

## EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL Y SU PARTICIPACIÓN EN LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIOS

### SOCIAL WORKER'S ROLE AND PARTICIPATION IN THE INTEGRATION OF INTERDISCIPLINARY TEAMS

**Autores:**

Cagua, Anny<sup>1</sup>, Feijoo Katty<sup>2</sup>, García López T.<sup>1</sup>, Rivadeneira, E.<sup>3</sup>,

**Responsable de correspondencia:**

Cagua Anny

<sup>1</sup>Licenciada en Trabajo Social, Universidad Técnica de Machala, [annycagualemos@outlook.com](mailto:annycagualemos@outlook.com)

<sup>2</sup>Licenciada en Trabajo Social. Universidad Técnica de Machala, [kattystefany20pp@gmail.com](mailto:kattystefany20pp@gmail.com)

<sup>3</sup>Doctora en Orientación y formación de competencias. Universidad Nacional de Educación, [elminar@hotmail.com](mailto:elminar@hotmail.com)

**Categoría de trabajos:**

Trabajo de investigación ( ), experiencia profesional (X); experiencia docente (X)

<b>Línea temática a la que contribuye:</b>	2. Institucionalización de la democracia y la participación ciudadana con cohesión social.
--	--

## EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL Y SU PARTICIPACIÓN EN LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIOS SOCIAL WORKER'S ROLE AND PARTICIPATION IN THE INTEGRATION OF INTERDISCIPLINARY TEAMS

**Resumen:** El Trabajador Social en la actualidad ha venido desarrollando un rol importante dentro del ámbito laboral, es así que el cumplimiento de sus funciones representa un factor esencial para que una institución pueda ampliar de forma correcta los servicios que brinda a la sociedad, mejorando no solamente en lo económico sino también en lo que respecta al bienestar social. Las instituciones laborales enfrentan grandes desafíos en cuanto al manejo del capital humano, las discrepancias entre profesionales de distintas áreas generan conflictos que no permiten el desempeño laboral deseado, limitando el desarrollo institucional. En nuestros días los establecimientos y organizaciones laborales afrontan situaciones relevantes que han surgido con una rapidez increíble, tales como son los procesos de globalización, la incorporación de nuevas tecnologías, la innovación de los mercados, lo cual ha generado cierta inseguridad y complejidad en los aspectos económicos, políticos, mercantiles y corporativos. Es entonces necesario la integración de equipos de trabajo interdisciplinarios, esta actividad se convierte en una herramienta para superar los múltiples retos que hoy en día representan limitantes para los establecimientos laborales, dichos inconvenientes no permiten lograr un bienestar de los profesionales que laboran en la institución y por consecuencia no existirá avance funcional de ninguna manera. Por todo lo expuesto el Trabajador Social en su ejercicio profesional dentro del ámbito laboral requiere incorporar la integración de equipos interdisciplinarios como parte de sus competencias profesionales. La interdisciplinaria dentro de un establecimiento laboral es un factor elemental para su correcto funcionamiento, pero es la integración y cooperación entre profesionales es lo que permite el desarrollo institucional.

**Palabras clave:** Trabajador Social, integración, equipos interdisciplinarios

**Abstract:** Social Worker at present has been playing an important role in the workplace, so that the performance of its functions represents an essential factor for an institution to expand properly the services provided to society, improving not only in economically but also with regard to social welfare. Labor institutions face great challenges in the management of human capital, discrepancies between professionals of different areas generate conflicts which do not allow the desired job performance, limiting institutional development. Nowadays establishments and labor organizations face significant situations that have arisen with an incredible, such as the processes of globalization rapidly incorporating new technologies, market innovation, which has generated some uncertainty and complexity in aspects economic, political, commercial and corporate. It is then necessary integration of interdisciplinary teams, this activity becomes a tool to overcome the many challenges that today represent constraints for labor establishments, these disadvantages do not allow achieving welfare professionals working in the institution and consequently there is no functional advance in any way. For all these reasons the Social Worker in their professional practice in the workplace it requires incorporating the integration of interdisciplinary teams as part of their professional skills. Interdisciplinarity within one business establishment is a basic factor for proper operation, but the integration and cooperation among professionals is allowing institutional development.

**Keywords:** Social Worker, integration, interdisciplinary teams

## Introducción

El papel del trabajador Social en la actualidad ha venido desarrollando un rol importante dentro del ámbito laboral, es así que el cumplimiento de sus funciones representa un factor esencial para que una institución pueda ampliar de forma correcta los servicios que brinda a la sociedad, mejorando no solamente en lo económico sino también en lo que respecta al bienestar social. Los profesionales del Trabajo Social se sientan satisfechos con la labor que realizan en cada institución en lo referente a potenciar las capacidades y competencias de otros profesionales que requieren de su ayuda, es la base para lograr un bienestar de todo el colectivo (Gómez, 2013).

En las instituciones laborales se enfrentan grandes desafíos en cuanto al manejo del capital humano, las discrepancias entre profesionales de distintas áreas generan conflictos que no permiten el desempeño laboral deseado, limitando el desarrollo institucional, provocando resentimientos, conflictos emocionales entre los integrantes del equipo, cada miembro tiene su conocimiento específico y en muchas ocasiones es cuestionado por demás.

Por otra parte, además de la presencia de los trabajadores sociales en las instituciones, es oportuno la implementación de los equipos de trabajos interdisciplinarios, en donde con la aplicación de esta técnica para superar los conflictos que dificultan el bienestar laboral. Una conducta integradora toma en consideración una visión holística de la institución laboral dando atención a todos los aspectos de un establecimiento, pero priorizando el capital humano que se traduce en dar principal atención a la cooperación de cada uno de los profesionales en las tareas que desempeñan tanto individual como grupalmente.

Por todo, el Trabajador Social en su ejercicio profesional dentro del ámbito laboral requiere incorporar la integración de equipos interdisciplinarios como parte de sus competencias profesionales, sociales. La interdisciplinariedad dentro de un establecimiento laboral es un factor elemental para su correcto funcionamiento, pero es la integración o cooperación entre profesionales lo que permite el desarrollo institucional. Es así que las relaciones entre profesionales de distintas áreas que desempeñan sus labores dentro de un mismo establecimiento es una forma de enseñanza sobre colaboración y cooperación. Con lo cual se demuestra que cada individuo percibe de manera distinta las relaciones con los demás, pero con la integración se fortalece las competencias sociales, profesionales, laborales entre otras.

## **Desarrollo**

### **Acercamiento conceptual**

En los actuales momentos el papel del Trabajador Social se da mayor importancia en la vida laboral, es decir su participación en las instituciones permiten un avance social, económico, laboral más significativo.

El asunto de la preparación en Trabajo Social desde siempre ha resultado muy importante. En la actualidad es necesario que un profesional de esta área posea mesura y desmesura, renunciando a sus intereses propios, enfocándose en un bienestar colectivo. Esto quiere decir que es necesario añadir una orientación humanista a la intervención social que tiene como objetivo principal obtener buenos resultados, en otras palabras nos estamos refiriendo a una intervención más rápida y eficaz, que justifiquen la actividad profesional de los y las trabajadoras sociales (Fombuena, 2011).

Para Ponce (2012) el Trabajador Social debe emplear la teoría y la práctica para que profesionalmente pueda desempeñar una buena labor, esto permitirá efectuar la intervención social que tiene como meta principal atender de mejor manera todas las situaciones problemáticas que presentan los usuarios con más eficacia y eficiencia. Además (Gómez, 2010) sostiene que las competencias profesionales, en el caso de los trabajadores sociales, están relacionadas a acciones y situaciones complejas que enfrentamos en los diferentes contextos de intervención social. Estas circunstancias disminuyen las competencias frenando su cumplimiento y limitan la creación de actuaciones desde el perfil profesional haciendo que nuestra intervención no sea la que esperan los usuarios, lo cual no contribuye a la formación de características propias del Trabajo Social.

Según Farias y Firinguetti (2012) las capacidades que más se desarrollan en los trabajadores sociales con las de análisis, decisiones, negociación de conflictos, las mismas son las bases fundamentales para poder trabajar en equipo interdisciplinarios. Por ello, el Trabajador Social debe tener presente la importancia de sus competencias dentro del ámbito laboral, el fortalecimiento de sus habilidades y capacidades interventivas, y sobre todas las cosas, tomar en consideración su desenvolvimiento en cuanto al cumplimiento de sus funciones tanto individual como de manera colectiva dentro de las instituciones laborales. De la misma manera hay competencias que no son tomadas en cuenta como la capacidad de comunicación y

la más importante de trabajar en diferentes contextos que involucren a otros profesionales, lo cual no fomenta la interacción que se debe dar entre los integrantes de los equipos de trabajo. Es decir que la competitividad del Trabajador Social gira en torno al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas aplicadas al ámbito laboral.

### **El Trabajador Social en el ámbito laboral**

Las discrepancias entre profesionales de distintas áreas generan conflictos que dificultan el desarrollo profesional en las instituciones. El Trabajador Social en la actualidad debe tener en cuenta que su intervención no es absoluta, que en ocasiones debe ser capaz de ser un individuo distinto con una actitud de soporte y empatía como características principales de su conducta, su intervención deberá ser integral con un sentido humanista, generando resultados los cuales justificaran su desarrollo profesional en el ámbito laboral (Fombuena, 2011).

### **El liderazgo como estrategia del Trabajador Social**

El liderazgo de equipo demuestra lo beneficioso que es un equipo de trabajo, su función es vital porque permitirá el empoderamiento de conocimientos mediante la participación de los individuos que lo integren a través de sus experiencias, este líder puede pertenecer al equipo como también suele ser un agente externo pero en si su aporte es muy valioso dentro del cumplimiento de tareas (Gil, Alcover, Rico y Sánchez, 2011). El papel del líder permite reconocer las fortalezas y virtudes de los miembros del equipo de trabajo, dando la oportunidad de conocer que todos los seres humanos son importantes en el momento de tomar decisiones, de solucionar problemas.

### **Interdisciplinariedad en las instituciones laborales**

La interdisciplinariedad dentro de un establecimiento laboral es un factor elemental para su correcto funcionamiento, pero es la integración o cooperación entre profesionales lo que permite el desarrollo institucional. Al referirnos a la interdisciplinariedad nos estamos acercando a los cambios que se dan dentro de diferentes procesos porque esto permite la adquisición de una visión holística integral que permite generar conocimientos para que los profesionales puedan desenvolverse en los mismos ámbitos de los otros profesionales que laboral en la misma institución (Carvajal, 2010). Esto nos permite afirmar que la interdisciplinariedad contribuye al mejoramiento de habilidades para conseguir el aprendizaje y la integración de conocimientos de profesionales opuestos, es decir que el trabajo interdisciplinario concede a un profesional en particular adquirir un pensamiento crítico y analítico

de todos los expertos que trabajan en una organización laboral. Con esta aportación coincide Jar, (2010), al afirmar que en un equipo multidisciplinario, cada uno de los profesionales preparados en diversas ramas de conocimiento realiza un aporte en busca de una solución para cada problemática haciendo uso de conceptos teóricos, metodológicos y de un conjunto de técnicas perteneciente a cada campo profesional.

Las diferentes disciplinas como la economía, la sociología, el trabajo social, aunque se consideren en determinados instantes involucradas en sus respectivos campos epistemológicos y metodológicos, siempre tendrán un punto donde se interrelacionaran. Aquella interrelación ofrece amplias posibilidades cooperativas y de amplitud de visión que facilita nuevas interpretaciones y descubrimientos en todas las disciplinas de las Ciencias Sociales y las Humanidades (Márquez y Quiñones, 2014).

### **Integración de equipos de trabajo**

El integrar equipos de trabajo impulsa un buen ambiente laboral entre los profesionales que se desenvuelven en cada campo a través de las relaciones interpersonales que se crean a partir de la necesidades de desempeñarse dentro del equipo y ser parte activa del mismo. Las relaciones entre profesionales de distintas áreas que desempeñan sus labores dentro de un mismo establecimiento es una forma de enseñanza sobre colaboración y cooperación (Barragán de Anda, Aguinaga y Ávila, 2010). Con lo cual se demuestra que cada individuo percibe de manera distinta las relaciones con los demás, pero la integración grupal es lo que permite fortalecer el aspecto social y profesional (Rodríguez, 2011). Por todo lo expuesto el Trabajador Social en su ejercicio profesional dentro del ámbito laboral requiere incorporar la integración de equipos interdisciplinarios como estrategia básica dentro de una institución laboral y está en la obligación de potencializar sus conocimientos en habilidades y destrezas interactivas para la conformación de equipos de trabajo como parte de sus competencias profesionales. La experiencia acumulada en diferentes ámbitos de intervención que tiene el Trabajo Social, por mencionar uno de ellos, el contexto laboral es uno de los espacios que hace posible su desempeño profesional. La existencia de una diversidad de planes, programas, proyectos, servicios es bastante amplia y el Trabajo Social puede desempeñar un papel apreciable si se cuenta con la capacidad de comprender que el ámbito laboral, es un campo profesional a través del cual se puede dar el cumplimiento de su función esencial, la misma que se centra en impulsar y promover el cambio social, la resolución de problemáticas en relación a las relaciones humanas, el fortalecimiento, la concienciación de la sociedad en su conjunto para incrementar el bienestar, de la misma manera en

como se refleja en la definición de la Federación Internacional de Trabajo Social (Raya y Caparrós, 2013).

Hoy en día, el hecho de integrar de forma correcta un equipo de trabajo se convierte en un aspecto que afecta tanto a la organización así como también al propio desempeño de los equipos y la institución ( Bayona y Heredia, 2012).

Es de vital importancia conformar un equipo de trabajo donde se incluyan profesionales que generen un aporte significativo al trabajo u objetivo final que tiene el equipo en sí, hablamos entonces de integrar equipos donde todos realicen un aporte y al referirnos a dicho concepto es necesario hacer hincapié en la enseñanza y aprendizaje que obtiene cada individuo al ser parte activa del equipo. Los individuos logran detallar la forma en cómo perciben su organización, concebida como un todo, o subdivisiones de la misma a la cual pertenecen, conocida como su área o su equipo de trabajo. Aquellas percepciones tienen un resultado que genera una fuerte influencia en los aspectos importantes o estratégicos de la organización, como por ejemplo en la innovación, la cooperación, un servicio con calidad y eficacia, la seguridad individual e institucional (Gonzales, 2011). Coordinar equipos de trabajo es un proceso que requiere la utilización de estrategias y modelos de procedimiento que se enfocan en la unificación de acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el fin de alcanzar objetivos y metas comunes. La coordinación se convierte en una garantía para que un equipo funcione como una unidad y se conceptualiza como un proceso clave para comprender la efectividad de trabajar en equipo (Rico, Sánchez, Gil y Taberero, 2011).

En las organizaciones los equipos de trabajo son considerados como el elemento fundamental. En la actualidad, las labores dentro de las empresas se organiza y ejecuta en equipo y ello hace que las formaciones de esos equipos sean muy diversas y los fenómenos y procesos que se generan dentro de ellos resulten complicados y con alto nivel de interrelación (Orengo, Peiró y Zornoza, 2011), esta afirmación corrobora (Rico, Alcover y Taberero, 2010). Por tal motivo es conveniente afirmar que para que las instituciones laborales puedan enfrentarse y adaptarse de manera correcta a los constantes cambios de la sociedad actual es esencial la organización mediante la integración de equipos de trabajo, lo cual facilitará la distribución de tareas designadas, mejorará las interrelaciones profesionales y potenciará los servicios que se brinda; todo esto conlleva al ascenso de la competitividad socio-económica de la institución. Cuando se incluye la interdependencia en la conformación de equipos de trabajo se hace hincapié en la cooperación profesional que debe reinar para el desarrollo de actividades dentro

del equipo y que facilita el logro de resultados eficaces. En otras palabras, cuando un equipo integrado por varios profesionales depende de sus comportamientos, conocimientos y actuaciones salen a flote características como el apoyo, el cooperativismo y la corresponsabilidad, las cuales convierten al equipo en un todo.

Para que el trabajo en equipo posea competitividad se requiere de la predisposición de cada miembro y la colaboración con todos los profesionales que forman parte del equipo en la ejecución de actividades para conseguir objetivos comunes, intercambiando informaciones, adquiriendo responsabilidades, proponiendo soluciones ante las dificultades que se presentan, aportando al mejoramiento y desarrollo general (Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, París y Cela, 2011). Los procesos de interacción dentro de un equipo de trabajo son elementos esenciales que aseguran su correcto funcionamiento, es así que el solo hecho de permitir a los integrantes de un equipo interactuar entre sí mediante la realización de actividades o tareas designadas posibilita un trabajo eficiente ya que se complementa las capacidades, habilidades, destrezas y conocimiento de forma igualitaria lo cual permite el logro de la meta planteada y por consecuencia la satisfacción tanto individual así como también la satisfacción colectiva. En definitiva los equipos de trabajo sea cual sean sus ámbito de actividad, asumen mucho beneficio y efectividad, estableciéndose como una base elemental en el logro de metas, del mejoramiento de la calidad de servicio y de la excelencia en las organizaciones. En los tiempos actuales, la integración de equipos de trabajo se convierte en parte imprescindible para la instauración de situaciones dinámicas y en una alternativa fortuita para cumplir con las exigencias de la sociedad (Malpica, Rossell, & Hoffmann, 2014). Finalmente en cuanto al rol fundamental que desempeña el Trabajador Social dentro del campo laboral se debe tomar en consideración todos los procesos necesarios para garantizar su competitividad, estamos refiriéndonos a la capacidad que tiene el profesional para organizar equipos de trabajo desde la interdisciplinariedad. La instauración de los equipos de trabajo como estrategia organizacional concederá a la empresa las herramientas y medios para poder enfrentar el sin número de desafíos que hoy en día representan limitantes en el desarrollo social, político, económico y cultural convirtiéndose en garantía de su competitividad.

El papel del Trabajo Social es relevante en el momento de realizar actividades en equipo, es decir la participación de diferentes profesionales conlleva a la participación de diferentes ideas, opiniones, criterios que deben ser respetados por todos. Es decir conlleva al desafío de superar las visiones fragmentadas, convirtiéndose en un trabajo colectivo teniendo en consideración las diferentes disciplinas.

En sí el rol que desempeña el profesional de Trabajo Social en el ámbito laboral para atender las problemáticas propias de este contexto gira en torno al aprovechamiento de potencialidades y capacidades humanas, es decir que toma al factor humano como la principal fuerza de cambio, generador de iniciativas y protagonista de soluciones de situaciones complejas.

Entonces la participación del Trabajador Social siempre resulta relevante en la atención de dificultades generadas por el capital humano dentro de la organización que brindan servicios laborales.

## Referencias

- Alcover, C.; Rico, R. y Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. ISSN: 0214-7823. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77817210002>
- Barragán de Anda, A.; Aguinaga, P. y Ávila, C. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. ISSN: 1665-6180. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820841005>
- Bayona, J. y Heredia, O. (2012). El Concepto del equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. ISSN: 0123-5923.
- Carvajal, Y. (2010). Interdisciplinariedad: Desafío para la educación superior y la investigación. ISSN: 1909-2474. Disponible en internet en: <http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n31/n31a11.pdf>
- Farias, F. y Firinguetti, L. (2012). Valoración de las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el gran concepción. ISSN: 1414-4980. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179624760004>
- Fombuena, J. (2011). ¿Quién es el otro de trabajo social? Alteridad y Trabajo Social. ISSN: 15780236. Disponible en Internet en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161021917007>
- Gómez, F. (2010) Competencias profesionales en trabajo social. ISSN: 1578-0236.

Gómez, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. ISSN: 1578-0236V. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>

Gonzales, V. (2011). El clima de los equipos de trabajo una propiedad configuracional. ISSN: 02147823v.

Jar, A. (2010). Trabajo interdisciplinario e interinstitucional: ser o no ser. ISSN: 0325-7541. Disponible en Internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213014884001>

Malpica, R.; Rossell, R. y Hoffmann, Ingrid. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. ISSN: 1856-9099.

Márquez, B. y Quiñones, M. (2014). La interdisciplinariedad cultura-historia en las investigaciones regionales en Cuba. ISSN: 1315-9496. Disponible en internet en: [http://www.scielo.org/ve/scielo.php?pid=S1315-94962014000100011&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org/ve/scielo.php?pid=S1315-94962014000100011&script=sci_arttext&tlng=es)

Orengo, V; Peiró, J. y Zornoza, A. (2011). Equipos de trabajo en las organizaciones. Aportaciones recientes de la investigación y sus implicaciones para la práctica profesional. ISSN: 0214-7823.

Ortega, M. (2015). Trabajo social como trasdisciplina. Hacia una teoría de la intervención ISSN: 0717554X.

Ponce, L. (2012). Teorizar la experiencia profesional del trabajo social. ISSN: 1578-0236. Disponible en Internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024437015>

Raya, E. y Caparros, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa vías para el emprendimiento. ISSN: 1133-6552. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>

Rico, R.; Alcover, C.; Taberero, C. (2010). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). ISSN: 1576-5962.

Rodríguez, R. (2011). La estructura temporal de la intervención en el Trabajo Social. Un enfoque desde la fenomenología de Alfred Schutz. ISSN: 1794-2489.

Torrelles, C.; Coiduras, J.; Isus, S; Carrera, X.; Paris, G. y Cela, J. (2011). Trabajo en equipo: Definición y Categorización. ISSN: 1138-414X. Disponible en internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>