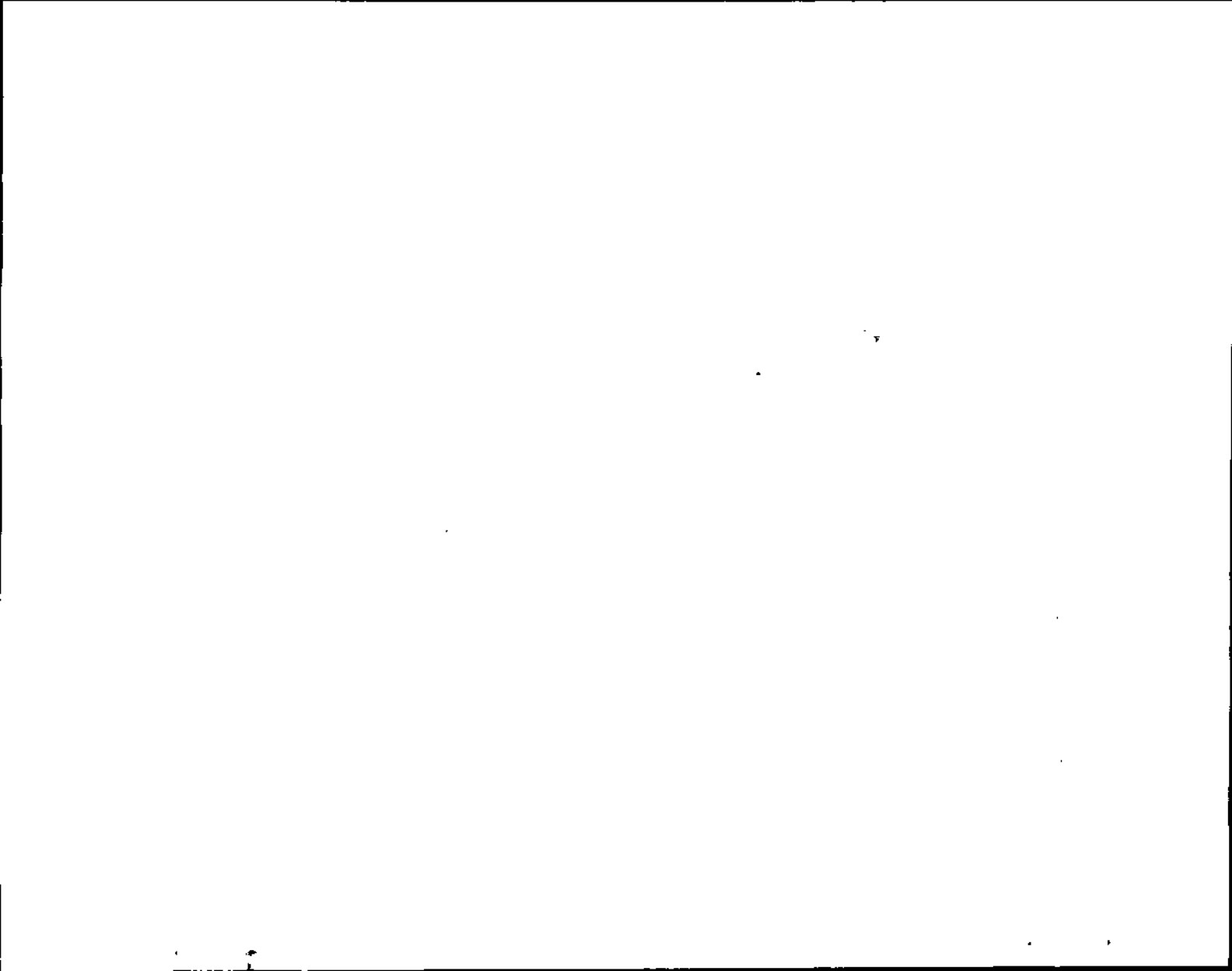
Para ello el profesional de Trabajo Social tiene que tener un conocimiento general de las condiciones de los empleados, el tipo de liderazgo que se da, la repercusión de la misma sobre el grupo, las relaciones humanas interpersonales, la comunicación, el tipo de organización interna, la dinámica de grupos, etc; para poder plantear su que hacer.

Sin embargo, desde el surgimiento del Trabajo Social en la empresa privada, se han logrado algunos beneficios para el empleado, a pesar que se ha visto limitado por las políticas institucionales de las empresas que de alguna manera han vedado una verdadera proyección social. Actualmente se han implementado programas de capacitación en salud, recreación y de vivienda para el empleado y sus

familias que al aplicarlos de alguna manera han contribuido para que el grupo de empleados resuelva problemas personales que le estan afectando, al mismo tiempo que se incorpore al grupo de trabajo en una forma más armónica y dinámica.

Por otra parte, el profesional de Trabajo Social ha tenido la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas, así como su iniciativa en la aplicación de estrategias que conlleven beneficios al grupo colectivo.

Sin embargo, lo anterior representa que el Trabajador Social, tiene que aportar más iniciativas, logrando con todo lo anterior colocar a la profesión en un alto status y dentro de la estructura de la empresa, que le permita actuar con conciencia en beneficio de la clase más necesitada que en éste caso son los empleados.



C A P I T U L O I I I

PARTICIPACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL, DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION DE CAMPO.

Para establecer cual es la participación actual del Profesional en Trabajo Social en el Campo Empresarial, fué necesario indagar sobre algunos aspectos relevantes del que hacer que realizan los Trabajadores Sociales en dichas empresas.

Para lo anterior, se utilizó una muestra de 7 empresas que equivale al 28% del universo de 25 las cuales fueron: ALMACENES PAIZ, EMBOTELLADORA LA MARIPOSA, AVICOLA VILLALOBOS S.A.; CENTRO MATERIALES DE CONTRUCCION -CEMACO-, HOTEL CAMINO REAL, EMPACADORA PERRY S.A., ESTUFAS TAPPAN, las cuales cuentan con Departamento de Trabajo Social.

Se definió hacer la investigación a Gerentes, Empleados, y Trabajadores Sociales, tomándose el 5% del total de empleados de cada empresa, lo que representó un total de 200 empleados investigados, al 100% de gerentes lo que representa a 7 gerentes; el 95% de Trabajadores

Sociales, que constituye 22 Trabajadores Sociales, de las empresas de la muestra.

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante cuadros estadísticos y su respectiva interpretación.

3.1. OPINION DE LOS GERENTES:

Se entrevistó a 7 gerentes de empresas que cuentan con los servicios del profesional de Trabajo Social, con el propósito de conocer cual es la importancia que le dan a este profesional que se desarrolla dentro de la misma, el apoyo que le brindan y el papel que desempeña entre el empleador y el empleado.

CUADRO No. 1

¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR SOCIAL ES IMPORTANTE EN LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	6	86
- NO	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Según la respuesta obtenida por la muestra investigada, el 86% manifiesta que la intervención del profesional de Trabajo Social es de suma importancia porque ayuda a ejecutar las políticas laborales de la empresa; así mismo el 14% restante no dió información.

Con la investigación realizada, se estableció que los empresarios tienen claridad de que el Trabajador Social es su instrumento para mediatizar cualquier conflicto con los empleados, razón por la que le da importancia.

**TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA
EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA**

Al indagar, la información recabada sobre la actividad que desarrolla el Trabajador Social en la empresa, los resultados sobresalientes son:

PROGRAMAS:

- Permanente de cultura de los empleados.
- Motivacionales.
- Socioculturales y deportivos.
- Capacitación y recreación.
- Educativos.
- Coordinación y asesoría general
- Vivienda.
- Bibliotecas.
- Atención a jubilados.
- Orientación a personal.
- Relaciones Humanas.
- Transporte.
- Gastos funerarios.
- Orientación matrimonial.

PROYECTOS:

- Becas de estudio a los hijos de los empleados.
- Cafeterías.
- Bolsas escolares.
- Atención a la mujer empleada.
- Celebración para los familiares de los empleados.
- Condecoración para el empleado más antiguo.
- Condecoración al mejor empleado de diferentes secciones.
- Caja de Ahorro.

De acuerdo a lo anterior, el Trabajador Social ejecuta una variedad de programas y proyectos que van desde la orientación personal a un empleado, hasta la ejecución de programas de capacitación, motivación y recreación, etc.

Por lo cual, se ha podido establecer que el Trabajador Social, juega varios papeles en la empresa; pero siempre van encaminados a lograr una mayor proyección del empleado para el beneficio del empleador.

Esto es un claro indicador que no se toma en cuenta que la labor profesional del Trabajador Social debe estar encaminada a lograr que la clase trabajadora se desenvuelva en condiciones adecuadas de trabajo, posea todas sus prestaciones legales y salarios justos. Además el Trabajador Social, de acuerdo a su filosofía, está obligado a realizar dentro de sus actividades, un proceso de concientización que permita al empleado ubicarse dentro de la realidad del país.

CUADRO No. 2

¿CUENTA EL TRABAJADOR SOCIAL CON UN MANUAL DE FUNCIONES ESPECIFICAS?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	4	57
- NO	2	29
- NO CONTESTO	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Del total de la muestra, el 57% responde que no tienen un manual de funciones específicas para el Trabajador Social, sus actividades y programas van surgiendo conforme las necesidades que se presentan en la empresa. El 29% manifiesta que sí tienen un manual específico por lo que sus actividades son mucho más productivas y definidas. El 14% no dió ninguna respuesta.

De acuerdo a lo anterior, se considera que el trabajador Social debe contar con un manual de funciones en donde se especifiquen cuales son sus atribuciones, ya que al carecer de éste manual, su acción profesional no es definida con claridad, haciendo cualquier actividad o atribuyendosele otras actividades que no estan enmarcadas dentro de su acción profesional; es decir, no son adecuadas a los objetivos que persigue el Trabajador Social.

CUADRO No. 3

**¿SE LE BRINDAN TODOS LOS RECURSOS AL TRABAJADOR SOCIAL
PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES?**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	6	86
- NO	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, en el área metropolitana.

Los gerentes entrevistados manifiestan en un 86% que si le brindan al profesional de Trabajo Social, todo el apoyo humano, físico y financiero para el desarrollo de sus programas y proyectos dentro de la empresa.

Lo anterior, da la pauta de que el Trabajador Social al estar ejecutando su trabajo debe poner en juego toda su capacidad teórica científica al servicio del empleado, ya que cuenta con el apoyo de recursos para hacerlo. El 14% restante no contestó.

CUADRO No. 4

**¿EL TRABAJADOR SOCIAL TRABAJA PARA LOS EMPLEADOS
O SOLO PARA DETERMINADO GRUPO?**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- TODOS LOS EMPLEADOS	5	72
- DETERMINADO GRUPO	1	14
- NO CONTESTO	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, en el área Metropolitana.

El cuadro anterior, nos dice que el 72% de los Trabajadores Sociales, trabaja con todos los empleados de las empresas entrevistadas, mientras que el 14% restante manifiesta que su labor reside principalmente con los operarios que representan la mayoría de empleados, el 14% no contestó.

Se detectó que el profesional en Trabajo Social, en las empresas privadas, tienden a depositar en el empleado la confianza, comprensión, entusiasmo e interés, al ejecutar sus programas y proyectos, pero dependiendo del acercamiento que el Trabajador Social tenga con todos los empleados, así van a ser los resultados, los cuales se

manifiestarán en los programas y proyectos, y el grado de acercamiento y confianza que los empleados tengan para con el, logrando una identificación plena, pero si por el contrario el Trabajador Social se identifica más con la parte empleadora, los resultados serán de beneficio únicamente para ésta.

CUADRO No. 5

NIVELES CON LOS QUE COORDINA EL TRABAJO SOCIAL

RESPUESTA	No. CASOS	%
- GERENCIA	4	57
- MANDOS MEDIOS	1	14
- NINGUNO	2	29
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

De acuerdo con las respuestas obtenidas en la investigación de campo el 57% de gerentes manifiestan que el Trabajo Social, coordina sus actividades en una forma directa con la gerencia, siguiéndole el 14% que coordina sus actividades con los mandos medios, el 29% restante no contestó.

De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que el Trabajador Social planifica sus actividades de acuerdo a las políticas emanadas de gerencia, lo que representa ventajas únicamente para el empleador y no para las mayorías, que en éste caso son los empleados.

CUADRO No. 6

¿CUANDO HAY PROBLEMAS LABORALES ENTRE EL EMPLEADOR
Y EL EMPLEADO, INTERVIENE EL TRABAJADOR SOCIAL?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	6	86
- NO	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El 86% de respuestas recaen en que el Trabajador Social, sí interviene cuando surgen problemas entre empleador y empleado mientras que el 14% no contestó la pregunta.

Este aspecto es importante, pero el Trabajador Social al asumir esta actitud de conciliador debe tener presente que se debe a la clase trabajadora y por lo tanto los beneficios deben ser para ésta clase.

CUADRO No. 7

¿QUE LUGAR OCUPA EL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- NIVEL SUPERIOR	--	--
- MANDOS MEDIOS	6	86
- NIVEL INFERIOR	1	14
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en al área metropolitana.

Según las respuestas obtenidas, el 86% coinciden en que el Trabajador Social ocupa dentro de la empresa un mando medio y el 14% restante es tomado como un empleado al servicio de la empresa.

Lo anterior, demuestra que el Trabajador Social no ha alcanzado niveles de decisión, quedando su actuación a un nivel que lo convierte sólo en ejecutor de políticas. Esta situación invita a la reflexión, por lo que es necesario que el Trabajador habra un espacio profesional con una proyección más trascendental, pues según este estudio, se ha convertido algunas veces en gestor o tramitador de situaciones que le son propias a un técnico o personal con otra categoría.

CUADRO No. 8

**¿EN QUE TIPO DE PROBLEMAS INTERVIENE
EL TRABAJADOR SOCIAL?**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- ECONOMICOS	4	57
- SOCIALES	7	100
- SALUD	7	100
- TODOS LOS ANTERIORES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El cuadro anterior, presenta las alternativas dadas por los informantes, mismas que son múltiples; razón por la cual se presentan y se clasifican de manera que den una visión general de el tipo de problemas que atiende el Trabajador Social, según los gerentes.

Al indagar sobre el tipo de problemas que resuelve el Trabajador Social, las respuestas inciden en que el profesional de Trabajo Social, no tiene un campo definido de trabajo, pues atiende problemas de tipo económico, salud, sociales, capacitación y prestaciones, que están repercutiendo en el rendimiento del empleado, resolviendo cualquier tipo de problemas sin tener definido su campo de acción, razón por la cual en muchas ocasiones es un auxiliar que resuelve problemas de toda índole.

CUADRO No. 9

¿COMO CALIFICA AL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- NIVEL TECNICO	5	71
- NIVEL PROFESIONAL	2	29
TOTALES	7	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Las respuestas obtenidas en la muestra investigada, reflejan que los gerentes califican al trabajador Social a nivel técnico y únicamente el 29% restante lo elevan a un nivel profesional.

Según lo observado se puede decir que el Trabajador Social ha ido abriendo espacio para ocupar un lugar dentro de la empresa, pero que no ha sabido ocuparlo como profesional, limitándose a acomodarse dentro de la empresa, cumpliendo sus funciones sin mostrar su capacidad profesional e iniciativa que lo conducirá a una proyección social y que los demás profesionales respeten su labor profesional.

Ya que es él, quién investiga, analiza, planifica y ejecuta acciones encaminadas a lograr una mejor relación laboral dentro del empleador y el empleado.

Así mismo, se indago respecto, si el Trabajador Social cuenta con un departamento específico de Trabajo Social a lo que a las respuestas en un 71% indican que no, se encuentra incorporado dentro del Departamento de Recursos Humanos o Departamento de Personal. El 29% restante indican que si cuentan con un departamento de Trabajo Social, ésta característica hace que su labor sea más despegada y fructifera.

Por todo lo anterior, el Trabajo Social en mínima parte es tomado en cuenta, cuando en la empresa se realizan reuniones de alta gerencia, es decir no tiene la oportunidad de participar en las políticas y planes generales de la empresa.

3.2. OPINION DE LOS EMPLEADOS:

Para la presente investigación no fué suficiente conocer la opinión de los gerentes sobre el profesional de Trabajo Social, sino también se entrevistó a 200 empleados, de la muestra investigada con el objetivo de conocer cuál es la opinión que tienen sobre el Trabajador Social, la proyección que éste ha tenido para el total de empleados y por último, si conocen cuál es el trabajo que éste desempeña y si han utilizado su servicio.

CUADRO No. 10

¿CONOCE AL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	146	73
- NO	54	27
TOTALES	200	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

De los 200 empleados entrevistados en las diferentes empresas guatemaltecas, el 73% manifiesta que conoce al profesional del Trabajo Social dentro de la empresa, porque se ha dado a conocer por la ejecución de actividades sociales, culturales, motivacionales y deportivas. Mientras que el 27% restante no lo conocen.

Analizando lo anterior, se puede decir que el Trabajador Social, es conocido en un alto porcentaje en la empresa por las actividades que realiza, cobertura que debe aprovechar para extender su labor profesional dentro de la empresa.

CUADRO No. 11

¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR SOCIAL
LE AYUDA AL EMPLEADO O A LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- AL EMPLEADO	20	10
- A LA EMPRESA	14	7
- AMBAS PARTES	166	83
TOTALES	200	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El cuadro anterior, muestra que los empleados entrevistados manifiestan que el profesional de Trabajo Social en un 83% al ayudar al empleado está ayudando al crecimiento de la empresa, el 10% opina que beneficia al empleado y el 7% únicamente a la empresa.

Las respuestas anteriores manifiestan que los empleados están concientes que al recibir asesoría del Trabajador Social, están ayudando también al empleador, pues al no existir conflictos ni problemas, el nivel de productividad será en mayor escala.

Las demás respuestas no tienen ninguna representatividad.

CUADRO No. 12

A SU CRITERIO LA INTERVENCION DEL
TRABAJADOR SOCIAL ES?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- BUENA	160	80
- REGULAR	40	20
- MALA	---	---
TOTALES	200	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El 80% de empleados manifiestan que la intervención del profesional en Trabajo Social, dentro de la empresa es buena y un 20% la califican como de regular.

Lo anterior refleja que el Trabajador Social se ha dado a conocer dentro de la empresa y que sus actividades las califican como buenas.

CUADRO No. 13

**¿QUE CLASE DE ORGANIZACION DE EMPLEADOS
EXISTE EN LA EMPRESA?**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- COOPERATIVAS	50	25
- ASOC. SOLIDARISTAS	25	12
- SINDICATOS	25	12
- CLUBS	15	7
- NINGUNA	85	44
TOTALES	200	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en al área metropolitana.

El cuadro anterior, nos ilustra el grado de organización que existe dentro de la empresa, así podemos ver que el 44% de empleados manifiesta, que no existe ningún tipo de organización de la empresa, En un 25% existe cooperativas de consumo, ahorro y crédito. En un 25% indica que existen asociaciones solidaristas y sindicatos.

Los resultados anteriores, demuestran que dentro de las empresas los empleadores evitan la existencia de cualquier tipo de organización que pudiera perjudicar las políticas internas de las mismas.

Existiendo únicamente organizaciones que en determinado momento puedan manejar para sus intereses, solamente una empresa cuenta con un sindicato porque fué formado hace varios años.

3.3. OPINION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES:

Fué muy importante también conocer la opinión de trabajadores Sociales, sobre el trabajo que están desarrollando dentro de la empresa, así como su proyección social; por lo que se entrevistó a un total de 22 profesionales en Trabajo Social que labora en las empresas privadas objeto de estudio.

QUE FUNCIONES DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA?

Al indagar sobre las funciones que desarrolla el Trabajador Social en la empresa, las respuestas fueron:

INVESTIGACION: Es una de las etapas fundamentales sobre la cual el Trabajador Social conoce la realidad del grupo y en base a ella elabora sus acciones.

DIAGNOSTICO: El Trabajador Social, después de haber realizado una investigación objetiva podrá interpretar la problemática existente en el grupo; así como sus intereses y necesidades.

PLANIFICACION:

Es la formulación científica organizada de un instrumento que define los procedimientos para el desarrollo de las tareas y actividades sociales de un grupo que conlleven al logro de los objetivos y metas.

EJECUCION:

Es poner en acción la planificación es aquí donde el Trabajador Social debe promover la participación conjunta de los miembros del grupo para que, sean ellos los que trabajen en el desarrollo de su crecimiento social.

EVALUACION:

Es medir los resultados alcanzados conforme a los objetivos propuestos.

Según las respuestas obtenidas por los profesionales de trabajo Social entrevistados, las funciones que desempeñan dentro de la empresa con más frecuencia son las cuales ejecuta en diferentes programas y proyectos que la empresa desarrolla dependiendo de la actividad principal que desarrolla.

Así mismo, se detectó que las actividades que realiza como profesional de Trabajo Social las ejecuta en coordinación con un equipo multidisciplinario de trabajo y no en forma independiente.

Este equipo multidisciplinario generalmente está integrado por administradores de empresas, psicólogos, economistas, médicos, odontólogos, maestros, quienes delegan en el Trabajador Social la solución a los conflictos laborales y solución de problemas que afectan al empleado y están repercutiendo en su actividad laboral.

CUADRO No. 14

¿CUALES SON LOS METODOS QUE UTILIZA EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- CASOS	22	100
- GRUPOS	22	100
- COMUNIDAD	---	---

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% de los Trabajadores Sociales entrevistados utilizan el metodología tradicional, siendo ésta el método de casos que es el más utilizado y por medio del cual atiende los problemas de cada empleado de una empresa, siendo su finalidad que el individuo asuma una actitud positiva, frente a su problemática; el método de grupos que generalmente utiliza para impartir capacitación tanto de índole educativa como manual con el fin de reforzar valores sociales para que se ubiquen en su medio y su realidad en una forma positiva, inyectando integración y motivación a los integrantes del grupo en el desarrollo de su actividad laboral.

El método de comunidad no se aplica debido a que no existe el ambiente necesario para poder aplicarlo.

En conclusión en todas las empresas investigadas el profesional en trabajo Social utiliza una metodología tradicional.

Dentro de las técnicas que utilizan las más frecuentes son: La visita domiciliaria, entrevista y observación.

CUADRO NO. 15

**LA FILOSOFIA QUE ORIENTA EL QUE HACER
DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA ES:**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- LOGRAR EL MAXIMO DESARROLLO DEL EMPLEADO A TRAVES DE MOTIVACION.	5	23
- LOGRAR LA MAYOR PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO.	7	32
- ATENDER LOS PROBLEMAS SOCIALES QUE AFECTAN AL EMPLEADO.	6	27
- CREAR UN AMBIENTE FAVORABLE PARA EL DESARROLLO LABORAL DEL EMPLEADO.	4	18
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

De acuerdo a las respuestas que pueden observar en el cuadro. El 32% de los Trabajadores Sociales entrevistados, responden que la filosofía que orienta su que hacer profesional dentro de la empresa consiste en:

- Lograr mayor productividad del empleado, con lo anterior se puede establecer que el Trabajador Social en la empresa privada es utilizado en un alto porcentaje (%) a favor de las políticas del empleador, atendiendo las necesidades de los empleadores, pero para beneficio de la

empresa. El 27% atiende los problemas sociales que afectan a los empleados y el 23% logran el máximo desarrollo del empleado a través de la motivación. Y el 18% crean un ambiente favorable para el desarrollo laboral del empleado.

Todas estas respuestas reflejan de una u otra forma que el Trabajador Social en la empresa privada debe guiar su campo de acción profesional dentro de la filosofía que le marque el empresario. Lo que significa que si atiende los problemas que afectan al empleado de un forma o aparente.

CUADRO No. 16

**ES TOMADO EN CUENTA EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
EN LA TOMA DE DECISIONES PARA SOLUCIONAR LOS
PROBLEMAS QUE AFECTAN A LA EMPRESA**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	7	32
- NO	15	68
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El 68% de respuestas coinciden en que el Trabajador Social, no es tomado en cuenta para tomar las decisiones necesarias que orienten el porvenir de la empresa; el 32% restante manifiesta que si es tomado en cuenta en las reuniones de gerencia, pues su opinion es importante para buscarle solución a aquellos problemas que esta afectando al empleado, enmarcando las políticas a seguir.

En cuanto a la opinión que el demás equipo multidisciplinario de la empresa tiene del Trabajador Social si manifiesta que es buena porque su proyección social ayuda a mantener estabilidad y armonía laboral, pues cuando se presenta un problema con un empleado que este causando desajustes en el grupo es atendido por el

profesional de Trabajo Social, quién lo encausa dentro de su rol como Trabajador Social, no permitiéndole contagiar al grupo con ideas que alteren la estabilidad laboral que existe por ejemplo cuando quieren organizarse, no se les permite.

CUADRO No. 17

**¿PARTICIPA COMO PROFESIONAL EN LA MEDIACION
DE CONFLICTOS DE LA EMPRESA?**

RESPUESTA	No. CASOS	%
- SI	15	68
- NO	7	32
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Estas respuestas, casi coinciden con la pregunta anterior en la cual el 68% de los Trabajadores Sociales entrevistados participan en la mediación de conflictos laborales que se dan dentro de la empresa y el 32% restante no interviene en este tipo de mediación.

CUADRO No. 18

¿QUE ENTIENDE USTED POR FUNCION ASESORA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- CAPACITAR	10	45
- ORIENTAR	12	55
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

El 55% de la muestra de Trabajadores Sociales entrevistados responden al preguntarles que entienden sobre la función asesora:

- Que es aquella que realiza el profesional del Trabajo Social y que consiste en orientar a los diferentes empleados que soliciten su ayuda profesional en diferentes aspectos (Orientaciones familiares en las diferentes actividades que realiza).

Y el 45% opina que la función asesora consiste en:

Capacitar a los diferentes empleados de la empresa con el fin que desarrollen en forma más eficaz su trabajo

Al indagar sobre los diferentes clases de asesoría que realizan los empleados responden, que es asesoría educativa, de solución de problemas laborales, solución de problemas legales y familiares.

CUADRO No. 18

¿EL TRABAJADOR SOCIAL QUE ESTRATEGIAS DE MOTIVACION UTILIZA PARA INVOLUCRAR A LOS EMPLEADOS EN LAS ACTIVIDADES DENTRO DE LA EMPRESA?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- PLATICAS	7	32
- PROG. RECREATIVOS	6	27
- PELICULAS	5	22
- CONFERENCIAS	4	19
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Los Trabajadores Sociales entrevistados, responden que utilizan diferentes estrategias para motivar a los empleados y lograr su máxima participación en las diferentes actividades que planifica dentro de la empresa; entre las más mencionadas están las **PLATICAS** con (32%), **PROGRAMAS RECREATIVOS** (27%), **PELICULAS** (22%), y **CONFERENCIAS** con un (19%).

De acuerdo a lo anterior, se pudo detectar que el profesional de Trabajo Social, utiliza diferentes formas para llegar a su objetivo que puede concretar en:

- Lograr un acercamiento en los diferentes conflictos laborales y familiares que atraviesa el empleado y de que de alguna manera esta bloqueando su rendimiento laboral perjudicando el desarrollo de la productividad de la empresa.

CUADRO No. 20

¿CUAL CONSIDERA USTED QUE DEBE SER LA FUNCION ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL, DENTRO DEL CAMPO EMPRESARIAL?

RESPUESTA	No. CASOS	%
- OBTENER BENEFICIOS AL EMPLEADOR.	14	63
- OBTENER BENEFICIOS A EMPLEADOS.	5	23
- RESPETAR EL CODIGO DE TRABAJO.	3	14
TOTALES	22	100

FUENTE: Investigación de campo, realizada en el área metropolitana.

Los Trabajadores Sociales entrevistados, responden que la función asesora dentro del campo empresarial, principalmente debe estar enmarcado dentro de las políticas de cada empresa, con lo que nos dan a entender que su acción profesional debe estar proyectada para que el empleador obtenga mejores beneficios de la fuerza de trabajo del empleado. Un 23% opina que la acción del profesional debe tender a obtener los mejores beneficios para el empleado, sin salirse del esquema y políticas de la empresa mediatizando entre las partes para lograr armonía laboral, un 14% opina que debe enfocar su labor para hacer que se respete las leyes que protegen al empleado.

C A P I T U L O I V

4.1. PROPUESTA PARA UNA MEJOR INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL:

El Trabajo Social, definido como una disciplina consciente y orientada a la transformación de la sociedad, especialmente identificada con los sectores populares para promover cambios sustanciales y sostenidos, en la empresa privada no ha encontrado un espacio ocupacional que de acuerdo a su preparación profesional le permita intervenir en forma directa, planificando programas y proyectos que al aplicarlos con una conciencia clara y definida, procuren el progreso y desarrollo de los empleados, teniendo que luchar y actuar estratégicamente ante la política empresarial, haciendo conciencia a los empleadores de la necesidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la población trabajadora.

De acuerdo a lo anterior y como resultado de la investigación realizada sobre "LA FUNCION ASESORA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL GUATEMALTECO", se pudo establecer que el Trabajador Social en la empresa privada es considerado como un líder que puede ser utilizado para beneficio del empleador, enmarcando su

acción de trabajo en palear conflictos y problemas del empleado, sin buscar una participación plena de los empleados que promueva su propio desarrollo.

Como producto de lo anterior surge la inquietud de establecer cuál debe ser la filosofía de los Trabajadores Sociales que están inmersos dentro del campo empresarial, tomando como base que su acción profesional debe proyectarse a las clases populares y que en este caso dentro de la empresa lo constituye los empleados, sin entrar en contradicción con el empleador haciendole conciencia a éste, que el bienestar integral del empleado redundará en beneficio para la empresa, mejores relaciones y calidad en el trabajo.

4.2. EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y LA APLICACION

DE LA FILOSOFIA EN EL CAMPO EMPRESARIAL:

El Trabajo Social es una disciplina que puede aplicarse y formar parte de equipos multidisciplinarios en cualquier campo de acción. Por lo tanto el Trabajador Social, que va ha realizar carrera en el campo empresarial debe conocer, analizar, y aplicar la filosofía de la profesión.

para poder accionar en este campo y alcanzar el status que le corresponde y poder influir en la formulación de planes generales, programas y proyectos en favor de los trabajadores, tomando en cuenta las condiciones de la empresa.

Lo anterior, lamentablemente no se da en la mayoría de empresas existentes en nuestro país, pues muchas veces el profesional en Trabajo Social piensa más en el bienestar gerencial que el laboral, lo cual contribuye a provocar problemas de descontento en los empleados, generándose intolerancias en ambas partes, (Empleador-Empleado). Esta situación puede ser solucionada, si verdaderamente el Trabajador Social se compenetra en la filosofía de la profesión y las aplica en una asesoría global, es decir asesoría para ambas partes y conciliando en aquellos casos que las necesidades demandan, para no afectar a la población trabajadora.

4.3. METODOLOGIA DENTRO DE LA EMPRESA:

Desde la incorporación del profesional del Trabajo Social dentro de la empresa privada, hasta la fecha ha utilizado los métodos tradicionales siendo más frecuentes casos y grupos sin salirse de este esquema.

Dentro del contexto de la empresa con todos sus elementos en la actualidad se exige para el desarrollo del Trabajador Social que se desarrollen acciones dinámicas encaminadas a lograr la participación de los empleados en las actividades que conlleven su propio desarrollo, ésto se podrá lograr mediante la aplicación de una **METODOLOGIA PARTICIPATIVA**, la que podemos definir como un proceso metodológico que considera como base la participación activa de los empleados orientados a la toma de conciencia de sus problemas y necesidades a través de un proceso educativo, el cual puede ser impulsado a nivel individual, grupal o comunal con el objetivo de alcanzar el desarrollo.

Lo anterior requiere que el profesional de Trabajo Social, no actúe en forma aislada sino por el contrario trabaje en coordinación con otros profesionales de diferentes ramas a fin de lograr un desarrollo integral del empleado desde el más humilde al más alto en un orden jerárquico.

4.4. FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL:

La Escuela de Trabajo Social, que fué creada para formar profesionales que coadyuven a la solución de problemas que afronta la población más necesitada del país y que cuentan con una estructura de contenidos para capacitar y orientar a los profesionales en distintas áreas, debe actualmente incluir dentro de este contexto, programas de capacitación en áreas de Administración de Recursos Humanos, para que puedan ocupar puestos dentro de la empresa privada desempeñándose con conocimientos claros y definidos para enmarcar su que hacer dentro de un profesionalismo dinámico participativo y con una metodología acorde a las necesidades y problemas que se le presentan.

En conclusión, la Escuela de Trabajo Social tiene como obligación y reto incluir dentro del PENSUM DE ESTUDIO, programas que capaciten al profesional en Trabajo Social en la rama administrativa y empresarial, sin descuidar su filosofía y metodología social.

CONCLUSIONES

- 1.- Desde el surgimiento del Trabajo Social en la empresa privada se ha manifestado la importancia de su labor profesional incrementandose cada día la necesidad de contar con él mismo, dentro de la estructura de la empresa privada.

- 2.- A través de la incorporación del Trabajo Social en la empresa privada, se ha detectado algunos cambios favorables para el empleador y el empleado dependiendo de la conciencia clara y definida del profesional en la aplicación de la filosofía de la profesión.

- 3.- Se detectó que la labor que el Trabajador Social realiza dentro de la empresa privada, ha confrontado una serie de limitaciones debido a las políticas de la empresa lo que no ha permitido una auténtica proyección social.

- 4.- El Trabajador Social que está ubicado dentro de la empresa privada guatemalteca, cumple con funciones de Orientación, Apoyo y Gestión en la solución de

problemas laborales, enmarcando su que hacer profesional dentro de las políticas de la empresa.

- 5.- El que hacer del profesional de Trabajo Social en la actualidad está fundamentada en la aplicación de métodos tradicionales como lo son casos y grupos.
- 6.- El Trabajador Social, actúa como mediador de posiciones e intereses de los empleadores.
- 7.- La labor profesional del Trabajador Social, dentro de la empresa privada es de vital importancia para lograr el bienestar integral del empleado, lo que vendrá a redundar en beneficios de la empresa.
- 8.- El Trabajador Social dentro de la empresa privada es conocido por los empleados, cobertura que debe aprovechar para mantener una clara y precisa comunicación a todo nivel de la empresa.

RECOMENDACIONES

- 1.- Hacer conciencia en el Trabajador Social que labora o desempeña en la empresa privada de la urgente necesidad de implementar planes, programas y proyectos en los cuales la participación del empleado sea la base de toda la labor profesional.
- 2.- Que el profesional de Trabajo Social se mantenga en una constante investigación de las necesidades de los empleados tanto en áreas de seguridad, relaciones interpersonales, condiciones ambientales y laborales.
- 3.- Que el trabajador Social, dentro de la empresa mantenga una constante comunicación a todo nivel, a fin de dar a conocer su capacidad profesional para que sea tomado en cuenta en la elaboración de políticas de las empresas.
- 4.- Que dentro de las empresas el Trabajador Social, disponga de su propio departamento para que permita una acción efectiva y libre de interferencias.

- 5.- Que los trabajadores Sociales de las empresas privadas, tengan la oportunidad de recibir una constante capacitación que les permita mejorar su eficacia en la labor que realizan.

- 6.- Que la Escuela de Trabajo Social, dentro de su Pensum de estudio, incluya materias que capaciten al Trabajador Social en áreas de Administración de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANDER EGG, EZEQUIEL.
1,974.

"DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL".
CUARTA EDICION, ARGENTINA
EDITORIAL HUMANITAS.

- 2.- ANDER EGG, EZEQUIEL.
1,982.

"DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL".
OCTAVA EDICION, MEXICO,
EDITORIAL ATEB.

- 3.- ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES.
1,991.

"ORGANIZACION SOCIAL: NOTAS SOBRE EL
PASADO Y LINEAMIENTOS PARA EL
FUTURO" PRIMERA EDICION, GUATEMALA,
SERVIPRENSA CENTROAMERICANA.

- 4.- CALLAZO JAVIER,
1,980.

"DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE
TERMINOS TECNICOS", VOLUMEN No. 3
INGLES-ESPAÑOL, COMPANY NEW YORK,
U. S. A.

- 5.-

"CODIGO DE TRABAJO", DECRETO NUMERO
1441, DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA,
GUATEMALA C. A., EDITORES JIMENEZ
AYALA.

- 6.- DECRETADA POR LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE
1,987.

"CONSTITUCION POLITICA DE LA
REPUBLICA DE GUATEMALA", GUATEMALA,
C.A.; 1,987, EDITORIAL DE PINEDA
IBARRA.

- 7.- ESTRADA S. J. MIGUEL FRANCISCO
1,987

"EMPRESA Y PLANIFICACION", PRIMER
TEXTO, GUATEMALA, TALLERES GRAFICOS
DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.

- 8.- EZEQUIEL, ANDER EGG.

"IDEOLOGIA POLITICA Y TRABAJO
SOCIAL", BUENOS AIRES, ARGENTINA,
EDITORIAL HUMANITAS.

- 9.- OSSORIO, MANUEL
1,981.

"DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,
POLITICAS Y SOCIALES", BUENOS AIRES,
ARGENTINA, EDITORIAL HELIESTA.

- 10.-

"LEYES DE GUATEMALA, CONSTITUCION DE
LA REPUBLICA", GUATEMALA, EDITORES
JIMENES AYALA.

- 11- ROMEUF, JEAN, CON LA COLABORACION DE GUILLES,
PASCUALIGI. 1,966

"DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONOMICAS"
BARCELONA, BUENOS AIRES, RIO DE
JANEIRO, EDITORIAL CENTROAMERICANA.

- 12.- SEVERO MARTINEZ PELAEZ,
1,987

"LA PATRIA DEL CRIOLLO"
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA,
OCTAVA EDICION, MEXICO.

- 13- SEMINARIO DE TRABAJO SOCIAL.
1,988.

"ESTADO POLITICA SOCIAL Y
ESTRATEGIAS DE INTERVENCION DEL
TRABAJADOR SOCIAL EN AREA DE
BIENESTAR SOCIAL", GUATEMALA,
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA.

- 14- SISK, HENRY Y SVEDLIK, MARIO.
1,878

"ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LA
EMPRESA", SEGUNDA EDICION, SOUTH
WESTERN, PUBLISHING, CINCINATI,
U. S. A.

- 15- SOLORZANO FERNANDEZ, VALENTIN.
1,891.

"EVOLUCION ECONOMICA DE GUATEMALA"
MINISTERIO DE EDUCACION DE GUATEMALA,
EDITORIAL JOSE DE PINEDA IBARRA.

- 16- KOONTZ, O. DOMELL.
1,976

"CURSO DE ADMINISTRACION MODERNA"
SEXTA EDICION, COLOMBIA, BOGOTA,
EDITORIAL CARRERA.