

EPISTEMOLOGÍA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LA GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL – PROVINCIA DE HUAURA

THE STUDY IS AN ANALYSIS FROM THE EPISTEMOLOGY OF TEAMWORK AND SEEKS TO IDENTIFY THE IMPORTANCE OF THIS IN THE MANAGEMENT OF THE SOCIAL WORKER.

Fuente: www.estudiacurso.com

Recibido: 16/10/2014

Revisado: 20/10/2014

Aceptado: 30/10/2014

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

RESUMEN

Objetivo: Relacionar la epistemología del trabajo en equipo en la gestión de Trabajo Social en Empresas– Provincia de Huaura. **Materiales y Métodos:** El diseño es 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:** A mayor compromiso personal 65%, 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 de la provincia de Huaura.

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

ABSTRACT

Objective: Relate the epistemology of teamwork in the management of Social work in companies – province of Huaura. **Materials and methods:** Design is not experimental level descriptive, correlational and explanatory basic-applied crosscut, as instrument was built the structured survey aimed at social workers working in the industrial sector companies located in the province of Huaura. use of descriptive statistics and parametric analysis was not probabilistic. **Results:** Greater commitment personal 65%, better organization in the management of Social work, there is interrelation between 53% identity and tactical planning in the management of Social work 59%, to greater personal commitment better organization in the management of Social work, ethics is related to the direction in the management of Social work 59%. **Conclusions:** Demonstrating that there is epistemological relationship of

teamwork and the management of Social work in companies – province of Huaura.

Key Words: Epistemology, teamwork, management quality, social work.

INTRODUCCIÓN

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 como, satisfacer las expectativas de organización en la población donde 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 eficiente y eficaz 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 (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.

¹Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El estudio planteo las siguientes hipótesis y objetivos:

Hipótesis general

Existe relación epistemológica del trabajo en equipo y la gestión de Trabajo Social en Empresas de la provincia de Huaura.

Hipótesis específicas

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

Objetivo General

Relacionar la epistemología del trabajo en equipo en la gestión de Trabajo Social en Empresas de la provincia de Huaura.

Objetivos específicos

1. Interrelacionar la identidad y la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social de las empresas de la provincia de Huaura.
2. Identificar el compromiso personal en la organización de gestión en Trabajo Social de las empresas de la provincia de Huaura.
3. Relacionar la ética en la dirección de la gestión de Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.
4. 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, y nos permitió determinar las características del problema sin alterarlas o cambiarlas. El tipo de investigación usado según la finalidad es de tipo descriptiva, básica, aplicativa 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 nuestro proyecto de investigación.

Técnicas de recolección de datos

a) Entrevista: 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: 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 describieron 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 en una escala Likert acompañada de 3 alternativas.

RESULTADOS

Seguidamente se muestra los resultados alcanzados en el estudio de investigación

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables		Indicadores
Independiente	Epistemología del trabajo en equipo	Identidad
		Compromiso personal
		Liderazgo
		Empatía
Dependiente	Gestión de Trabajo Social	Planeación
		Organización
		Dirección
		Control

Tabla 2. Epistemología del Trabajo en Equipo según la Gestión de Trabajo Social en Empresas de la provincia de Huaura.

Gestión en Trabajo Social	Epistemología del Trabajo Social en Equipo			Total
	Sí	A veces	No	
Sí	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 de la provincia de Huaura.

Tabla 3. ¿Se siente comprometida con la misión de su empresa?

¿Se siente comprometida con la misión de su empresa?	N	%
Sí	22	65
No	4	11
A veces	8	24
Total	34	100

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

En el análisis referido a la relación que existe entre la epistemología del trabajo en equipo y la gestión de trabajo social en Empresas de la Provincia de Huaura, se encontró que referente al compromiso con la misión de su empresa, 65% (22) de las encuestadas respondieron que sí se sienten comprometidas, lo cual evidencia que se trabaja con una cultura organizacional sólida.

Tabla 4. Identidad según Planeación Táctica en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la provincia de Huaura.

Identidad	Planeación Táctica			Total
	Sí	A veces	No	
Sí	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 5. Compromiso Personal según Organización en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Compromiso Personal	Organización			Total
	Sí	A veces	No	
Sí	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 del Trabajo Social en las empresas de la Provincia de Huaura.

Tabla 6. Ética según la Dirección en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la Provincia de Huaura.

Ética	Dirección			Total
	Sí	A veces	No	
Sí	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 7. Liderazgo según Control en la Gestión de Trabajo Social de las empresas de la provincia de Huaura.

Liderazgo	Control			Total
	Sí	A veces	No	
Sí	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. Se enfrentan a un entorno inestable, de cambio constante, y como sistemas sociales compuestos por individuos, 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. 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 & Finley, 1999).

Referente a la identidad, el 53% manifiesta estar involucrado en las actividades del puesto de trabajo. En la planeación táctica en la gestión de Trabajo Social se identificaron 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



Figura 1. El profesional de Trabajo Social debe de estar preparado para atender las necesidades que presente la población.

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 por medio 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. A partir de 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; así mismo es importante que las Trabajadoras Sociales conozcan las características de la estructura en la que se encuentran. Se les formuló las siguientes interrogantes: ¿cree Ud. que sus funciones están bien definidas?, ¿existe trabajo estandarizado, con autonomía individual? Se obtuvo como respuesta que sí 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 ambas 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 formularon 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 facilitan 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 la 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 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 que necesiten colaboración, más aún en la profesión del Trabajo Social donde se hace cada vez más urgente trabajar en equipos multidisciplinarios, que nos conduzcan a elevar nuestro rendimiento y empoderamiento profesional.

Las Trabajadoras 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, ¿cuál es el objetivo que persigue con la gestión?, ¿cuáles son los principios éticos que identifican su quehacer? y finalmente ¿cuál es el sistema de control para retroalimentar y mejorar significativamente 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 BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, E., & Henríquez, M. (2011). *Génesis, Calidad y Liderazgo en Trabajo Social*. Huacho, Huaura, Perú.
- Avila, R. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación (Perú ed.). Perú.
- Aylwin, N. (1982). Hacia un enfoque operativo de la metodología de Trabajo Social.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos-El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Cuervo, M. (1992). *El trabajo en equipo y la sinergia*. Buenos Aires: Instituto FES de liderazgo.
- Goleman, D. (2010). *El líder resonante crea más*. España: Debolsillo.
- Kisnerman, N. (1983). *Servicio Social de grupos*. Buenos Aires: Humanitas.
- Robbins, H., & Finley, M. (1999). *Por que fallan los equipos*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson.
- Rodríguez, D. (2011). Gestión Competitiva: elementos para su estudio. Santiago de Chile.
- Sierra, B. (2008). *Técnicas de Investigación Social, Teoría y Ejercicio*. España: Paraninfo.

Correo electrónico: eagurtot@unjfsc.edu.pe