



Epistemología del trabajo en equipo en la gestión de trabajo social – provincia de Huaura

Epistemology of teamwork in the management of social work - Province Huaura

Elvia Mercedes Agurto Távara¹, Milagro Rosario Henríquez Suárez¹, Aurora Alejandrina, Ríos Colán¹

RESUMEN

Objetivos: relacionar la epistemología del trabajo en equipo y la gestión del trabajo social en empresas de la provincia de Huaura. **Material y Métodos:** El diseño fue no experimental de corte transversal básica-aplicada de nivel descriptivo, correlacional y explicativo, como instrumento se construyó la encuesta estructurada dirigida a las Trabajadoras Sociales que laboran en empresas del sector industrial ubicadas en la Provincia de Huaura; se hizo uso de la estadística descriptiva y análisis paramétrico no probabilístico. **Resultados:** Se halló que a mayor compromiso personal, mejor organización en la gestión de Trabajo Social; existe interrelación entre la identidad (53%) y la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social (59%). A mayor compromiso personal mejor organización en la gestión de Trabajo Social, la ética se relaciona con la dirección en la gestión de Trabajo Social 59%. **Conclusiones:** Se demostró que existe relación epistemológica del trabajo en equipo y la gestión de Trabajo Social en Empresas – Provincia de Huaura.

Palabras claves: epistemología, trabajo en equipo, gestión de calidad, trabajo social.

ABSTRACT

Objectives: To relate the epistemology of teamwork and management of social work in companies in the province of Huaura. **Material and Methods:** The experimental design was not applied basic-sectional descriptive, correlational and explanatory level as structured survey instrument aimed at the Social Workers who work in industrial enterprises located in the Province of Huaura was built; was done using descriptive statistics and non-parametric probabilistic analysis.

¹ Facultad de ciencias sociales. eagurto@unjfsc.edu.pe



Results: We found that a greater personal commitment, better organization in the management of Social Work; exists between an identity (53%) and tactical planning in the management of Social Work (59%). A better organization greater personal involvement in the management of social work ethics is related to the direction in the management of Social Work 59%. **Conclusions:** We demonstrated that there is epistemological relationship of teamwork and management of Social Work in Business - Huaura Province. **Keywords:** epistemology, teamwork, quality management, social work.

INTRODUCCIÓN

Robbins (1999) precisa la diferencia entre grupos y equipos, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que las de los equipos es el desempeño colectivo. La responsabilidad en los grupos es individual, mientras que en los equipos es individual y colectiva. En cuanto a las habilidades, en los grupos éstas son aleatorias (es decir, casuales) y variables, mientras que en los equipos son complementarias. La diferencia principal que señala es que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado” mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos.

Entre los comportamientos que bloquean el trabajo en equipo y que, por tanto, deben evitarse Schein (1992) señala: comentarios sarcásticos, interrumpir a otros, formar divisiones dentro del equipo, subestimar las contribuciones de otros, tratar de dominar la discusión, abstenerse de ofrecer sus criterios, asumir posiciones defensivas, entre otros.

Hoy el profesional de Trabajo Social en base a la formación académica que recibe y la capacidad de cubrir varios espacios profesionales que ha alcanzado, debe de estar preparado para atender las necesidades que presente la población, responder a ellas y orientarlos, así satisfacer las expectativas de organización en la población en que se desempeñan.



La Gestión Social es una forma de trabajo del profesional del Trabajo Social donde se promueve el desarrollo comunitario, municipal departamental, regional y nacional, dando lugar y espacio tanto a hombres como mujeres, ya que es importante la participación de ambos para que la organización sea de beneficio para todos los sectores de la comunidad atendida, pero esto no se podrá lograr si el profesional desconoce el proceso de gestión social a seguir para la capacitación y organización eficientes y eficaces que lleven al desarrollo de la comunidad.

La gestión social en el desempeño del trabajador social, es un arma muy importante ya que de ella dependerán los cambios cuali-cuantitativos que la población atendida pueda llegar a tener.

Asimismo tomando en consideración la existencia de tantas definiciones del liderazgo como autores que han intentado definir el concepto, cabe destacar a Chiavenato, I. (2007) quien afirma que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos

El estudio planteo las siguientes hipótesis y objetivos:

Hipótesis

1. Existe relación epistemológica del trabajo en equipo y la gestión de Trabajo Social en Empresas – Provincia de Huaura
2. Existe interrelación entre la identidad y la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.
3. A mayor compromiso personal mejor organización en la gestión de Trabajo social en las empresas de la provincia de Huaura
4. La ética se relaciona con la dirección en la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.
5. Existe relación entre el liderazgo en la gestión de control de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

Objetivos



1. Relacionar la epistemología del trabajo en equipo en la gestión de Trabajo Social en Empresas– Provincia de Huaura
2. Interrelacionar la identidad y la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura
3. Identificar el compromiso personal en la organización de gestión en Trabajo Social de las empresas de la provincia de Huaura
4. Relacionar la ética en la dirección de la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.
5. Explicar el proceso de liderazgo en la gestión de control de Trabajo Social. en las empresas de la provincia de Huaura.

El abordaje de esta temática de estudio nos lleva a revisar teorías que influyen en los cambios organizacionales particularmente para identificar el papel del trabajo en equipo y su correlación en el ejercicio profesional de Trabajo Social tomando como modelo los enfoques que nos conllevan a medir los niveles de gestión y aplicabilidad del trabajo en equipo en el quehacer profesional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño metodológico

El diseño de la investigación es no experimental, que nos permitió determinar las características del problema sin alterarlas o cambiarlas. El tipo de investigación usado según la finalidad es de tipo descriptiva, básica, aplicada y casuística-explicativa debido a que se apoyó primeramente en el contexto teórico para luego establecer correlación frente al problema.

Población

El estudio comprende el total de Trabajadoras que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura – año 2013, que asciende a 34, razón por la cual no haremos uso de muestra en este presente proyecto de investigación

Técnicas de recolección de datos



- a) Entrevista.- Que nos permitió aplicar la encuesta y a la vez conocer aspectos de la relación laboral y de la cultura organizacional, así como verificar la información obtenida a través del instrumento de investigación.
- b) Encuesta.- Para tomar la información que nos llevó a alcanzar los objetivos y la verificación de las hipótesis.
- c) Bibliográficas.- Que se constituyeron en el soporte para la propuesta de investigación que desarrollamos en el año 2013.

Técnicas para el procesamiento de la información

- a) Estadística descriptiva

Se describirán los datos, los valores de dirección por variables utilizando la distribución de frecuencia y gráficos.

- b) Análisis no paramétrico

Para análisis de las variables con datos nominales y ordinales se aplicó la prueba ji cuadrado o χ^2 para evaluar hipótesis de dos variables categóricas.

- c) Paquete estadístico

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 15.

Instrumento de investigación

El instrumento que se ha utilizado para la investigación consta de un cuestionario sobre “EPISTEMOLOGÍA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LA GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA” diseñado por los investigadores, aplicando la técnica de censo la misma que fue validada por expertos según objetivos.



Cada uno de los ítems va acompañado de una escala Likert acompañada de 3 alternativas.

Tabla N° 01 Operacionalización de las variables

VARIABLES		INDICADORES
INDEPENDIENTE	EPISTEMOLOGIA DEL TRABAJO EN EQUIPO	Identidad
		Compromiso personal
		Liderazgo
		Empatía
DEPENDIENTE	GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL	Planeación
		Organización
		Dirección
		Control

RESULTADOS

Seguidamente se muestra los resultados alcanzados en el estudio de investigación

Tabla N° 02

Epistemología del Trabajo en Equipo según la Gestión de Trabajo Social en Empresas – Provincia de Huaura.

Gestión en	Epistemología del	
Trabajo	Trabajo Social en Equipo	TOTAL



Social	Si	A veces	No	
Si	17	2	1	20
A veces	2	1	1	4
No	1	2	7	10
TOTAL	20	5	9	34

Fuente: Encuesta aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura -2013.

En el análisis se encontró que el valor de $p = 0.001$ es menor que $\alpha = 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula; es decir, queda demostrado que existe relación epistemológica del trabajo en equipo y gestión de Trabajo Social en Empresas – Provincia de Huaura.

Tabla N°03

Identidad según Planeación Táctica en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Identidad	Planeación Táctica			TOTAL
	Si	A veces	No	
Si	16	2	2	20
A veces	2	3	3	8
No	1	1	4	6
TOTAL	19	6	9	34

Fuente: Encuesta aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura -2013

En el análisis se encontró que el valor de $p = 0.009$ es menor que $\alpha = 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula; es decir, queda demostrado que existe



interrelación entre la identidad y la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Tabla N°04

Compromiso Personal según Organización en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Compromiso Personal	Organización			TOTAL
	Si	A veces	No	
Si	12	2	2	16
A veces	4	3	4	11
No	2	0	5	7
TOTAL	18	5	11	34

Fuente: Encuesta aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura -2013.

En el análisis se encontró que el valor de $p = 0.034$ es menor que $\alpha = 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula; es decir, queda demostrado que a mayor compromiso personal mejor organización en la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

Tabla N°05

Ética según la Dirección en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.



Ética	Dirección			TOTAL
	Si	A veces	No	
Si	18	2	5	25
A veces	2	2	0	4
No	2	0	3	5
TOTAL	22	4	8	34

Fuente: Encuesta aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura -2013

En el análisis se encontró que el valor de $p = 0.032$ es menor que $\alpha = 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula; es decir, queda demostrado que la ética se relaciona con la dirección en la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

Tabla N°06

Liderazgo según Control en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Liderazgo	Control			TOTAL
	Si	A veces	No	
Si	15	5	3	23
A veces	2	3	1	6
No	0	1	4	5
TOTAL	17	9	8	34

Fuente: Encuesta aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas privadas del sector industrial de la provincia de Huaura -2013.

En el análisis se encontró que el valor de $p = 0.009$ es menor que $\alpha = 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula; es decir, queda demostrado que existe relación entre el



liderazgo en la gestión de control de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura

DISCUSIÓN

El 65% en lo referente al compromiso observa un cambio de comportamiento organizacional por el ambiente que envuelve a las organizaciones de hoy día que están en continuo movimiento y exige una elevada capacidad de adaptación y supervivencia que se enfrentan a un entorno inestable, de cambio constante, y como sistemas sociales compuestos por individuos que, mediante la utilización de recursos financieros, materiales y humanos, desarrollan un sistema de actividades interrelacionadas y coordinadas para el logro de un objetivo común, dentro de un contexto con el que interactúan de manera permanente entre ellas las industriales, existe un incremento en la demanda especializada de Trabajadores Sociales, caracterizándose hoy su intervención por la claridad en las ideas teóricas constituyendo un pilar importante en el desempeño laboral, como se confirma en el presente estudio que en la relación epistemológica del trabajo en equipo se relaciona con la gestión que realizan las Profesionales, trascendiendo el conocimiento del plano operativo, instrumental y tecnológico en el quehacer profesional, como es indicado por Robbins (1999).

Referente a la identidad el 53 % manifiesta estar involucrados en las actividades del puesto de trabajo y en la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social se identificó los resultados con sentido común de compromiso con la misión, 59%, definiendo el carácter fundamental de la organización, creando un sentido de identidad, y fijando los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de la misma, mediante la formulación de planes de servicio al cliente(usuario), a corto plazo poniendo en relieve la planificación táctica a fin de ayudar a la empresa para lograr los objetivos organizacionales a través de la difusión de programas y presupuestos a través del manejo de información externa e interna orientada hacia la coordinación de recursos.



El compromiso es una característica buscada en el empleado-colaborador desde la empresa, pero también requerida a la empresa desde el empleado. Desde este punto de vista de la población encuestada, el compromiso tiene connotaciones de esfuerzo, respeto, y satisfacción con las condiciones laborales que les ofrece la empresa relacionada con el mejoramiento de la organización en las empresas de la provincia de Huaura, a su vez siendo importante que las Trabajadoras Sociales conozcan las características de la estructura en la que se encuentran se les formulo las siguientes interrogantes: ¿Cree Ud. que sus funciones están bien definidas?, ¿Existe trabajo estandarizado, con autonomía individual? Se obtuvo como respuesta que si en ambos casos con el 53% y 58% respectivamente demostrándose que a mayor compromiso personal, mejor organización en la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

En esta investigación se ha procurado fundamentar la complementariedad de la dirección empresarial con la ética. La razón fundamental que avala la anterior afirmación es que la dirección y la ética no son algo optativo en el mundo de hoy; por el contrario, emerge como una necesidad. En este contexto los conocimientos éticos se identificaron en dos aspectos básicos: La honestidad y honradez, 59%, así como el compromiso permanente y disposición para cumplir sus funciones asignadas en el puesto de trabajo, y por otro lado en las actividades de dirección se preguntó sobre la satisfacción en relación al ambiente de trabajo y con las tareas que le son asignadas en el cumplimiento de sus funciones; en todas las interrogantes las respuestas fueron que sí, demostrándose que la ética se relaciona con la dirección en la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

Entendido el liderazgo como la capacidad de tomar la iniciativa, en un grupo, dentro de la gestión de empresas ejerciendo actividades ejecutivas que permiten alcanzar resultados de forma eficaz y eficiente: Se formuló las siguientes preguntas ¿Su jefe Inmediato tiene la capacidad de articular la visión de la organización con la del servicio?, ¿El comportamiento de su jefe va más allá de lo ordinario?, ¿Estima Ud. que las actividades del servicio se traducen en resultados



esperados?, ¿Se facilita los recursos en forma uniforme para las actividades programadas en los planes operativos?, encontrando razón con lo señalado por Chiavenato(2009).

Siendo el resultado del análisis paramétrico que existe relación entre el liderazgo y la gestión de control de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura. La epistemología permite avanzar en elaboraciones teóricas y metodológicas, implica establecer mediaciones entre teoría y práctica mediante la elaboración y replanteamiento crítico, riguroso y sistemático de los conocimientos. Ubicando al Trabajo Social en el plano disciplinar. Recogiendo preguntas sobre ¿Qué se conoce? ¿Cómo se conoce? En la intervención de Trabajo Social en el sector industrial.

En la investigación realizada llegamos a determinar que las profesionales de Trabajo Social que laboran en el sector industrial – empresas privadas de la Provincia de Huaura, se torna importante la construcción teórica y de conocimiento para avanzar en la fundamentación del Trabajo Social como aporte del desarrollo profesional en el mejoramiento de las habilidades y capacidades a nivel de gestión táctica y operativa, que hagan posible un ejercicio profesional con calidad y eficiencia.

El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado, trae más satisfacción y permite mayor socialización, también enseña a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan colaboración, más aún en la profesión de Trabajo Social donde se hace cada vez más urgente trabajar en equipos multidisciplinarios, que nos conduzcan a elevar nuestro rendimiento y empoderamiento profesional.

Los Trabajadores Sociales deben tener en cuenta además de su metodología profesional, una serie de obligaciones que pueden derivar de las empresas donde laboran, de modo que se debe tomar en cuenta la visión de la organización respecto a los usuarios/clientes, cual es el objetivo que persigue con la gestión, cuales son los principios éticos que identifican su quehacer y finalmente cual es



el sistema de control para retroalimentar y mejorar significativa los resultados, en el marco de los principios y valores que le son inherentes en su desarrollo profesional , según lo señalado por Chiavenato (2007).

REFERENCIAS

1. AGURTO TAVARA, Elvia & HENRIQUEZ SUAREZ, Milagro (2011), *Génesis, Calidad y Liderazgo en Trabajo Social Competitivo*-Grafica ANDREE- Colegio de Trabajadores Sociales del Perú Región III Lima-Perú
2. AYLWIN de Barros, Nidia (1982) .Hacia un enfoque operativo de la metodología de Trabajo Social. Humanitas. Argentina.
3. BONATTI, P. (2007b) *Los sesgos y las trampas en la toma de decisiones*. <http://jcvvalda.wordpress.com/2009/06/23/los-sesgos-y-las-trampas-en-la-toma-de-decisiones>.
4. CUERVO, M. (1992). *El trabajo en equipo y la sinergia*. Buenos Aires: Instituto FES de Liderazgo.
5. CHIAVENATO, Idalberto (2007). *Administración De Recursos Humanos-El Capital Humano De Las Organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill, México D.F. Gergen K. (2007)
6. CHIAVENATO, Idalberto (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editora Mc. Graw Hill.Mexico
7. GOLEMAN, Daniel (2010) *El líder resonante crea más*. Tercera Edición Editorial Debolsillo-Barcelona-España.
8. GRADOS, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal (2° ed.)*. México: Trillas.
9. KISNERMAN, Natalio (1983), *Servicio Social de Grupos* Editorial Humanitas. Buenos Aires.
10. ROBBINS, H & Finley, M. (1999). *Por qué fallan los equipos*. Barcelona: Gránica.
11. STEPHEN P. R. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Edit. Pearson. España.