



SEMANA económica

Trabajo social: las empresas cambian su abordaje

Contar con un profesional en trabajo social ya no es obligatorio para las empresas y algunas empiezan a prescindir de ese perfil. Otras, en cambio, redoblan y transforman su apuesta.

Un reciente cambio normativo está llevando a las empresas peruanas a tomar decisiones respecto a cómo abordarán en adelante el bienestar organizacional. El pasado 14 de junio fue derogado el Decreto Supremo (DS) N° 009-65, que imponía a las compañías con más de 100 empleados la obligación de tener en su planilla a un trabajador social titulado y colegiado. Tras ello, algunas empresas han empezado a optar por prescindir de estos profesionales. “Han buscado una salida concertada. Han ofrecido un plan de salida y cesado a este trabajador porque consideran que no es necesario”, revela el socio del estudio **Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**, Brian Ávalos.

Muchas de esas salidas se concretaron a fines de junio. En esas empresas, las funciones que solía desempeñar el profesional en trabajo social se han repartido entre otro personal o se han tercerizado. Otras incluso evalúan la posibilidad de que profesionales de otras disciplinas –como psicólogos o médicos ocupacionales– asuman esa funciones.

Como señala la asociada *senior* de **Garrigues**, Milagros Villavicencio, la derogación del DS pretendía actualizar y flexibilizar las condiciones de contratación, no eliminar “la obligación de mantener la armonía y el clima colaborativo”. Sin embargo, en la práctica, el cambio podría suponer un impasse para los planes de bienestar de ciertas compañías. “Los programas se van a quedar en *stand by* hasta que se adecúen y vean qué funciones pueden adoptar de trabajo social. Eso es retroceder lo avanzado”, advierte la gerenta general de **Ebals Consultores**, Ebelin Huamani.

Frente a ello, existen otras empresas que han optado por alejarse de un enfoque normativo del bienestar y quedarse con sus trabajadores sociales. La gerenta de Consultoría de Negocios de **PwC** Perú, Diana Plasencia, atribuye esa decisión a una maduración en el abordaje del bienestar corporativo. “Estamos viendo que las empresas más grandes son aquellas que están creando equipos multidisciplinarios para evolucionar la gestión del bienestar”, explica.

En los mencionados equipos, los planes de bienestar se abordan desde diversas aristas y especialidades, incluida la del trabajador social. El **Grupo UNACEM**, por ejemplo, tiene a una trabajadora social en cada unidad de negocio. Ellas, a su vez, se reúnen mensualmente con la VP Corporativa de Talento para coordinar, evaluar y planear las iniciativas de bienestar del holding. “Queremos seguir elevando nuestros estándares y ellas son grandes proveedoras de información,[por] este conocimiento tan fino y profundo del trabajador. Las escuchamos mucho”, afirma la VP Corporativa de Talento y Cultura del **Grupo UNACEM**, Marlene Negreiros.

Mientras las compañías se adecúan recién a estos cambios, el Legislativo prepara ahora proyectos de ley para reinstaurar la contratación obligatoria de trabajadores sociales. Está por verse, ahora, cómo se alinearán esta cambiante regulación con las estrategias empresariales.