



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la
emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas
privadas de la ciudad de Guayaquil**

AUTOR:

Morán Vera, Georgina Graciela

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciatura en Trabajo Social**

TUTOR:

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Septiembre de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Morán Vera, Georgina Graciela**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**

TUTOR (A)

f. _____

Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, a los 18 del mes de septiembre del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Morán Vera, Georgina Graciela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

LA AUTORA

Morán Vera Georgina Graciela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
AUTORIZACIÓN

Yo, **Morán Vera, Georgina Graciela**

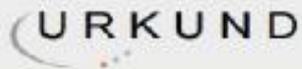
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

LA AUTORA:

Morán Vera Georgina Graciela

REPORTE DE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Trabajo Titulacion.docx (D80456105)
Submitted: 10/2/2020 3:01:00 AM
Submitted By: christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Christopher Muñoz Sánchez". The signature is fluid and cursive, with a large initial "C" and "M".

Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.
Docente Tutor UTE SED A-2020
Carrera de Trabajo Social UCSG

Agradecimiento

A Dios, por acompañarme en este largo camino y nunca soltarme de su mano en todos los aspectos de mi vida.

A mis padres, por su constancia y esfuerzo, por brindarme siempre su apoyo con una palabra de aliento en este proceso.

A mi hermana, por ser mi guía y mi ejemplo a seguir.

A mi novio, por su amor y sus palabras de motivación

Morán Vera, Georgina Graciela

Dedicatoria

Es indudable no mencionar a mis padres en este proceso de titulación ya que sin su constancia y dedicación no hubiese sido igual. Dedico este primer eslabón a Desiderio Morán y Silvia Vera, los pilares fundamentales de mi vida.

A mis tías, mi hermana y mis sobrinas por transmitirme siempre motivación y así poderme superar. ¡Las amo!

Morán Vera, Georgina Graciela



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs
TUTOR

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____
Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

Calificación



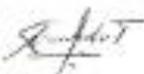
FACULTAD: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA: TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO: VII A 2020

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19: CASO DE ESTUDIO EN EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por esta estudiante GEORGINA GRACIELA MORAN VERA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA GUEVEDO TERAN	SARA ROWENA ACOSTA BUSTAMANTE	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e informe final	7.25 / 10	7.66 / 10	7.38 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	7.53 / 10		

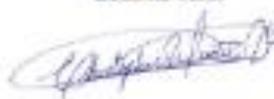
Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos:


Miembro 1 del Tribunal


Miembro 2 del Tribunal


Oponente

Docente Tutor



ÍNDICE GENERAL

Agradecimiento.....	VI
Dedicatoria.....	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	VIII
Calificación.....	IX
ÍNDICE GENERAL.....	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
Capítulo 1.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Antecedentes.....	6
1.2.1 Antecedentes Estadísticos.....	6
1.2.2 Antecedentes investigativos.....	8
1.3 Preguntas de investigación.....	11
1.4 Objetivos.....	12
1.4.1 Objetivo General.....	12
1.4.2 Objetivos específicos.....	12
1.5 Justificación.....	12

Capítulo 2: Marcos Referenciales	14
1.6 Referente teórico	14
1.6.1 Intervención social.....	14
1.6.2 Teoría General de los Sistemas	17
1.7 Referente Conceptual	20
1.7.1 Intervención social en Trabajo Social.....	20
1.7.2 Bienestar	24
1.7.3 Calidad Total	26
1.7.4 Varias definiciones	27
1.8 Referente Normativo.....	28
1.8.1 Constitución del Ecuador del 2008.....	28
1.8.2 Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo	29
1.8.3 Código de Trabajo.....	31
1.8.4 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	32
1.8.5 Organización Internacional de Trabajo.....	33
1.8.6 Universal de los Derechos Humanos.	34
1.9 Referente Estratégico	35
Planes Estratégicos/ Agendas Nacionales.....	35
1.9.1 Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021	35
1.9.2 Agenda Nacional Para La Igualdad De Las Mujeres Y Personas LGBTI	36
1.9.3 Agenda Nacional de Discapacidades.....	38
Capítulo 3: Metodología de la Investigación	40

3.1	Enfoque de la Investigación	40
3.2	Tipo y Nivel de la Investigación	40
3.3	Método de la Investigación	40
3.4	Universo	42
3.5	Muestra	42
3.5.1	Características de la muestra	42
3.6	Muestreo.....	43
3.6.1	Criterios muestrales	44
3.7	Categorías y subcategorías de estudio	44
3.8	Formas de recopilación de la Información	45
3.9	Formas de análisis de la Información	46
Capítulo 4: Resultados		48
4.1	Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria (Covid -19) en la ciudad de Guayaquil	48
4.2	Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano	52
4.3	Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención	55
4.4	Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria	56
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones		61
5.1.	Conclusiones	61

5.1.1. Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, en la ciudad de Guayaquil.....	61
5.1.2. Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano.	62
5.1.3. Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención.....	62
5.1.4. Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria	63
5.2. Recomendaciones	64
Bibliografía	65
Anexos	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Principales funciones como Trabajador/a Social.....	48
Figura 2 Roles y funciones más relevantes en Trabajo Social.....	49
Figura 3 Coordinación y/o derivación para la intervención.....	50
Figura 4 Técnicas para la intervención antes de la emergencia sanitaria..	51
Figura 5 Técnicas para la intervención en la emergencia sanitaria.....	52
Figura 6 Limitaciones para la intervención en emergencia sanitaria.....	56
Figura 7 Posición del profesional referente al bienestar del trabajador.....	57
Figura 8 Programas con efectividad en la Organización.....	59
Figura 9 Grado de satisfacción de los programas/actividades/servicios realizados en la organización.....	60

RESUMEN

El presente estudio previo a la licenciatura fue realizado en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil, en el cual está dirigido a profesionales del Trabajo Social, donde su objetivo general es "Caracterizar la intervención del Trabajo Social en el lugar de trabajo durante la emergencia de salud (Covid -19) en la ciudad de Guayaquil", desde un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo) a través de un estudio exploratorio y con un corte transversal por la emergencia de salud (marzo - agosto), que ayudó a recolectar información y consecuentemente, recolección de datos a través de diferentes técnicas. Desde un enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 30 profesionales de Trabajo Social; desde el enfoque cualitativo, se aplicaron 3 entrevistas a profesionales del Trabajo Social, a su vez se realizó una revisión documental de sus planes de trabajo, con la información obtenida se ejecutó la triangulación correspondiente para contrastar a través de sus teorías tales como: Intervención Social, Teoría General de Sistemas y Teoría de Gestión del Talento Humano. Este análisis dio como resultado el efecto y la consecuencia provocada por la emergencia sanitaria en el momento de la intervención de los profesionales.

Palabras Claves: Trabajo Social, intervención, laboral, bienestar y covid19

ABSTRACT

The present study prior to the degree was carried out in private companies in the city of Guayaquil, in which it is aimed at Social Work professionals, where its general objective is to "Characterize the intervention of Social Work in the workplace during the emergency of health (Covid -19) in the city of Guayaquil", from a mixed approach (quantitative-qualitative) through an exploratory study and with a cross-section due to the health emergency (March - August), which helped to collect information and consequently, data collection through different techniques. From a quantitative approach, a survey was applied to 30 Social Work professionals; From the qualitative approach, 3 interviews were applied to Social Work professionals, in turn a documentary review of their work plans was carried out, with the information obtained the corresponding triangulation was executed to contrast through their theories such as: Social Intervention, General Systems Theory and Human Talent Management Theory. This analysis resulted in the effect and the consequence caused by the health emergency at the time of the professional's intervention.

Key Words: Social Work, intervention, labor, well-being and covid19.

INTRODUCCIÓN

La intervención social ha evolucionado con el tiempo, sufriendo y adaptándose a los cambios de las diferentes épocas, por consiguiente a las circunstancias sociales y políticas, pasando de la beneficencia hasta llegar a lo que hoy en día como conocemos como intervención. En la actualidad, está sustentada como una actividad profesional en donde se diagnostica, se planifica y se ejecuta. Conoce realidades sociales desde otra perspectiva en donde interviene en métodos como social, grupal y comunitario, otros autores también plantean a la intervención familia ya que siempre ha sido objeto de estudio.

Además de estos métodos, el profesional puede ejercer su profesión desde diferentes ámbitos como educación, salud, vivienda, laboral, entre otro; dándole el enfoque necesario.

Considerando lo antes mencionado, este estudio investigativo busca la caracterización del profesional de Trabajo Social en el ámbito laboral específicamente en la emergencia sanitaria, en donde, se conocerán las estrategias, limitaciones, funciones, programas de bienestar y satisfacción del profesional para lograr una intervención con sus colaboradores en época de confinamiento.

Capítulo 1. En este capítulo inicial se presenta el planteamiento del problema desarrollado en diferentes enfoques, asimismo, los antecedentes tanto investigativos como contextuales, lo cual guardan relación con nuestro estudio, también se presentó las preguntas de investigación que guardan relación con objetivos, general y específicos, por último, se muestra la justificación del estudio.

Capítulo 2. Se presenta las teorías que están vinculadas a cabalidad con la intervención y específicamente con el área laboral, siendo estas, intervención social, teoría general de los sistemas y teoría de gestión de talento humano, por otro lado, se da a conocer el referente conceptual desde diferentes miradas como la intervención social, bienestar (individual, social y laboral) y calidad total, por último, se detallaron los referentes normativos y estratégicos.

Capítulo 3. Se presenta el levantamiento y recolección de información. Expuesto desde un enfoque mixto, de tipo exploratorio y con un corte transversal; también se presenta el universo, muestra y muestreo con diferentes criterios para obtener la indagación, desde diferentes técnicas como encuesta, entrevista y revisión documental.

Capítulo 4. Se ejecutó lo antes mencionado para una posterior triangulación entre las técnicas expuestas, las teorías indicadas en el capítulo 2 y el análisis correspondiente.

Capítulo 1

1.1 Planteamiento del problema

Para Vílchez, Martínez y Martínez (2008) plantean que “la intervención social en Trabajo social es dinámica y se construye con el pasar de los días. Se requiere no solo de adaptaciones que son exigidas por una sociedad sino recuperar las adquisiciones del pasado para dar sentido a una práctica que se dé respuesta a las necesidades sociales” (Vílchez Pirela, Martínez Mercado, & Martínez Mina, 2008). De esta manera, el profesional busca contribuir desde las teorías un sentido amplio, teniendo en consideración que se trata de una tarea colectiva en la que se encuentra responsable de aportar en un mejor servicio para los usuarios. Desde este punto vista, los profesionales en este ámbito están rodeados de oportunidades y a su vez de amenazas, lo cual puede convertirse en situaciones emergentes para la disciplina. De tal modo que, pueden existir diferentes enfoques que el Trabajador social puede hacer en su labor. Es así, como algunos profesionales de empresa se han ido ajustando a los cambios realizados por las relaciones laborales.

Para (Raya y Caparrós) mencionan que, se da desde lo paternal “enfoque asistencial”, dando como respuesta a las obligaciones generadas por el empleador, desde ámbitos de vivienda o educación. (Raya Diez & Caparrós Civera). A partir esta visión crítica se ve a la profesión excesivamente asistencial lo que provoca la pérdida de la identidad dentro de la empresa en las que se desarrollan obras sociales desde las demandas de atención social de sus trabajadores.

Para Ana Quinde (2014), menciona otra etapa de intervención como es la re-conceptualización, incorporando en ella los “proyectos sociales” presentándose en conjuntos de otras actividades o servicios, teniendo como objetivo el orientar y accionar para conseguir resultados deseados. Estos proyectos sociales se complementan a las necesidades básicas, como lo son:

salud, educación y vivienda, así como otro tipo de necesidades como la autoestima, aprecio, seguridad, encontrar el sentido de vida, dichos proyectos buscan en el individuo respuestas positivas para una posterior preparación, ejecución y evaluación. (Quinde Lituma, 2014). Les da respuesta a necesidades sociales con un planeamiento más amplio abarcando diferentes ámbitos. Desde el Trabajo Social, la re conceptualización tiene otra mirada, es en tener a la persona o usuario como en punto de partida y no el problema, potenciando la realidad como sujetos de experiencias en sus problemas y con acción de superar las situaciones que se presenten. (CELATS, 2020)

Desde un enfoque de derechos, Alfredo Carballeda (2016), menciona a la intervención en la reconstrucción de lazos sociales como la reciprocidad, integración y pertenencia, es decir, la reconstrucción de la identidad, con responsabilidad social. (Carballeda, 2016). Este enfoque surge del día a día del profesional como una alternativa en la exploración de nuevos caminos para lograr el bienestar, se da como una iniciativa innovadora con respecto a la visión tradicional del bienestar desde la asistencia. (Monroy, 2005)

Para trabajo social en el ámbito laboral, el enfoque de derechos permite situar al individuo sobre el capital, reconocer a las personas en su espacio propicio de trabajo, las cuales permiten satisfacer el autoestima y autorrealización. ¿Se lleva a cabalidad este enfoque de derecho por parte de las trabajadoras sociales?, quizás estas sean unas de las interrogantes planteadas en esta investigación ya que se indagará su labor desde su intervención. Así mismo, se menciona otro enfoque como lo es “Desarrollo Humano”, Chiavenato plantea que, “Las personas dejarían de ser un problema dentro de las relaciones de trabajo y pasarían a convertirse en la solución, dejarían de ser mano de obra para convertirse en talentos, dotados de inteligencia, capacidades, conocimientos y habilidades”. (Chiavenato, 2009)

Una profesión como lo es Trabajo Social que está inmersa con la población desde sus diferentes ámbitos ¿Cómo está actuando en esta pandemia?, mientras que algunos países de Europa han activado los servicios de protección para dar cobertura a otros sectores vulnerables, en otros países

latinoamericanos ha surgido una combinación de medidas destacando los programas de ayuda social o mecanismos compensatorios para la situación económica. (CELATS, 2020). Por consiguiente, la contribución y el valor en situaciones como emergencias sanitarias o desastres, el trabajador social tiene mayor involucramiento, ya sea en la formulación de políticas, programas sociales. Así mismo, se debe recalcar el aporte en el análisis y diagnóstico social de las personas, familia para así una efectiva intervención en momentos de crisis y emergencias.

El Trabajo Social laboral está basado en la emergencia sanitaria (Covid-19), en el deviene algunas interrogantes centradas en las posibilidades, acciones y nuevas complejidades para la intervención. Siendo esta una enfermedad social, ya que incluye varios aspectos y efectos en las personas desde los diferentes problemas sociales en escenarios cambiantes, el trabajador social buscaría posibles estrategias para trabajar con el individuo y su familia. Sin embargo, en esta pandemia la labor de la profesión está más orientada a ámbitos como educación, salud, entre otros; dejando la gran interrogante para el ámbito laboral. *¿Cómo es la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, en la ciudad de Guayaquil?*

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Estadísticos

El mundo a finales de 2019 y comienzos de 2020 conoce un nuevo brote denominado “Coronavirus”, esta emergencia sanitaria ocasionó el aislamiento social con repercusión en las actividades económicas a grandes escalas, afectando a principales comercio como en China, Estados Unidos y Europa lo que notablemente se visualizará un efecto negativo en países de Latinoamérica. (CEPAL/OIT, 2020). Gracias a estas consecuencias, la calidad del empleo también se deteriora debido a la reducción de jornadas laborales, de salarios o simplemente perdida de trabajo, sin dejar de mencionar a las repercusiones sociales que esto conlleva. Este impacto en los mercados laborales, sin duda, afectará a diversas áreas de producción como el turismo,

el comercio y la industria de manufactura, actividades inmobiliarias y administrativas. (CEPAL/OIT, 2020)

En América Latina, se estima que un 42,4% de los empleos se encuentran en riesgo y otros como un 16,5% están en riesgo medio-alto; teniendo una probabilidad, que se vean reducidas sus horas de trabajo. (CEPAL/OIT, 2020). Una de las capacidades para adaptarse son las nuevas formas de trabajo, siendo este el trabajo a distancia o también denominado “teletrabajo”, pero algunos países no cuentan con infraestructura tecnológica adecuada que obedecen al nivel socioeconómico o ubicación geográfica.

Según la OIT (2018), como medida administrativa se debería aplicar el control vigilancia de la salud de sus empleados ante cualquier situación de riesgo, con el fin de prevenir peligros de salud laboral. (OIT, 2020). En países como España se decretan leyes como medidas complementarias para paliar la emergencia sanitaria en el ámbito laboral, refiriéndose a la protección del empleo, prestaciones de desempleo, entre otros.

En Ecuador, el Gobierno lanza una Ley en el mes de marzo denominada, Ley de apoyo humanitario, donde mencionan ejes fundamentales para la economía y en ellos el ámbito laboral, donde indican acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo. Estos trabajadores y empleadores podrán llegar a un acuerdo para mejorar las condiciones económicas con el fin de garantizar estabilidad en sus lugares de trabajo. Sin embargo, existen incumplimientos las cuales deben ser sancionadas de acuerdo con el Código del trabajo. (Asamblea Nacional, 2020, pág. 21). Por otra parte, al igual que en España, el gobierno ecuatoriano muestra una guía de prevención integral frente al Covid-19 en el ámbito laboral, lo que referencia en el Trabajador Social; en este contexto, manifiestan un papel fundamental en la atención e intervención social, principalmente para aquellas personas que se encuentran en desventaja o vulneración social.

Dado a la pandemia por la pasa el mundo surge un vínculo entre la empresa y sus trabajadores, como medida de prevención, el Ministerio de Trabajo (2020), da como responsables al personal del talento humano, responsable de seguridad y salud en el trabajo; o miembros de organismos paritarios y/o

trabajador social del ámbito laboral, elaboraren un plan comunicacional pertinente a las medidas de prevención y protección frente al coronavirus (Ministerio de Trabajo, 2020). De modo que, realizará seguimiento social, geoFigura y epidemiológico de los casos; derivar a salud ocupacional los empleados que se duda o es confirmado con Covid-19; contribuir a la socialización o información a colaboradores o sus familias con las respectivas recomendaciones por gestión de salud ocupacional, entre otros. (IESS, 2020)

Consecuentemente, una empresa debe contar con un profesional de Trabajo Social si consta más de 100 trabajadores y si tuvieren más de 300 empleados deberían contratar un segundo profesional, siendo sus obligaciones y atribuciones determinadas por la "Organización, Competencia y Procedimiento"; esto es expuesto en el Art.42, numeral 24 del Código de Trabajo. (Código de Trabajo, 2017, pág. 21).

1.2.2 Antecedentes investigativos

El desarrollo de este presente trabajo de investigación hace referencia a diversos estudios que guardan relación con el tema a tratar, siendo este, Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria (Covid -19): Caso de estudio en empresas de la ciudad de Guayaquil, para ello se han tomado en cuenta estudios relacionados a la intervención de Trabajo social.

Estrada (2011) realiza un estudio de Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos, teniendo como objetivo reflexionar sobre la intervención desde la profesión hasta la disciplina y al mismo tiempo muestra los nuevos contextos, realizando una diferenciación entre intervención social e intervención a lo social frente a problemáticas en la crisis de modernización y globalización; cuenta con una metodología de revisión documental e investigaciones. Concluye que, la intervención social en su campo social pero que también se encuentra en construcción, desde diferentes disciplinas y profesionales, articulando conocimientos para darle un sentido de búsqueda a la intervención en lo social.

Para Vílchez, Martínez y Martínez (2008) quienes desarrollaron un estudio en Colombia de “Enfoques, Teorías y Perspectivas del Trabajo Social y sus Programas Académicos”, tiene como objetivo “Explicar diversas contribuciones históricas en Trabajo Social, de una manera amplia, hacia las sociedades mundiales, latinoamericanas y colombiana” utilizando una metodología de tipo cualitativa con referentes descriptivos conceptuales mediante técnicas de revisión documental y fundamentos de investigación relacionados con Trabajo Social. Lo cual concluyeron que, la profesión de Trabajo social desde sus inicios hasta la actualidad ha existido notablemente una evolución referente a la intervención, siendo esta, una de sus mayores fortalezas.

Sarasola (2014) menciona en su estudio a los nuevos enfoques del Trabajo Social, basado en una mirada cualitativa y como técnica la entrevista, realiza a 1.361 trabajadores/as sociales distribuidos en 17 comunidades autónomas de España, siendo el objeto de estudio los profesionales y su forma de hacer ejercicio e intervención social. Por tal razón, sus conclusiones muestran la creación de nuevos escenarios para la intervención, llevando a cabo propuestas laborales de un trabajo social de futuro lo que permite adaptarse y enfrentarse a nuevas problemáticas.

Urra (2013) desarrolla un estudio en Colombia sobre el Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias, dando como objetivo, unificar un artículo donde se muestren las principales referencias teóricas en Trabajo Social desde el ámbito empresarial; surgiendo con una metodología de análisis de investigaciones. Menciono en la conclusión que, las empresas y organizaciones se establecen desde un campo específico del trabajo social, de esta manera da apertura de nuevas investigaciones e intervenciones en materia de formación profesional.

Raya y Caparros, profesoras universitarias en España, desarrollaron un estudio en Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento, haciendo referencia a la evolución histórica con la realidad actual y las posibilidades de trabajar en el mundo empresarial y sus relaciones

laborales, dando como actor principal al Trabajo Social. Es así, como concluyeron, los principios éticos de Trabajo Social son la guía en los procesos de intervención social, desde lo micro hacia lo macro, siendo estos, problemas o necesidades sociales que pueden adoptar múltiples respuestas con algunas líneas vinculadas al mundo empresarial y sus relaciones laborales.

Calderón, Naranjo y Álvarez (2010) desarrollaron un estudio en gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral, teniendo como metodología una perspectiva descriptiva desde datos cuantitativos haciendo referencia a una encuesta realizada a empresas colombianas y desde una mirada cualitativa mediante entrevistas de profundidad sobre las percepciones de actores empresariales. Concluye con el análisis hacia lo que están haciendo las empresas considerando los mejores sitios para trabajar, en las que deben tener cuenta, las buenas prácticas para el éxito en la gestión de lo humano.

Calderón, Murillo y Torres (2003) muestran su estudio sobre la Cultura organizacional y el bienestar laboral, dando con una metodología cualitativa en las cuales se compararon siete empresas encuestando doscientos cuatro empleados en diferentes ámbitos y catorce entrevistas a profundidad. Por consiguiente, concluye con el resultado de la investigación, basándose en la cultura organizacional y bienestar laboral forman una relación directa entre culturas y satisfacciones laboral pero no se establece una relación entre organizaciones con culturas orientas al proceso y bienestar.

Un estudio investigativo en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, se desarrolló el “Perfil del Trabajador Social en el ámbito laboral” por Baidal en el 2014, este trabajo tiene como objetivo “Analizar la intervención del profesional en Trabajo Social que se desempeña en el ámbito laboral, en instituciones localizadas en la ciudad de Guayaquil y su área de influencia, a fin de identificar elementos mínimos necesarios para un perfil profesional que responda a los contextos actuales de la profesión”. De modo que, cuenta con una metodología de nivel descriptivo, enfocado en lo cuanti-cualitativo, con técnicas como encuestas a 40 profesionales en Trabajo Social y un grupo focal. Este trabajo tiene como

resultado, la identificación de los roles o funciones que puede cumplir un Trabajador Social en los que no solo pueden incluir la mediación, orientador o colaborador, también puede adquirir otros aspectos como planificador o negociador donde se conjugarían para el beneficio de los colaboradores y la organización.

La Revista Ciencias Humanísticas y sociales, mostró un estudio realizado en Ecuador por Alcívar y Coveña en el 2016, “El trabajador social en el sector empresarial ganadero: caso de estudio cantón Chone, Manabí” teniendo como objetivo, la importancia del rol del Trabajador Social en los sectores empresariales ganaderos, surgiendo la necesidad de crear una propuesta de intervención que permita plantear estrategias consolidando el desarrollo de la empresa. Esta investigación cuenta con métodos históricos – lógicos, así como el de deducción – inducción, surgiendo la entrevista a profundidad como técnica. En estos resultados se obtuvieron, que el Trabajador social puede prestar sus servicios en ámbito empresariales para mejorar las condiciones de vida en el campo de talento humano priorizando el bienestar de los empleados.

A modo de conclusión, estas investigaciones realizadas en España, Colombia y Ecuador nos brindan la facilidad de dar el conocimiento necesario para describir los enfoques de intervención en Trabajo Social y así mismo explorar nuevos ámbitos como lo es el profesional en lo laboral, el vínculo con otras áreas como lo son el bienestar laboral, gestión de talento humano entre otros.

1.3 Preguntas de investigación

¿Cómo fue la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, en la ciudad de Guayaquil?

¿Cuál fue la transformación en la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria y antes de ella?

¿Cómo fue el proceso que desarrollo durante la emergencia sanitaria y cual fueron los cambios que adapto para la intervención?

¿Cómo fue la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, en la ciudad de Guayaquil

1.4.2 Objetivos específicos

Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano

Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención

Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria

1.5 Justificación

Para la sociedad, Trabajo Social se muestra como generadora de espacios, para debatir, desarrollar y elaborar estrategias que puedan elevar la calidad de vida de los individuos; las intervenciones abarcan desde los procesos psicosociales hasta la participación en la política, la planificación y el desarrollo social. La disciplina de Trabajo social ha favorecido a las diferentes áreas donde tradicionalmente se ha intervenido, tales como: personas, grupos o comunidades; en busca del bienestar del individuo. Sin embargo, la profesión ha incursionado en otros ámbitos bajo nuevas necesidades que brinda el contexto, como puede ser en el campo laboral o empresarial, es así como el profesional trabaja en relación persona y sus sistemas, potencializándolos, empoderándolos y enriqueciéndolos, por todo lo mencionado anteriormente, el profesional se convierte en un agente de cambio para la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan.

Desde el nivel académico, esta investigación puede aportar a futuros estudios ya que es un tema de actualidad, a su vez, permite identificar estrategias para realizar intervención en el ámbito laboral desde enfoques modernos como lo es el Desarrollo Humano y sus áreas: gestión de talento humano, bienestar laboral, entre otros; y no desde enfoques tradicionalistas o asistenciales, siendo este último denominado como el básico para ejercer la profesión laboral existiendo una detención en lograr el posicionamiento adecuado. Actuar en el bienestar de los/as trabajadores y en la dimensión de responsabilidad social empresarial haciendo imprescindible para responder a las necesidades de actores y sectores, desde un currículo concebido para responder al contexto de una ciudad cuyas empresas e institucionalidad demandan la intervención de profesionales de trabajo social actuando el campo de derechos y bienestar. (UCSG, 2020).

Es por esto, que surge el interés en realizar esta investigación, para caracterizar las actividades y estrategias que pueda generar el Trabajo Social al ingresar al campo laboral, ser observado desde otro punto de vista, la cual cubra las necesidades del empleador.

Capítulo 2: Marcos Referenciales

1.6 Referente teórico

1.6.1 Intervención social

Es importante en este estudio investigativo desarrollar la teoría de intervención social ya que se despliega un conjunto de acciones organizadas hacia la oferta de un servicio en el ámbito social.

Corvalán (1996) menciona a la intervención social como “el ejercicio organizado de un conjunto de individuos frente a problemáticas sociales no resueltas en la sociedad desde una dinámica de base. Esta dinámica de base, en el caso del tipo de sociedad a que hacemos referencia en este trabajo”. También la señala desde dos tipos, caritativa o asistencial y socio-política. La primera la señala como acciones de beneficencia como base de una sociedad, no asumidas desde posturas críticas, sino desde ideologías como la autoayuda “solidaridad para estar bien como uno mismo” y la segunda como concepción de objetivos relacionados con el modelo de desarrollo en una sociedad. (Corvalán, 1996)

De modo que, intervención social socio-política es ejecutada por el estado y por las ONG, en las se componen por políticas gubernamentales, modelo de desarrollo, entre otros. Las políticas sociales a través del estado, cuenta con un contenido socio-político, puesto que cuenta con objetivos se complementan y sirven de soporte.

En cualquier de estos dos tipos se pueden visualizar el reconocimiento para responder a las demandas sociales, ya sea por organismos gubernamentales o políticas sociales del Estado en las que se encuentran programas, servicios o proyectos. Es importante mencionar que la intervención social aborda algunas dimensiones, entre ellas la acción empresarial, quien en actualidad se la puede observar como responsabilidad social, en donde el Trabajo Social se desarrolla en áreas de acción social, voluntariado o relaciones con la comunidad. (Bermúdez Peña, 2001).

Así mismo, plantea paradigmas en los que proporcionan determinar el tipo de intervención:

- **Paradigma de integración:** Es el fortalecimiento del estado-nación. Busca propiciar la integración del ámbito, político, económico y cultural en una sola soberanía. Lo concibe desde la construcción de un proyecto nacional, como medida normativa. Pretende la re-socialización para integrarse a la población. La integración en sus dimensiones sociales y económicas implica la necesidad de limitación de la libertad individual para la subsistencia del colectivo. (Corvalán, 1996).
- **Paradigma competitividad:** Tiene dos principios: libertad individual y racionalidad del actor; las normas y los valores integran a la sociedad bajo estructuras, normas y valores. En este paradigma, “los individuos tienen libertad en tanto pueden obtener provecho del sistema. Son racionales en tanto tienen intereses y objetivos y son capaces de diseñar las estrategias para llegar a ellos” (Corvalán, 1996). Por lo tanto, potencia la acción y el uso de la libertad del individuo y busca reducir las acciones regulatorias entre los mercados y el individuo (Galindo Figueroa & Vargas López, 2003).
- **Paradigma de alineación:** Existe vinculación con el marxismo, dado a las ciencias sociales también se encuentra ligado al estructuralismo, donde se afirma que los proyectos social estructuralista desarrollado en la sociedad industrial es el comunista. “Este análisis prioriza a un actor social y se distancia del "otro", interpretando entre este otro y el proletariado un conflicto predefinido por la estructura” (Corvalán, 1996) En la intervención social, presenta a las sociedades capitalistas, definiciones como la lucha social en la que prevalece y promueve la toma de conciencia, posterior la creación de movimientos sociales con ayuda de organizaciones sociales. (Galindo Figueroa & Vargas López, 2003)

- **Paradigma de conflicto:** Desde este paradigma, se cumplen dos dimensiones:
 - Se basa en proyectos sociales en los que se busca fortalecer las organizaciones o movimientos de la sociedad civil y adquieren la capacidad de negociación y confrontación (Galindo Figueroa & Vargas López, 2003)
 - Propicia el nacimiento de movimientos sociales desde la sociedad civil organizada (Galindo Figueroa & Vargas López, 2003)

Por otro lado, Fantova (2015) menciona algunas características de la intervención social, estas son:

- **Carácter formal u organizado:** Realiza en la intervención social un apoyo en las familias o iniciativas comunitarias. Hace una diferencia entre el apoyo informal y la intervención, lo que permite esclarecer las posibilidades de la interacción mutua. (Fantova, 2015).
- **Necesidades sociales:** Hace referencia a la actuación guiada por la demanda, a diferencia de la intervención social quien esta inclinada a la existencia de la necesidad con algún tipo de criterio normativo, es decir, que la demanda expresada puede ser tomada en cuenta. (Fantova, 2015).
- **Integración y autonomía:** Tiene como propósito la relación y la participación (en espacios micro sociales) siendo este los elementos e instrumentos claves para la intervención. (Fantova, 2015).
- **Legitimación pública o social:** Se muestra como la delimitación de las necesidades sociales, siendo las que dan respuesta la intervención social en las que pueden ser consideradas con un propósito de responsabilidad según sus poderes públicos o sociales. Así mismo, es

vinculada como un subsistema social desde la autonomía e inclusión. (Fantova, 2015).

1.6.2 Teoría General de los Sistemas

Se puede considerar importante en este trabajo investigativo mencionar a la Teoría General de Sistemas, ya que existe relación entre la intervención del Trabajador Social en su accionar como profesional, debido que nada puede ser aislado, todo tiene que verse parte de un todo.

Ludwing Von Bertalanffy, Biólogo, presenta esta teoría como considerando que un sistema es abierto y en él se da diferentes interacciones produciendo intercambios con otros sistemas. De esta manera, lo plantea desde “no buscar solucionar problemas o intentar solucionar prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica”

Así mismo, Arnold y Osorio (1998) menciona que este paradigma se caracteriza por ser holístico e integrador, donde se da relevancia a las relaciones y lo que surge a partir de ellas. (Arnold Cathalifaud & Osorio, 1998) Por otro lado, Montaña (2011), menciona a los sistemas como una combinación en la que se obtienen un resultado o forma un nuevo conjunto, se relacionan en un todo para alcanzar metas planteadas. Estos sistemas tienen diferentes características como la objetividad y la totalidad, metas en las que se desea realizar. (Montaña, 2011)

Arnold y Osorio (1998), mencionan los objetivos generales de la teoría de Bertalanffy, siendo estos:

- Impulsar el desarrollo de una terminología general que permita describir las características, funciones y comportamientos sistémicos.
- Desarrollar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos
- Promover una formalización (matemática) de estas leyes.

De este punto de vista, consideran que la organización es un sistema complejo con procesos en los que se toman decisiones. Es así, que se considera a la teoría general de sistemas como integradora en teorías de la organización. (Vélaz, 2012)

Un concepto breve de organización lo menciona Flórez y Thomas (1993), la visualiza desde el proceso, estado, optimización y disposición en la se encuentran aspectos estructurales y funcionales.

La organización es la que determina que el sistema trabaje de una manera determinada y se dirija hacia cierto punto puesto que su estructura depende no sólo de los elementos sino también de las interrelaciones que ocurren al interior inducidas por la organización. La función y la organización aportan las directrices de sostén, de mecánica, de dinámica y de productividad del sistema. (Flórez & Thomas, 1993).

A su vez, Morín (1977) lo plantea como una organización que tiene componentes claves como lo son los individuos, en los que produce una unidad compleja o también denominado sistema, en el que se encuentra dotada de cualidades. La organización, de esta forma interrelacionan elementos e individuos en los que se convierten en un todo. Este enfoque de sistemas aporta la comprensión a la empresa desde una organización formal, la que se encuentra establecida e incorporan variables simultáneamente dependientes. Por lo tanto, este enfoque, adopta y utiliza la economía de la empresa, en la que se emplea otros tipos de propósitos que pretenden combinación de multitud de agentes y actividades: transporte, control de la contaminación y del tráfico urbano, etc. (Vélaz, 2012).

Por lo tanto, la Teoría General de los Sistemas, permite indagar de forma universal los diferentes subsistemas en los que el individuo se relaciona, entre estos, subsistemas parentales o conyugales u otros, en los que se pueda comprender los diversos comportamientos de la persona para una posterior intervención, ya que, si forma parte de un sistema, afectaría a otros en algún momento determinado de su vida. (Baidal Arreaga, 2014).

Sarabia (1995) menciona al ámbito empresarial como un campo donde la actividad humana se muestra desde una perspectiva sistémica más eficaz y adecuada. En ella se puede identificar con mayor facilidad los diferentes niveles de complejidad según Boulding. (Sarabia, 1995)

2.2.3 Teoría de Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2008) señala a la gestión de talento humano como la era del conocimiento donde buscan reemplazar a equipos de Recursos Humanos. Estos equipos de Talento Humano se encuentran exentos de actividades operativas poco esenciales para ocuparse de otras actividades como asesoría interna en las que el área asumirá actividades estratégicas de orientación donde se encontraría inmerso la organización y sus miembros. Las personas dejarían de verse como agentes pasivos donde solo se administra para convertirse en agentes activos donde ayudan a la administración y otros recursos de la organización. En la actualidad a las personas se las considera parte fundamental de la organización donde pueden tomar decisiones en sus diversas actividades, llegando a sus objetivos y por consiguiente alcanzando sus resultados deseados lo que permitiría satisfacer sus necesidades y expectativas.

El área de Recursos Humanos, ha asumido varias transformaciones a medida que transcurre el tiempo, es decir, ha pasado de la era de la industrialización clásica, era industrialización neoclásica y, por último, la era del conocimiento. Una breve descripción de lo antes mencionado se da en la primera era como lo de la industrialización clásica donde todo se ve desde el orden y la rutina donde se forma el proletariado y adopta estructuras tradicionales de departamentalización funcional y divisionales. En esta etapa se ve a la persona como mano de obra constituida por Departamento de personal y Departamento de relaciones industriales.

Por otro lado, Chiavenato menciona otra era como lo es, la industrialización neoclásica donde se puede ver a la persona como parte de los recursos humanos, es decir, adopta estructuras híbridas y de nuevas soluciones

organizacionales, de esta manera surgen la necesidad de adaptación. También, cuenta con departamentos como Recursos Humanos y Gestión de Talento Humano. Por último, está la era del conocimiento donde Chiavenato (2008) menciona:

“En la era del conocimiento, lidiar con las personas dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito”.

En esta etapa adopta unidades de negocios para sustituir a las organizaciones grandes, de esta manera, se ve a la persona como asociada, es aquí donde surgen los Equipos de Talento Humano antes mencionados.

Nuevos roles de Recursos Humanos

El área de Recursos Humanos como tal ha pasado por una transición donde los profesionales en la actualidad pueden pasar a desempeñar papeles operativos a su vez estratégicos. De esta forma, paso de operativo y burocrático a ser estratégico, de vigilancia y control a ser asociación y compromiso, de corto plazo e inmediatez a largo plazo, de administrativo a consultivo, de enfoque en la función a enfoque en el negocio, de enfoque interno e introvertido a enfoque externo y en el cliente, de reactivo y solucionador de problemas a ser proactivo y preventivo, de enfoque en la actividad y en los medios a enfoque en los resultados y en los fines. En otros términos, la organización agrega un valor como servir a sus objetivos y crear ventajas competitivas donde pueden desempeñar sus funciones más complejas y versátiles.

1.7 Referente Conceptual

1.7.1 Intervención social en Trabajo Social

La intervención es la base primordial de todo Trabajador Social ya que dirige su atención hacia un individuo, grupo o comunidad de acuerdo a la situación problema en la que se enfoca.

Martínez (2003) es citada por Barranco (2004) mencionando a la Intervención en trabajo profesional como:

Orientada a acompañar, ayudar y capacitar a las personas en sus procesos vitales para ser responsables, para ser libres de elegir y ejercer la participación, así como a facilitar los cambios de aquellas situaciones que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social, promoviendo los recursos de la política social, las respuestas innovadoras y la creación de recursos no convencionales, basados en el potencial solidario de las personas. (Barranco Expósito, 2004)

Por otro lado, Corvalán (1996) plantea a la intervención social como un factor que actúa tanto como el área colectiva con él la individual, donde busca la transformación de una contexto, es decir, el punto de partida debe ser la valoración de la situación social que debe ser erradicada. (Corvalán, 1996). Desde este punto, la intervención en Trabajo Social está vinculada tanto con el individuo como en su entorno, extendiéndose a contextos sociales, históricos, políticos, económicos y culturales de la realidad social; ejerciendo desde fundamentos éticos, epistemológicos y metodológicos de la profesión, en los cuales se encuentran basados la concepción dinámica. (Barranco Expósito, 2004).

- **Fundamentos éticos:** La intervención social forma parte de los valores y principios donde se dignifica a la persona, respeta, auto determina, busca la justicia social, igualdad de oportunidades, entre otras. Por ello, el profesional de Trabajo Social tiene el compromiso con la disciplina y la sociedad, además de estar vinculado con la calidad y la responsabilidad de proporcionar atención a personas que necesiten de ayuda, comprendiéndolo desde algunos sistemas como organización, sociedad y otros profesionales. (Barranco Expósito, 2004).
- **Fundamentos epistemológicos:** Desde los paradigmas de las Ciencias Sociales, se encuentran inmersos los modelos de intervención que se centran en la persona y su entorno, desde un enfoque global para el enriquecimiento recíproco. Estos modelos pueden ser: modelos

de la psicodinámica, psicosocial y conductista-cognitiva, responden a la capacitación de los individuos y su afrontamientos de conflictos; modelos críticos, estos se encuentran encaminados a la promoción de cambios en la sociedad y personas, y empoderamiento de derechos a través de procesos participativos; y por último, modelos sistémicos – ecológicos, los que se encuentran orientados a la intervención del individuo y sus sistemas, tendiendo como objetivo la capacitación personal, desarrollo social y un medio ambiente ecológico sostenible. (Barranco Expósito, 2004).

- **Fundamentos metodológicos:** Cifuentes (2004) plantea a la metodología como el pilar fundamental para el desarrollo de la profesión de Trabajo Social.

Es una estrategia general para concebir y coordinar un conjunto de operaciones mentales; confiere estructura al proceso, ordena las operaciones cognoscitivas y las prácticas en la acción racional profesional, agrupa los principios teóricos y epistemológicos así como los métodos para conocer o actuar sobre una realidad, tienden a ser de carácter general y en consecuencia no siempre ofrece procedimientos. (Cifuentes, 2004, pág. 13).

Por lo tanto, como métodos clásicos de la intervención están el individual, de caso y comunitario, de esta manera se presentan en procesos y estructura en las que se configuran las fases de interrelaciones y viabilizan el conocer, diagnosticar, implementar un plan de acción, ejecutar y por consiguiente evaluar este proceso en lo que se desea producir o transformar una realidad social. (Barranco Expósito, 2004).

- **Trabajo Social Individual:** Es un proceso de interrelaciones complejas que se presenta en diferentes etapas. Dirige toda su atención hacia el sujeto, en su proceso metodológico investiga la problemática que logra un desequilibrio en la persona. El método de caso deber ser, único,

dinámico y flexible. (Fernández García & Ponce de León Romero, 2006).

- **Trabajo Social grupal:** Es un proceso en el cual los individuos son investigados, capacitados o integrados, se busca canalizar sus acciones e intereses hacia los objetivos deseados. La participación de estos individuos se puede dar en dos direcciones, directa e indirecta. De tal modo que, al realizar acciones grupales se pueden utilizar recursos, ya sea de una organización.
Entre actividades que se pueden ejecutar, pueden ser: Culturales, educativas, recreativas, capacitación y sociales en las que se busca la socialización de los integrantes para una mejor convivencia. (Universidad Rafael Landívar).
- **Trabajo social en comunidad:** Es el proceso consignado a la promoción y mejora en las condiciones de vida de una comunidad o sector mediante formación y colaboración de todos los individuos o grupos. Se reconoce los problemas, se toman decisiones para una ejecución y solución de estos. Por esto, se elaboran proyectos que brinden beneficiar la comunidad. (Universidad Rafael Landívar).

Otra unidad de intervención puede ser Trabajo social familiar, en él la teoría y metodología no es suficiente, el intervenir en familias y sus problemas es complejo, los cuales no siempre se pueden atender. La intervención no puede darse de manera aislada, se relacionara con diversos profesionales como psicólogos, terapeutas, psiquiatras, educadores, médicos, abogados, policías, etc. El Trabajador social da la orientación inicial, no siempre es indispensable trabajar con toda la familia, pero es primordial tener contacto con uno de sus miembros y mantener la perspectiva familia en todo el proceso de intervención. (Awlyn Acuña & Solar, 2002, pág. 78)

Por otro lado, el Trabajador Social actúa desde diferentes ámbitos o áreas como, atención, prevención, promoción y educación, mediación, planificación y evaluación, gerencia y administración e investigación y docencia. (Barranco Expósito, 2004)

En el caso en particular, el Trabajador social en una organización, Herrera (2004) citada por Caparro y Urra (2014) lo plantea como:

Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable. (Caparro Maldonado & Urra Canales, 2014)

Domenech y Gómez (1995) citada por Caparro y Urra (2014) mencionan algunos de las funciones que puede realizar el profesional de Trabajo Social, entre ellas puede ser la planificación, ejecución y evaluación en relación a nuevas colaborados de la organización, además del estrés laboral, clima laboral, prevención, absentismo laboral, integración de personas con discapacidad o preparación para la jubilación. (Caparro Maldonado & Urra Canales, 2014)

1.7.2 Bienestar

1.7.2.1 Bienestar Individual

Roca (2014) menciona a Stanley S. Brodsky, quien muestra algunas características que debe tener un individuo en el ámbito laboral referente a su bienestar individual. Estos pueden ser:

- Obtener un trabajo atractivo y recompensado
- Sentirse seguro en esta empresa
- Mantener relaciones interpersonales
- Adquirir confianza y apoyo
- Tomar decisiones y demostrar sus habilidades
- Sentirse parte fundamental de la organización
- Realizarse como persona

Para el individuo, el tener un trabajo bien recompensado es gratificante pero cumple doble satisfacción si da respuesta a todas sus necesidades fundamentales bienestar emocional y la tasación del valor personal. (Roca Perara, 2014). Algunos autores lo destacan en tres ítems, como:

- **Necesidades vitales.** El entorno laboral permite al individuo un logro en su vida, mediante su compensación por lo que puede cubrir otras necesidades y en ella determinar su calidad de vida y bienestar. (Roca Perara, 2014)
- **Necesidades interpersonales.** Es el grado de intimidad durante la realización de diversas actividades con otras personas, en ellas están las relaciones interpersonales. (Roca Perara, 2014)
- **Identidad y expresión.** El trabajo puede brindar prestigio, a su vez, da la oportunidad de expresar, ser auténtica y creativa. En ellas se identifican en su entorno laboral. (Roca Perara, 2014)

2.2.2.2 Bienestar Social

Brinda esfuerzos dirigidos a la comprensión y estructuración, generando satisfacer necesidades en los seres humanos. De esta manera, da lugar a la promoción de ocio, talleres motivacionales, actividades extra laborales, planes con beneficio social o factores que pueden estimular en el ámbito laboral desarrollando contextos para las organizaciones. Esto visto, desde una mirada estratégica, unificando dimensiones como la diversión y socialización en las que pueden construir un equilibrio biopsicosocial en empleados con acciones laborales habituales. De tal modo que, cuenta con un impacto en las organizaciones y sus empleados, ya que se pueden observar la concientización y comprensión acerca de la calidad de vida, generando entre ellas nuevas estrategias que puedan enriquecer y/o mejorar la gestión y sus áreas. (Arrieta Jimenez, 2009)

1.7.2.2 Bienestar Laboral

Es el estado de satisfacción que puede lograr un empleado o trabajador en el desarrollo de sus funciones, reconociendo su esfuerzo en el trabajo lo que tendría como consecuencias positivas en hogar y su vida social. Así mismo, es importante fomentarlo para salud de las organizaciones en las que incluirían, el clima laboral, buena calidad en el trabajo y por consiguiente un excelente servicio. Estas consecuencias positivas agrupan, la motivación, creatividad y rendimiento. (Garrosa Hernández & Carmona Cobo, 2011).

A su vez, López (2015) menciona a Chiavenato (2004), ve al bienestar laboral como la protección de los derechos de los empleados en una organización, siendo su función, apoyar e integrar lo que les permitiría satisfacer sus necesidades. (López Salinas , 2015).

Calderón, Murillo y Torres (2003), mencionan que, a partir del surgimiento de las teorías de desarrollo humano, los empresarios llevan a la búsqueda de programas para ofrecer acciones de beneficencia, prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que aumentarían la satisfacción del trabajo y a su vez el rendimiento en el trabajo. Pero todo esto se da bajo el enfoque asistencial, debilitando al empleado en un poco recompensar el trabajo. De esta manera, se hace la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir. (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez , Cultura organizacional y bienestar laboral, 2003).

1.7.3 Calidad Total

López (2005), indica a la calidad total como la descripción del proceso de los principios de calidad, lo cual forman parte de los objetivos estratégicos de una organización, empleándolo y enfocándolo a las necesidades del cliente, es decir, va más allá de un concepto, es una ideología de trabajo. En este sentido, Calidad Total, gestión por Calidad o gestión por Calidad Total, es un

modelo o paradigma que tiene como estrategia tener al cliente satisfecho (López Gumucio, 2005)

Características de la Calidad Total

- Es amplia y supera a todos los departamentos o áreas
- Está centrada en la calidad de los procesos de productos o servicios
- Tiene como ventaja el progreso continuo
- Requiere de alta administración e implicar a las personas
- Enfocada totalmente en el cliente.
- Tiene como recurso el empoderamiento de la fuerza laboral.

1.7.4 Varias definiciones

Modelo

Viscarret (2009), menciona al modelo como la forma de convertir contextos en los que se enfrenta Trabajo Social, reconoce, comprende y explica lo que puede ocurrir para la posterior evaluación de hipótesis lo que permitiría comprobar con su fundamento la realidad. En el modelo esta se encuentra sustentado bajo las teorías las que permiten comprensión y predicción de una realidad. También, la practica forma parte al igual que las teorías. (Viscarret Gabarro, 2009).

Método

Aguilera (2013), plantea al método como el conjunto en que se genera un procedimiento ordenado donde se permite de forma orientada descubrir y explicar una realidad. A su vez, tienen a convertir un tema en un problema de investigación y por consiguiente, llevar a cabo la aprehensión de la realidad. Por otro lado, el método es complejo y no permite conocimiento ordinario o particular, estos pueden ser caminos confiables para problematizar escenarios y formular la relación entre elementos de un suceso. (Aguilera Hintelholher, 2013).

Enfoque

Du Ranquet (1996) citada por Fernández (2017) define a enfoque como:

“modelos de referencia”, los cuales, pese a la posibilidad de ser más indicados para uno u otro nivel de Intervención, no aparecen como compartimientos estanco, sino que son las diferentes ópticas para dotar de una visión amplia de la realidad social al modelo general y unitario del Trabajo social. (Fernández Riquelme, 2017).

1.8 Referente Normativo

Este trabajo de titulación hace un análisis al marco normativo tanto nacionales como internacionales, mostrando relación directa con el tema de investigación ya mencionado (Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil). Del tal modo, se detallará el enfoque que posee (preventiva, regulatoria o sancionatoria). Este marco normativo será desarrollado desde la pirámide de Keyser. Por lo tanto, se dará revisión a las siguientes normativas: Constitución del Ecuador, Organización Internacional de Trabajo, Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Trabajo y Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.8.1 Constitución del Ecuador del 2008

En Ecuador, el ente rector que garantiza los derechos de los ecuatorianos se encuentra en vigencia desde el 2008, es así como en la sección octava de “trabajo y seguridad social” en su **art. 33**, establece un enfoque regulatorio, demostrando que el trabajo no solo es un deber social sino la base económica del individuo, la cual garantizara la calidad de vida y bienestar en sus diferentes ámbitos salvaguardando su integralidad.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18).

Así mismo, en el Capítulo Sexto de “Trabajo y producción” en la sección primera de “Formas de Organización de la producción y su gestión” menciona al **art. 319** desde un enfoque regulatorio y preventivo a las implementaciones a las diversas formas de organizaciones, promoviendo el bienestar y producción de los trabajadores en sus diferentes actividades laborales, de esta manera, garantizara su desempeño laboral y por consiguiente su salud.

Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 100).

Por consiguiente, en la sección tercera de “Formas de trabajo y su retribución”, en su **art. 326**, sostiene diversos principios, uno de estos se menciona en el numeral 5, donde se desarrolla desde un enfoque regulatorio a la persona, la cual puede desarrollarse en diferentes ámbitos, sea esto, un ambiente apropiado y favorable para el desarrollo de sus actividades laborales.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101).

De modo que, se puede visualizar los derechos que puede tener un trabajador, garantizando el acceso a un empleo fortalecido con un ambiente propicio, no solo visto desde un ente regulador o sancionador.

1.8.2 Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo

En las Obligaciones de la máxima autoridad, menciona en su **art. 4, en el numeral 1**, el cumplimiento a las disposiciones de la Ley, Convenios con la Organización Internacional del Trabajo, Decretos Ejecutivos, Código del

trabajo, entre otros. De esta manera, bajo un enfoque regulatorio, se verá reflejada el ejercicio de la ley de una manera correcta ligada a otros convenios. (Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017 - 2021, pág. 9).

Otro artículo importante de mencionar, es el **Art. 58**, donde menciona las responsabilidades del profesional de Trabajo Social en sus diferentes actividades.

- En el **numeral 1** menciona, la participación del profesional en planes anuales de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 3**, Identifica los contextos de calidad de vida laboral que pueda verse afectada en la producción laboral del trabajador. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 4**, Desarrollar programas que permiten mejorar la calidad de vida y su bienestar laboral. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 5**, Aplicar técnicas que puedan comprobar necesidades sociales, laborales y de salud. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 8**, Dar acompañamiento y/o asesoramiento en el caso que se presente accidentes laborales, enfermedades ocupacional o fallecimientos. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 13**, Elaborar informes sociales donde se dé seguimientos de la evolución y evaluación del trabajador. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)
- En el **numeral 15**, Diseñar programas relacionados al acompañamiento, asesoramiento y el bienestar social laboral. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador , 2017 - 2021, pág. 50)

Por consiguiente, en este artículo y sus numerales con mayor relevancia se visualiza desde un enfoque regulatorio, ya que puede observar al Trabajador

social realizar sus funciones en compañía de otras áreas, este trabajo en conjunto tiene como objetivo el bienestar individual, social y laboral.

1.8.3 Código de Trabajo

Estipula sus normas desde el enfoque regulatorio, lo cual mantiene conformidad a la Constitución del Ecuador, a su vez, con la Organización Internacional del Trabajo. En el Capítulo sexto, de las “Obligaciones del empleador y del trabajador” en su **Art.42**, muestra las obligaciones por parte del empleador, entre estas están:

- En el **numeral dos**, menciona que todo lugar de trabajo debe contar con una infraestructura adecuada garantizando la seguridad integral del trabajador, en cual se deberá ajustar a diferentes medidas, tales como: seguridad, higiene, prevención y accesos para personas discapacitadas. (Código del Trabajo, 2017).
- En el **numeral trece**, para crear un clima laboral adecuado, se debe priorizar la relación de respeto entre trabajador – empleado, considerando que no debe existir malos tratos. (Código del Trabajo, 2017).
- En su **numeral veinticuatro**, menciona que si la empresa posee cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social. En el caso que este tuviere trescientos o más deberá contrata otro profesional en Trabajo social. las funciones y deberes serán determinados por la Organización, competencia y procedimiento. (Código del Trabajo, 2017). Con la implementación de este último numeral surge la profesión bajo la obligatoriedad. El perfil profesional está basado en las necesidades de la empresa, en algunas ocasiones estas funciones son operativas y también forma parte de la seguridad y salud ocupacional dándole lugar a otros temas como Sistema de Riesgo de Trabajo, Bienestar Social entre otros.

De tal manera, los artículos integrados en el código del trabajo, muestra relación desde un enfoque regulador, por lo cual se destacan las leyes en Ecuador que buscan el bienestar individual, social y laboral de los ecuatorianos y/o ecuatorianas.

1.8.4 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este documento guarda relación con el Acuerdo de Cartagena ya que tiene como objetivo el mejoramiento del nivel de vida de los habitantes de la Subregión, siendo unos de los principales ítems la obtención de un trabajo decente, la protección de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, la integridad física y mental de los trabajadores.

Uno de los artículos que hace referencia a lo antes mencionado es **el Art. 1** que menciona las disposiciones generales en diferentes ítems como lo es salud ocupacional, medidas de prevención, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Todo esto con un enfoque regulatorio quien tiene como finalidad el bienestar en todas sus dimensiones del trabajador atendiendo específicamente sus aptitudes y capacidades. (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2000).

Por otra parte, otro referente como lo es el **Art. 11** quien cuenta con once numerales referentes a la seguridad y salud en el trabajo, asimismo, desde un enfoque regulatorio, estas empresas u organizaciones deberán elaborar planes integrales de prevención de riesgos donde se buscará obtener algunas acciones, entre las principales están:

- **Numeral 1:** Formular políticas empresariales donde todo el personal puede conocerlas, en las que se busca prever los objetivos, recursos, responsables y programas. (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2000)
- **Numeral 5:** Diseño específico de estrategias donde pondrá en marcha medidas de prevención con relación a métodos de trabajo y producción garantizando la protección de la seguridad y salud de todos sus

trabajadores. (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2000)

1.8.5 Organización Internacional de Trabajo

En la Declaración de Filadelfia, reconoce a los seres humanos, sin distinción alguna (religión, sexo o etnia) poseen el derecho que buscar su bienestar ya sea material o espiritual, en condiciones donde el individuo no se encuentre en riesgo, de tal modo que, debe poseer libertad, seguridad e igualdad de oportunidades. (Organización Internacional de Trabajo , 2002). Por otra parte, En el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, **Núm. 161**, en 1895, concretamente en la segunda parte donde menciona al artículo 5, donde se exponen diversos puntos, siendo estos los principales:

- En el **numeral 1**, menciona la identificación y evolución de riesgos en el que el trabajador puede verse afectado. (Organización Internacional del Trabajo, 1985)
- En el **numeral 4**, busca desarrollar programas para el mejoramiento de sus labores (Organización Internacional del Trabajo, 1985)
- En el **numeral 5**, brindara asesoramiento en el ámbito de salud, seguridad e higiene en su espacio laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1985)

Asi mismo, en el **Acuerdo de Cartagena 584** en el 2008, específicamente en su **artículo 18** menciona, todo los trabajadores tienen derechos a realizar su trabajo en un ambiente de armonía para el ejercicio de sus facultades, entre ellas, físicas y mentales, donde puedan garantizar su salud, seguridad y bienestar. Por consiguiente, la OIT, menciona los derechos y responsabilidades de los trabajadores durante la emergencia sanitaria, los acuerdos en los lugares de trabajo en los cuales tendrá como obligación de informar al jefe inmediato sobre alguna situación que provoque peligro o riesgo en la salud del trabajador. (Organización Internacional del Trabajo , 2020).

1.8.6 Universal de los Derechos Humanos.

En cuanto a las normativas planteadas por la Declaración de los Derechos Humanos, sostiene en el primer artículo, todos los seres humanos nacen libres con igualdad de oportunidades, en referencia a su dignidad y por consiguiente derechos, proporcionados de conocimientos. Por ello, este artículo se encuentre en una mirada regulatoria empoderando al individuo, estipulando el trato que debe dar y recibir involucrado en una sociedad. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

En su **artículo 23** menciona a los siguientes numerales:

1. Toda persona tiene derecho a laborar desde su libre elección, basada en condiciones justas o imparciales y bajo la protección contra el desempleo. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015)
2. Toda persona tiene derecho, sin vivir episodios de discriminación y trabajar con equidad de horas de manera igualitaria a su salario. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015)
3. Toda persona que trabaja merece una remuneración justa que puede asegurar bajo la conformidad a la dignidad humana y otros medios de protección social. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015)

Este artículo se basa en el enfoque regulatorio, ya que menciona al trabajo como un derecho y en el adherido otros contextos como salarios, horas de trabajo y fin a la discriminación. En conclusión, es importante mencionar que existe un déficit en normativas referentes al Bienestar social en el ámbito laboral, donde se busca optimizar las condiciones e integración dentro de este campo, incluyendo a su sistema familiar.

También, es importante mencionar a la última Ley creada en la emergencia sanitaria como lo es la **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**, donde en algunos de sus artículos mencionan el bienestar del trabajador pero este no se cumple a cabalidad por sus empleadores.

1.9 Referente Estratégico

Planes Estratégicos/ Agendas Nacionales

A continuación se detallan las políticas públicas que se han sido previamente reconocidas y analizadas en función de aquellas que responden a la Intervención en Trabajo Social.

1.9.1 Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo establecido en el 2017, se compone por objetivos y políticas que guardan relación al tema de análisis, entre ellos:

Objetivo 1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas (SENPLADES, 2017). Este objetivo tiene como fundamento respetar, proteger y ejercer los derechos sin ningún tipo de discriminación, de modo que, en las políticas con mayor relevancia en este objetivo establece una relación con el estudio investigativo, en este caso, Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral.

1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.

1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

1.5 Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural.

1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas

1.10 Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad

y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.

1.12 Asegurar el acceso a la justicia, la seguridad integral, la lucha contra la impunidad y la reparación integral a las víctimas, bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Adicionalmente, estas políticas de estado conllevan a generar capacidades y oportunidades desde diferentes ámbitos lo que significaría la reducción de la pobreza. En este sentido, el enfoque de los derechos, busca en las personas ser prioridad y aún más en grupos excluidos. Desde esta dirección se destaca la necesidad de ejercer sus derechos.

En cuanto a los planes específicos existentes en el país que guardan relación con el ámbito laboral, en el Plan Nacional de empleo menciona la creación de 83.4000 plazas de trabajo en un periodo de cuatro años por lo que surgieron diferentes proyectos para llevarlo a cabalidad. Los cuales son: Proyecto: Empleo Joven 2017 – 2022, Programa: Fortalece empleo, Proyecto: Red Socio Empleo. Estos proyectos se encuentran sujetos a la Constitución del Ecuador, Código laboral del Ecuador, Ley Orgánica Para Promoción Del Trabajo Juvenil y Cesantía Desempleo; donde se sancionará en el caso que existiese incumplimiento para los proyectos o programas según lo establezcan sus reglamentos.

1.9.2 Agenda Nacional Para La Igualdad De Las Mujeres Y Personas LGBTI

Esta Agenda cuenta con políticas de estado quien plantea varios retos en lo que afrontan situaciones como desigualdad de mujeres y personas LGBTI y la disminución de la pobreza. De modo que, busca afirmar una vida libre de violencia, exclusión de patrones culturales de género discriminatorios, certificar una salud integral y firme ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, así también, en generar condiciones de acceso de un trabajo digno, lo que engloba el respeto a todos sus derechos.

De esta manera, es importante mencionar al **Eje 2:** quien menciona a la **Sostenibilidad de la vida**, específicamente en su **numeral 2.2 de**

producción y empleo. Desde este eje se encuentran establecidas algunas políticas como:

- **Política 1:** Alcanzar el desarrollo sostenible con igualdad y autonomía de las mujeres, implementando acciones y estrategias, para transformar sus vidas. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018 - 2021)

Lineamientos:

- Generar programas tendientes a la disminución de la pobreza de las mujeres, orientados a su empoderamiento y al logro de su autonomía económica. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018 - 2021)

Dentro de esta política hace referencia a programas o proyectos de incentivar, promover y asegurar que las mujeres puedan obtener un trabajo, en este caso ligado a otros ámbitos como lo es la agricultura.

- **Política 6:** Eliminar barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral para personas LGBTI, mediante marcos normativos incluyentes, acciones afirmativas, programas de sensibilización y formación, que garanticen su derecho a un trabajo digno y sin discriminación. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018 - 2021).

Lineamientos:

- Incorporar medidas con acciones afirmativas, que puedan facilitar el acceso sin ningún obstáculo a la población LGBTI al ámbito laboral y por consiguiente, garantizar su desempeño.
- Diseñar y ejecutar programas de concientización de género, diversidades sexuales y derechos humanos en los que se dirigirá a los empleados y empleadores.
- Articular acciones referentes al trabajo adecuado para la población LGBTI, denominado “Sello Inclusivo” que se pueden

dar en empresas privadas que tengan como iniciática la inclusión de esta población en su ámbito.

1.9.3 Agenda Nacional de Discapacidades

Esta política de gobierno cumple su accionar en la garantía de los derechos de las ciudadanas y ciudadanos de los grupos de atención prioritaria, concretamente las personas con discapacidad. Este instrumento cuenta con doce ejes como políticas públicas, entre ellas el **trabajo y empleo**, quien es su **sexto eje**; se encuentran alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la Constitución de la República, a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la Ley Orgánica de Discapacidades; y, al Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador. (CONADIS, 2017 - 2021).

El eje sexto, ya mencionado tiene dos objetivos como lo son: Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad e Impulsar el emprendimiento en las Personas con Discapacidad. De esta manera, una estrategia para llevar a cabo estos objetivos es:

- Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado

Lineamientos:

- Establecer conexiones estratégicas con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad para cumplir el accionar de inclusión laboral.
 - Establecer perfiles laborales y lugares de trabajo que pueden ser ocupados por las Personas con Discapacidad
 - Examinar referentes normativos en temas como sanciones al incumplimiento.
- Fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad

Lineamientos:

- Promover la estabilidad laboral de las Personas con Discapacidad.
- Fortalecer los planes de acción en las empresas de las Personas con Discapacidad.

Este eje busca avalar a la población con discapacidad a realizar trabajos en igualdad de condiciones, accediendo a un entorno laboral inclusivo en el que puedan desarrollar y mejorar su calidad de vida, tanto como el de la persona y su familia.

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

Este presente estudio está basado en un enfoque mixto, en el que se brinda mayor relevancia al enfoque cualitativo, denominado cuali-cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que: “Es un conjunto sistémico en el que se pueden abordar diversos fenómenos (cualitativo – cuantitativo) permitiendo la recolección y el análisis para una posterior comprensión de la información obtenida y su contexto” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación que se utilizó fue exploratorio ya que “busca analizar fenómenos desconocidos donde se puede obtener información sobre la investigación haciendo un poco más completa respecto a su contexto, problema, lo que permite identificar variables o establecer prioridades para futuras investigaciones” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Desde el presente estudio, busca abordar las percepciones de las profesionales en Trabajo Social y la forma que asumen su accionar. Así mismo, esta propuesta se encuentra inclinada al corte transversal. Álvarez y Delgado (2015), mencionan a este estudio de proveer un capítulo importante en el tiempo en las que es estudiada desde sus aspectos como sus características que se encuentran relacionadas entre sí.

En esta investigación se describirá los datos de las variables que ha tenido lugar en la emergencia sanitaria Covid 19 (Marzo – Julio) en Trabajadoras/es Sociales de empresas privadas de la ciudad de Guayaquil.

3.3 Método de la Investigación

Enfoque cualitativo: Una breve definición de este enfoque lo menciona Quecedo y Castaño (2002) donde indica que describe sistemáticamente las

características de las variables y fenómenos, es decir, genera y perfecciona categorías conceptuales, el cual las valida entre fenómenos observados en distintos contextos, así como el descubrimiento de relaciones causales. (Quecedo & Castaño, 2002)

Desde lo señalado anteriormente, los objetivos con relación a este enfoque son:

- Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano
- Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención

De modo que, para alcanzar estos objetivos se dieron a través del método inductivo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) se trata desde de lo particular a lo general, es decir, pueden analizarse situaciones particulares mediante un estudio individual de los hechos que formula conclusiones generales, que ayudan al descubrimiento de temas generalizados y teorías que parten de la observación sistemática de la realidad. (Canaan, 2019). De esta manera, se puede señalar la relación que existe entre el enfoque – Objetivos y método en las que se lograran a través de la recolección de datos en diferentes técnicas como la entrevista y la revisión documental.

Enfoque Cuantitativo: Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo mencionan como un proceso secuencial y probatorio en el que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación.

Los objetivos con relación a este enfoque son:

- Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria (Covid -19) en la ciudad de Guayaquil
- Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria

De manera que, desde este enfoque se utilizó el método deductivo, que me analiza desde de lo particular a lo general, es decir, consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya (Ramos Chagoya, 2008)

Para la recolección de datos bajo la relación de enfoque – objetivo – método se dará a través de la encuesta.

3.4 Universo

Pineda citado por López (2004), menciona que población o universo es, el conjunto de personas u objetos en los que se desea realizar una investigación, esta población puede contar con características similares entre ellas personas. El universo de este estudio serán los/as Trabajadores/as Sociales que realicen su accionar en empresas privadas dentro del ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil.

3.5 Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan a la muestra como un subconjunto de elementos que están inmersos que se encuentran vinculados a la población a investigar. Este estudio cuenta con una muestra probabilista, esto se refiere a que todos los elementos de la población tienen la oportunidad de ser escogidos para la muestra, por lo que se realiza una selección de forma aleatoria. Dado a la población, se seleccionará con el método aleatorio simple un aproximado de 30 profesionales de Trabajo Social en el ámbito laboral para la posterior participación.

3.5.1 Características de la muestra

Los criterios para la selección de la muestra se darán por sectores:

Empresas de alimentos	Empresas agroindustriales	Empresas industriales	Empresa de Servicios
Cervecería Nacional	Ingenio San Carlos	DIAB Ecuador	Hotel Ciudad del Río
Balanceados Nova S.A BALNOVA	Reybanpac, Rey Banano del Pacifico C.L.	Mabe – Ecuador S.A	Consortio Metro Bastión
Proexpo		Galapesca	CONECCEL
Naturisa S.A		EP Petroecuador	D'Mujeres
TIA S.A			Fiscalía del Guayas
Compañía Nacional De Plásticos CONAPLAS			Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo
			Almacenes DePrati
			Instituto particular Abdón Calderón
			Consortio Puerto Limpio
			Hospital Militar De Guayaquil
			Sociedad de Beneficencia de Señoras de Guayaquil

Tabla N°1 Sectores para criterios de muestra

3.6 Muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el muestreo es el subconjunto en él sé que obtiene el interés para recolectar datos con el objetivo de responder el planteamiento de un problema en la investigación.

3.6.1 Criterios muestrales

Para la participación en este estudio se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Empleados/as que cuenten con un título de Licenciado en Trabajo Social.
- Trabajadores/as Sociales que cumplan sus funciones reales de la profesión.
- Profesionales que cuenten con un año como tiempo mínimo en la empresa.
- Los Trabajadores/as Sociales deben laborar en una empresa privada.

3.7 Categorías y subcategorías de estudio

Variable o Categoría	Subvariables	Indicadores	Instrumentos	
			Encuestas	Entrevistas
Intervención de Trabajo Social laboral	Procesos de intervención	Diagnóstico de problemáticas	x	
		Planificación de intervención	x	
		Seguimiento de casos	x	
		Coordinación multidisciplinaria		
	Procesos	Creación y ejecución de programas		X
		Transformación de intervención		X

		Estrategias en emergencia sanitaria		
		Talento Humano		X
	Autopercepción	Experiencia en el ámbito laboral	x	
		Conocimientos	x	
		Significación	X	
		Limitaciones		

Tabla N°2 Categorías y subcategorías

3.8 Formas de recopilación de la Información

Para la recopilación de datos se utilizaron técnicas del enfoque cuantitativo y cualitativo.

- **Enfoque cualitativo:**

Entrevista semiestructurada: Robles (2011) indica que, se base en un guion en el cual se plasman temas o ítems de interés en el que se desea abordar en este encuentro, se debe realizar previo a la sesión, donde se controlaran los tiempos, importancia de tema para no desviar al entrevistado. (Robles , 2011). En este estudio se realizó cinco entrevistas a Trabajadores/as sociales en el ámbito laboral de empresas privadas.

Revisión documental:

Sosa (2006), plantean como la recolección de información mediante diferentes fuentes en la que pueden triangular información, de este modo se puede corroborar u obtener información adicional que pudiese complementar la evidencia de otras fuentes de estudio. (Sosa Cabrera, 2006). En este presente estudio, se utilizó esta técnica para recabar información sobre el accionar de

las profesionales en Trabajo Social, así como, programas, proyectos, protocolos, procesos o planes de trabajo en la institución donde laboran.

- **Enfoque cuantitativo:**

Encuesta: López-Roldan y Fachelli (2015) indica que, recoge datos a través de la interrogación de los sujetos (cuestionario), es sistemática ya que derivan de una problemática en los que se administran a una población o muestra. (López-Roldán & Fachelli, 2015). Como se mencionaba anteriormente, realizaron 30 encuestas a Trabajadoras/es Sociales en el ámbito laboral de empresas privadas de diferentes sectores, es importante mencionar que este número aproximado de muestra puede variar debido a un posible margen de error.

3.9 Formas de análisis de la Información

- 1. Revisión de datos investigados:** Completado el levantamiento de información de las Trabajadoras/es Sociales en las organizaciones se procederá a la revisión y reconocimiento de la misma a través de las técnicas antes mencionadas, al mismo tiempo se realizó filtros y clasificación debido al margen de error.
- 2. Tabulación de datos investigados:** Se procedió al ordenamiento de los datos en sus diferentes técnicas y posteriores a la transcripción.
- 3. Análisis de información:** Para el análisis, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, obtenido a través de la encuesta un posterior el análisis e interpretación de la información obtenida, así mismo, en el enfoque cualitativo, obtenido en las entrevistas se realizó una codificación axial para debida relación entre categorías y Subvariables; en la técnica de revisión documental, se reconocer e interpreta el accionar de las profesionales en Trabajo Social.

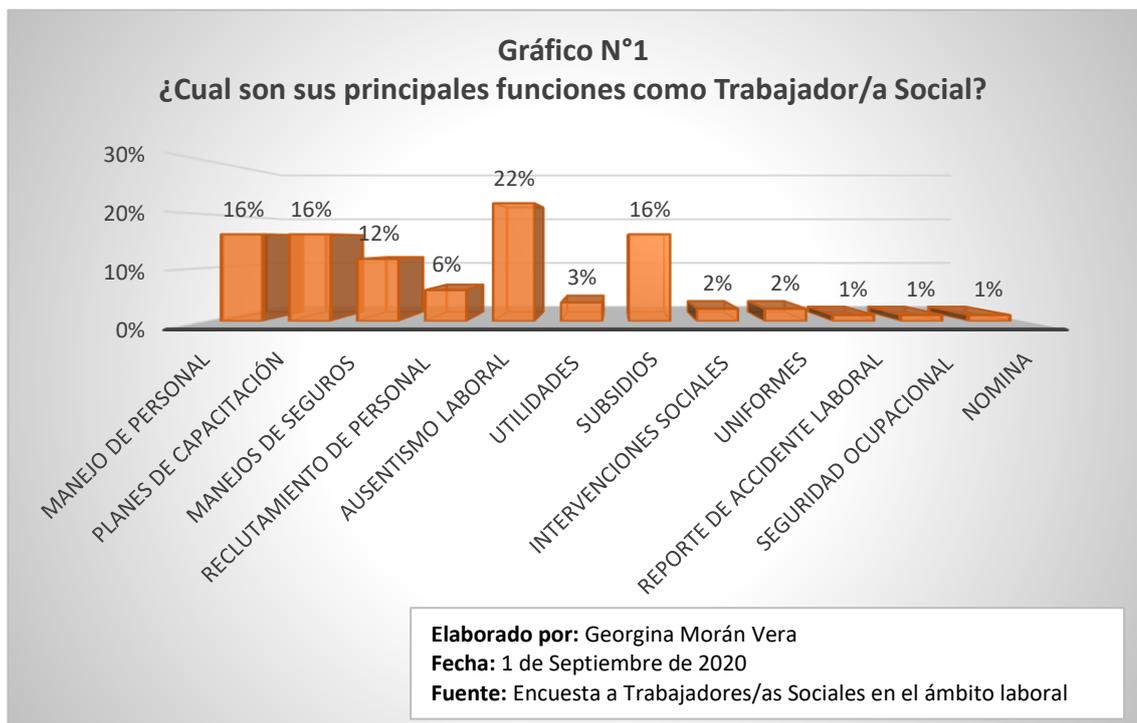
4. Triangulación: Rodríguez, Pozo y Gutiérrez (2006) citado por Aguilar y Barroso (2015) sustentan a la triangulación como una herramienta de comprobación y comparación en diferentes análisis de datos en los que buscan un solo objetivo que es el favorecer en la validación de un estudio y así mismo fortalecer lo que se derive de él. (Águilar Gavira & Barroso Osuna, 2015). De tal modo que, se procedió a contrastar esta información obtenida de tres de las técnicas, con esta medida se lograra medir dificultades o similitudes en las respuestas de los profesionales.

Capítulo 4: Resultados

Como se mencionó en el capítulo anterior, los resultados de este estudio investigativo se dieron a través de tres técnicas como lo fueron encuesta a 30 profesionales, entrevista a 3 profesional al igual que en la revisión documental. De esta manera, con este trabajo investigativo, se busca conciliar con las teorías fundamentales y contrastar con el levantamiento de información realizado.

4.1 Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria (Covid -19) en la ciudad de Guayaquil

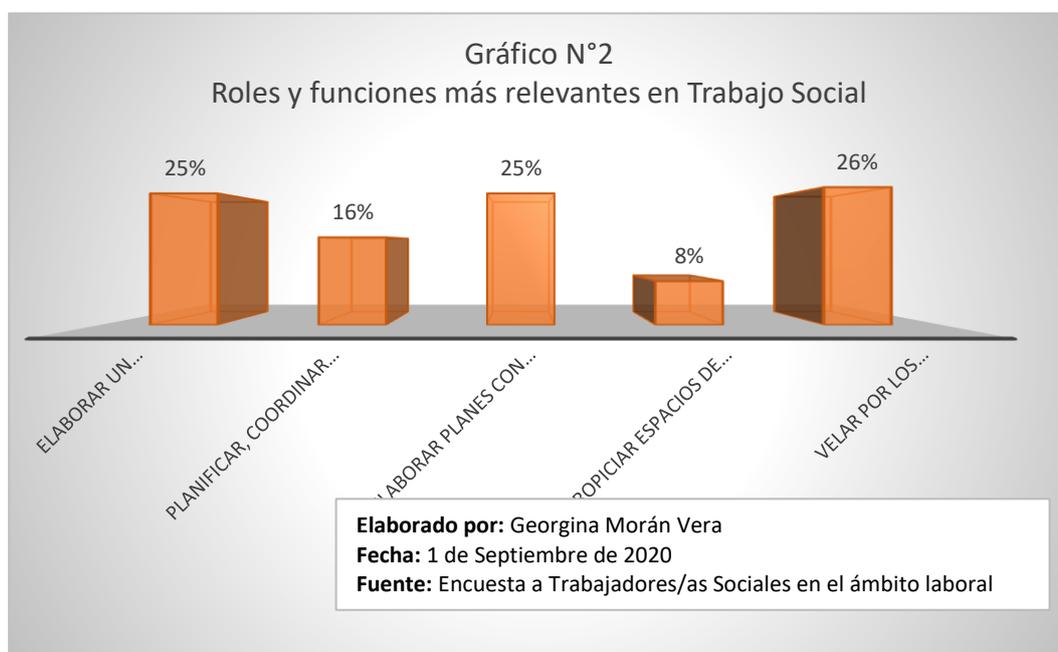
4.1.1 Funciones



En este presente Figura se puede evidenciar las principales funciones que cumplen las profesionales de Trabajo Social en el ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil, es importante mencionar que estas funciones fueron expuestas por las profesionales encuestadas.

Raya y Caparrós mencionan las funciones de un Trabajador social, siendo estas el “Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través las gestiones oportunas en donde se busca un equilibrio entre la empresa y la sociedad” (Raya Diez & Caparrós Civera)

De manera que, se puede observar que su principal función es el ausentismo laboral quien sobresale con un 22%, seguido con un 16% a tres funciones como lo son, manejo de personal, planes de capacitación y subsidios; un 12% de manejo de seguros, 6% en reclutamiento de personal, 3% en utilidades, 2% en intervenciones sociales y uniformes, por último, 1% en reporte de accidente laboral, seguridad ocupacional y nómina. De tal modo, se puede inferir que las profesionales realizan trabajos operativos, centrados solo en la ejecución de sus labores y dejando a un lado el innovar y dar respuestas a las necesidades y problemas sociales. Chiavenato (2009), menciona que entre los nuevos roles de Recursos Humanos está el pasar “De Operativo y burocrático a ser Estratégico” lo que se puede percibir que no sucede con estas profesionales. (Chiavenato, 2009).

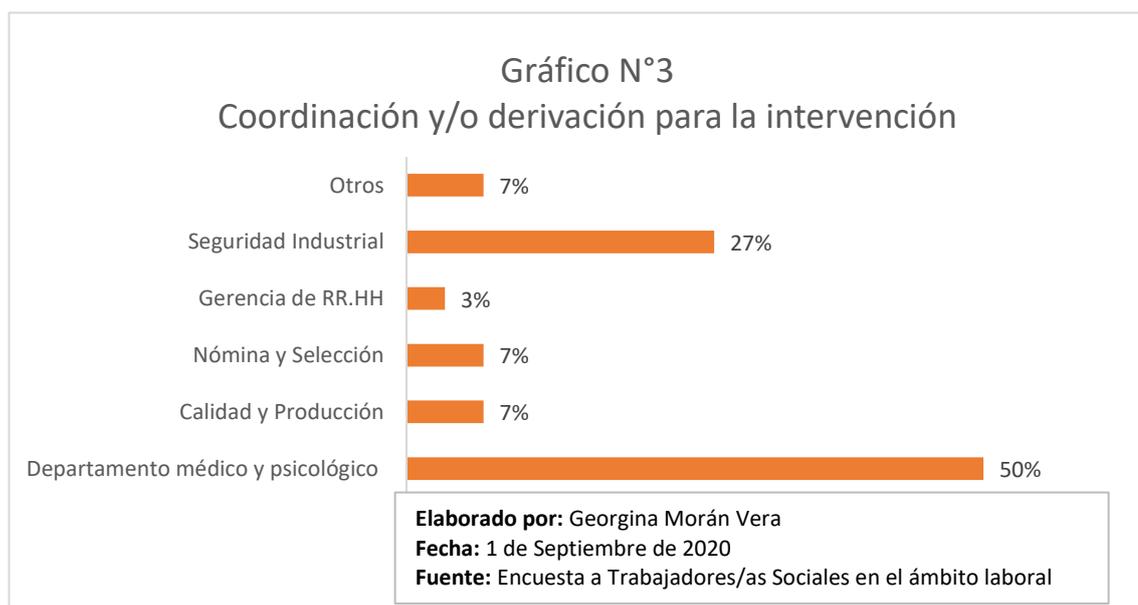


En este siguiente Figura se puede realizar una comparación en cuanto a las funciones que realiza el Trabajador Social en la actualidad y a las que consideran las funciones o roles más relevantes que el profesional pueda

realizar. Constituido de esta manera, se puede apreciar que el 26% de los encuestados mencionaron que el “velar por los derechos de sus colaboradores” es su principal rol, seguido del 25% por “elaborar un diagnóstico participativo de las problemáticas de las personas que se encuentran en la organización” y “elaborar planes con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores”, 16% de “Planificar, Coordinar y Ejecutar programas/proyectos de la organización” y por consiguiente, el 8% en “Propiciar espacios de recreación en sus colaboradores”.

De modo que, si se realizara estas funciones o roles a cabalidad por el profesional “dejarían de verse como agentes pasivos donde solo se administra para convertirse en agentes activos donde ayudan a la administración y otros recursos de la organización” (Chiavenato, 2009).

4.1.2 Coordinación

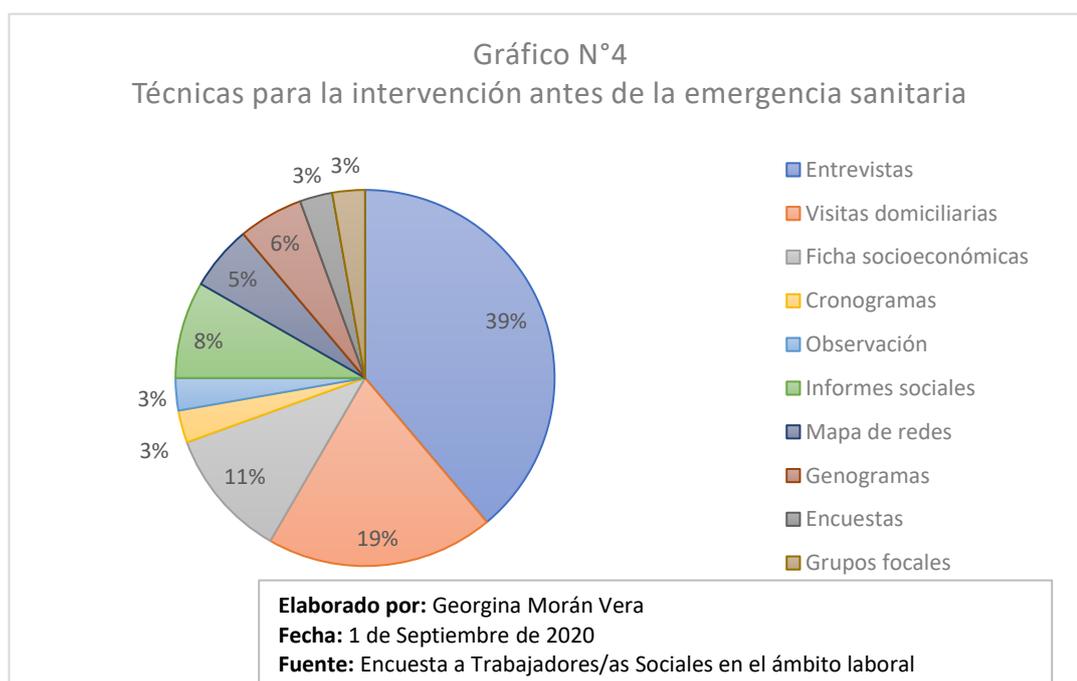


En este presente Figura se muestra la coordinación y/o derivación que puede existir para lograr la intervención, siendo este el puente cubrir las necesidades. Respecto a eso, el 50% de los encuestados mencionaron que su primer área o instancia es el departamento médico y psicológico, seguido con un 27% seguridad industrial, el 7% en calidad y producción, igual que nómina y selección, y otros, es decir, que depende de la intervención o gestión

que se realizará será la derivación, y por último, el 3% a gerencia de Recursos Humanos.

Awlyn (2002), menciona que La intervención no puede darse de manera aislada, se relacionara con diversos profesionales como psicólogos, terapeutas, psiquiatras, educadores, médicos, abogados, policías, etc. (Awlyn Acuña & Solar, 2002)

4.1.4 Técnicas



Para la revisión de este Figura es importante mencionar que en la encuesta se realizó en conjunto los recursos y técnicas que abordaron para la intervención antes de la emergencia sanitaria por lo que un 40% de los profesionales encuestados mencionaron que cuentan con recursos económicos para la movilización fuera de la empresa.

Reanudando al tema, las técnicas más aplicada por los Trabajadores Sociales es la entrevista, seguido con un 19% de las visitas domiciliarias, un 11% las fichas socioeconómicas, 8% informes sociales, 6% genograma, 5% mapa de redes, el 3% en observación, encuestas, cronogramas y grupos focales; aludiendo a la intervención de caso según sea necesario. Para el Trabajo Social es fundamental para el análisis e intervención los instrumentos o

técnicas ya que le dan sentido y dominio en sus diferentes aspectos como grupos, familias, comunidades o ambientes empresariales (Ávila Cedilla, 2017)



Se puede realizar una comparación entre en Figura N°4 sobre las técnicas para la intervención antes de la emergencia sanitaria y este grafico N°5 donde menciona las técnicas/recursos utilizados en el confinamiento. De esta manera, se puede observar que el 30% utilizaron recursos como plataformas digitales, es decir, Zoom, WhatsApp, Plataformas de las instituciones y correos electrónicos, con un mismo porcentaje están los recursos electrónicos en los cuales se puede mencionar, teléfonos, computadoras, entre otros; un 20% están las entrevistas realizadas por los profesionales, el 13% escucha activa y con un 7% está la observación en este caso a los colaboradores.

4.2 Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano.

4.2.1 Proceso de transformación

Debido al confinamiento por el que se atravesó en los meses de marzo – Agosto, el realizar el quehacer profesional se hizo un poco más difícil. De esta

manera, se puede conocer a través de los entrevistados como era la intervención antes de la pandemia.

- *“Normal, se puede decir, presencial y más que nada utilizando las técnicas de trabajo social laboral”. (E.TS1, 2020)*
- *“Te comento que los procesos eran muy lineales porque en la empresa llevan años... de los cuales no han existido muchas modificaciones” (E.TS2, 2020)*
- *“Se manejaba todo lo que era intervención de manera presencial o directa con el trabajador, en la actualidad es difícil poder realizarlo” (E.TS3, 2020)*

Entre las transformaciones surgidas a partir del COVID-19 surge la idea de nuestra entrevistada N°2 mencionando que *“sus procesos de intervención son vistos con asistencialismo”* (RD.TS2, 2020). Autores como Corvalán (1996) plantea a la intervención social desde varios tipos y uno de ellos, el primero, es el asistencial donde no cuenta con un criterio normativo pero se da gracias a la demanda de una sociedad.

Asimismo, menciona *“Nos encontramos realizando nuevas propuestas de trabajo, actualizando ciertas cosas... no permita que el colabora de desarrolle, lo hacen dependiente, lo que está totalmente equivocado”* (E.TS2, 2020). Lo expuesto anteriormente hace referencia a unos de los paradigmas de intervención social propuesto por Corvalán (1996), siendo este, paradigma de competitividad, quien menciona que *“los individuos tienen libertad en tanto pueden obtener provecho del sistema. Son racionales en tanto tienen intereses y objetivos y son capaces de diseñar las estrategias para llegar a ellos.*

4.2.2 programas, proyectos y servicios

En cuanto a los programas, proyectos y servicios que se daban antes de la pandemia todos concuerdan en que si han existido cambios, específicamente negativos, entre ellos destaca lo expuesto por el entrevistado n° 1 *“En cuanto a los planes de trabajo social, se realizan planes anuales los cuales mensualmente se realizaban actividades, por ejemplo, eventos sociales en*

conjunto con el asistente de RR.HH, todo esto ha quedado a un lado y estamos retomando con otro tipo de actividades” (RD.TS1, 2020). Por otro lado, la entrevistada N°2 menciona *“Claro, nos han afectado, especialmente en las contrataciones por época de zafra”* siendo esta época la más importante ya que aquí pueden realizar actividades o generar orientación de sus derechos como colaboradores, como mencionaba anteriormente, en esta empresa su principal actividad es brindar inducción.

Todos los entrevistados mencionaron en las adaptaciones de los programas, proyectos, servicios es el seguimiento de colaboradores y su familia que han sido afectados de Covid-19.

- *“se contagiaron muchas personas, se las mando a aislar respondiendo a las normativas de bioseguridad (15 días), después de esto se le hacía el seguimiento para que cada colaborador pueda ser derivado al médico ocupacional, especialmente por la familia pero antes de la pandemia ” (E.TS1, 2020)* Asimismo, *“Antes de la pandemia han existido charlas sobre el alcoholismo, los perjuicios que conllevan el alcoholismo, enfermedades venéreas, como decía en compañía con salud ocupacional, como profesional, atendía la parte social” (RD. TS1, 2020)*
- *“Claro, porque son personas adultas mayores, vulnerables, cada profesional sabe cuántas personas vulnerables tiene en su área” (E.TS2, 2020)*
- *“Me tocó trabajar y atender a muchos casos que durante esta pandemia... necesitaban una intervención de Trabajo Social, previo a esto, a nosotros nos capacitaron en un curso de primeros auxilios psicológicos y en las situaciones de COVID-19 como fallecimiento, todo esto me sirvió para trabajar con las familias” (E.TS3, 2020).* Bajo lo expuesto por el entrevistado, se menciona la realización de intervención en crisis debido a la pandemia ya que guarda relación con

los primeros auxilios psicológicos. En el caso de fallecimiento, se infiere que se brinda la intervención en duelo.

En este punto, Arnold y Osorio (1998) menciona que este paradigma se caracteriza por ser holístico e integrador, donde se da relevancia a las relaciones y lo que surge a partir de ellas, ya que nada puede ser aislado y todo debe verse parte de un todo.

4.3 Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención.

4.3.1 Estrategias

Dentro de este proceso para la intervención, el Trabajador Social recreo nuevos escenarios en donde surgieron estrategias para no perder continuidad con los casos o seguimientos. De esta manera, los entrevistados mencionaron que:

- *Es difícil, ya hay trabajadores que no tienen las herramientas tecnológicas como lo mencionaba anteriormente, a ellos se los llamaba por teléfono para no perder el hilo del seguimiento de acuerdo a la realidad de cada uno (E. TS1, 2020)*
- *Las nuevas estrategias formales, se puede decir, que formo un grupo en mis áreas a través de grupos de WhatsApp para estar entrelazados y comunicados entre todos (E. TS2, 2020)*
- *Actualmente, todo lo que se hacía de manera presencial, como visitas domiciliarias, atención o seguimiento de casos, se los maneja de manera virtual, a través de una reunión por Zoom, una video llamada por WhatsApp o una llamada telefónica para dar este seguimiento o intervención que se tiene con el colaborador no se pierda (E. TS3, 2020)*

En estas nuevas estrategias se incluyen los recursos utilizados como lo son los tecnológicos, como plataformas virtuales o una simple llamada telefónica

para no perder el seguimiento con el colaborador y en algunos casos con la familia basado en la intervención social.

Chiavenato (2015), menciona en su teoría de gestión de Talento Humano, los profesionales en la organización pueden tomar decisiones en sus diversas actividades, con el único objetivo de alcanzar los resultados deseados a través de la satisfacción de las necesidades y por consiguiente, sus expectativas. Por otro lado, estos recursos expuestos para la continuidad también pueden causar limitaciones, el entrevistado n°3 menciona *“Puede ser en el tema de la tecnología, como te mencionaba anteriormente, estas personas se encuentran reacias a acceder a este cambio de adaptarse a esta nueva modalidad de vida”* (E.TS3, 2020). De modo que, Ludwing Von Bertalanffy, considera que un sistema es abierto y en él se da diferentes interacciones produciendo intercambios con otros sistemas.

4.4 Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria

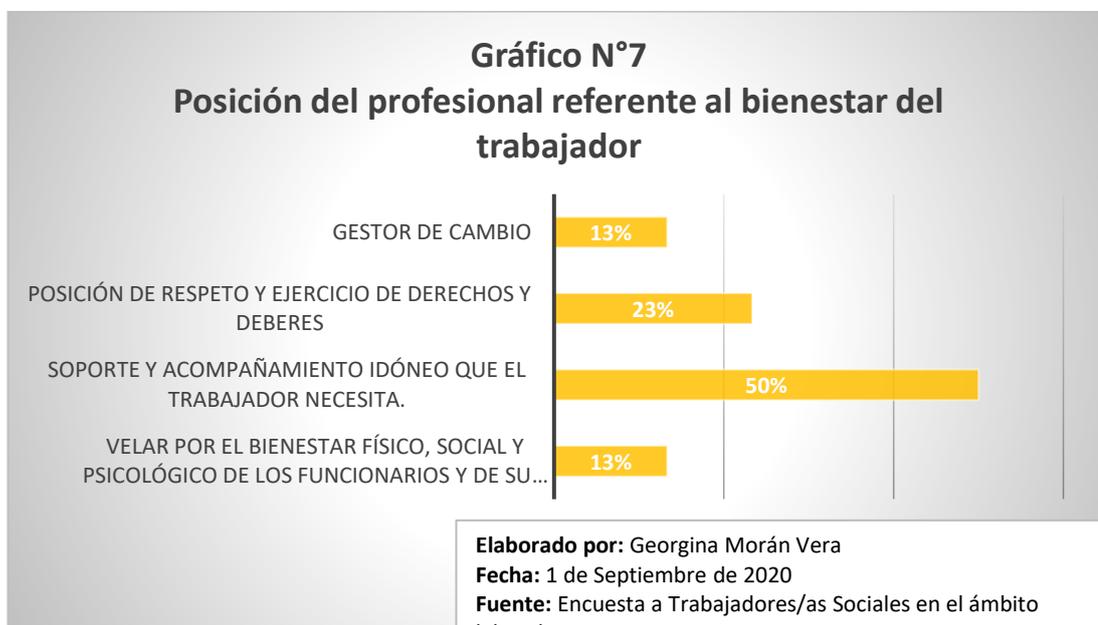
4.4.1 Limitaciones



Las limitaciones que pueden existir para poder llevarse a cabo una intervención pueden ser varias, especialmente, si son en el transcurso de una emergencia sanitaria.

Las profesionales encuestas demostraron en un 30% que no existieron limitaciones para lograr su objetivos y tener contacto con sus colaboradores, a diferentes de otro grupo de profesionales quien si manifestaron en un 27% que las relaciones con sus colaboradores fue su limitación, es decir, el contacto con ellos, desvinculación, falta de comprensión, aislamiento, entre otros; un 13% mencionan a la movilización ya que se encontraba reducida y constaba como una complicación para las visitas domiciliars presto a una intervención social, un 10% las entidades públicas, es decir, falta de apoyo y recursos de parte de estas instituciones para la empresa, 7% en recursos económicos de la empresa y la pandemia en general, ya que el adaptarse y afrontarse a este nuevo sistema puede causar algunos malestares, y por último, un 3% en la falta de apoyo por parte de los superiores de la institución u organización, además de la descoordinación de horarios que existía.

4.4.2 Posición del profesional



La posición del profesional en Trabajo Social referente al bienestar de sus colaboradores es fundamental debido a los diferentes ámbitos que lo integran, como lo son, individual, social y laboral. De modo que, este Figura cuenta con cuatro ítems en los que se desglosarán de la siguiente manera:

- Soporte y acompañamiento idóneo que el trabajador necesita cuenta con un 50%, de manera que, intervenir activamente en cualquier situación que se presente con los trabajadores, lo que se podría denominar asistencial social, ya que son acciones dirigidas a personas con necesidades
- Posición de respeto y ejercicio de derechos y deberes con un 23%, es decir, cada programa u acción de bienestar debe basarse al cumplimiento de sus derechos y así lograr que sea sustentada en el que pueden dirigirse hacia el enfoque de derechos el cual está relacionado con la reconstrucción de lazos sociales.
- Gestor de cambio, cuenta con un 13%, debe involucrarse en todos los aspectos de la vida de un trabajador. Recordar que el ser humano vive en varios entornos y que influyen en cada uno. El Trabajador social debe involucrarse y estar presente durante el proceso de ingreso al ámbito laboral para que este se acople al trabajo
- Velar por el bienestar físico, social y psicológico de los funcionarios y de sus empleados con un 13%, Mediante la detección y tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales, grupales, familiares y de la comunidad, los trabajadores sociales gestionan los recursos humanos y organizativos, contribuyendo así a la administración de las prestaciones de responsabilidad pública, su distribución y la protección de las poblaciones.
- Planificación y evaluación, la primera no es posible sin la segunda y viceversa, en los macro y microsistemas el trabajador social a partir del conocimiento y análisis de procesos sociales y necesidades, participa en el diseño, el desarrollo y la ejecución de planes, programas y proyectos sociales. Así como en nivel estratégico-prospectivo mediante la formulación de las políticas. López (2015) menciona a Chiavenato (2004), en donde ve al bienestar laboral bajo sus otras dimensiones

como la protección de los derechos de los empleados en una organización, siendo su función, apoyar e integrar lo que les permitiría satisfacer sus necesidades. (López Salinas , 2015)

4.4.3 programas con efectividad



En el siguiente Figura se puede apreciar los diferentes programas que se logran con efectividad en las organizaciones. Estos programas están incluidos en el bienestar individual, social y laboral del trabajador. Bienestar individual, se encuentra el 15% en programas de prevención de enfermedades generales y el 2% de otros programas como beneficios los que permiten incentivar y lograr el equilibrio trabajo – familia. Bienestar social, asimismo, cuenta con el 10% programas de sensibilización humana y el 8% programas de integración familiar.

Por último, Bienestar laboral, los profesionales encuestas mencionaron que el 21% realiza programas de prevención en salud ocupacional, el 19% programa de riesgos psicosociales, el 13% programas de capacitación y el 12% programas de cultura/clima organizacional; Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen como “un estado emocional placentero o positivo consecuente de una experiencia de trabajo; es alcanzado satisfaciendo ciertas

imposiciones individuales a través de su trabajo”. Se puede apreciar que el bienestar que guarda mayor relevancia para los profesionales en el bienestar laboral.

4.4.4 Satisfacción



En este último Figura de resultados, se conoce el grado de satisfacción de los programas/actividades/servicios realizados dentro de la organización. Gamboa (2010) menciona a Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los colaboradores y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (Gamboa Ruiz, 2010). Siendo la calificación de 1 como nada satisfecho y 5 completamente satisfecho, es decir, el 43% de los profesionales mencionaron estar medios satisfechos con lo realizado en la institución y época de pandemia, el 37% están completamente satisfechos, el 17% están satisfechos y el 3% poco satisfecho. Se puede inferir que estos grados de satisfacción se dan por las posibilidades o limitaciones obtenidos en la emergencia sanitaria ara realizar la intervención.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

5.1.1. Caracterizar la intervención de Trabajo social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, en la ciudad de Guayaquil.

Funciones

Se realizó una comparación entre las funciones que cumple el Trabajador Social en la actualidad y cual considera que son los roles o funciones con mayor relevancia en el profesional. De modo que, se expone que los profesionales aún cumplen funciones operativas dejando a un lado las realidades sociales o necesidades del colaborador, en donde se relaciona con los enfoques de intervención social, específicamente, el enfoque asistencial. En los roles con relevancia le dan prioridad al velar por los derechos de los colaboradores. En este punto, se crea un debate entre lo que hace y lo que realmente deben hacer en bienestar del colaborador.

Coordinación

Los profesionales en Trabajo Social expusieron que para realizar una intervención es importante trabajar acorde con otras áreas o departamentos, manifestando que su principal área de derivación es el médico o psicológico.

Técnicas

Las técnicas aplicadas antes de la pandemia tienen más acercamiento con el colaborador y su familia, dando como resultados un bagaje de ellas como visita domiciliaria, genograma, mapa de redes, encuestas, entre otras, pero siendo su principal técnica, la entrevista. A diferencia de lo antes mencionado, en la actualidad son las plataformas digitales decir, Zoom, WhatsApp, Plataformas de las instituciones y correos electrónicos.

5.1.2. Comprender la transformación que tuvo la intervención de Trabajo Social laboral frente a la emergencia sanitaria en Talento Humano.

Proceso de transformación

Debido al confinamiento, el quehacer del profesional se sumergió a varias transformaciones, entre ellas, la forma de intervenir a sus colaboradores, sobrellevando situaciones, incentivándolos y capacitándolos en temas específicos e innovadores. También, se menciona, que aún existen empresas con procesos asistenciales, antes de la pandemia y en la actualidad.

Programas, proyectos y servicios

Como se ha mencionado, los planes de trabajo de los profesionales han variado, donde se reconstruyen con otras actividades como seguimiento de empleados con Covid-19 y su familia, siendo esto su principal actividad, al igual que normativas de bioseguridad. Existiendo antes otro tipos de programas como de reproducción de activa, alcoholismo entre otras capacitaciones relevantes.

5.1.3. Analizar el proceso que desarrolló durante la emergencia sanitaria y los cambios que adaptó para la intervención

Estrategias

La recreación de nuevos escenarios y adaptaciones se dieron para continuar con el proceso de intervención, entre ellos, retomados mediante plataformas digitales y otros medios de comunicación, como teléfonos, correos electrónicos o simplemente una llamada telefónicas. El adaptarse, no solo pertenece al profesional, también depende del colaborador, donde los entrevistados mencionaron que existe déficit, en algunos casos se da en los adultos mayores, personas vulnerables. La intervención en Trabajo Social está vinculada tanto con el individuo como en su entorno,

extendiéndose a contextos sociales, históricos, políticos, económicos y culturales de la realidad social (Corvalán, 1996).

5.1.4. Identificar la autopercepción de los/as Trabajadores/as Sociales laborales de su labor durante la emergencia sanitaria

Limitaciones

A pesar de todo lo expuesto anteriormente, los profesionales señalaron a través de una encuesta que no existieron limitaciones al momento de obtener contacto con sus colaboradores ya sea por medios digitales o cualquier otro medio donde existía el vínculo o conexión.

Posición del profesional

Debido a los ámbitos como individual, social y laboral que integran el bienestar, el profesional de Trabajo Social menciona que su principal forma es el soporte y acompañamiento idóneo ya que le permite intervenir ante cualquier situación o necesidad que pueda surgir basándose en la asistencia social.

Efectividad

En el marco del bienestar, el profesional busca satisfacer ámbitos ya mencionados anteriormente, guardando relevancia al bienestar laboral siendo este el principal para la realización de programas, en este caso se da con mayor efectividad, programas de salud ocupacional, seguido de programas para el bienestar individual y por último, programas para el bienestar social.

Bienestar

En este último, se puede conocer el grado de satisfacción de programas, proyectos, servicios efectuados dentro de la organización por el profesional de Trabajo Social, mencionando que los encuestados que se encuentran “medianamente satisfechos” por lo realizado en época de pandemia donde integran recursos, limitaciones, movilizaciones, entre otros.

5.2. Recomendaciones

Partiendo de este estudio y las conclusiones, demostrando el énfasis en la intervención social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria, el cual se dará la recomendación final para este presente estudio.

- Se recomienda generar programas o actividades destinados a ámbitos como individual y social donde se pueda fortalecer el vínculo y satisfacer las necesidades de todos sus colaboradores al igual que en los programas laborales.
- A través de los resultados obtenidos en el levantamiento de información, se recomienda, la participación en nuevos planes de trabajo donde exista integralidad para el colaborador, vistos desde diferentes perspectivas, entre ellas una mirada desarrollista., implementando al individuo no solo fortalecer sus necesidades básicas sino a través otro tipo de necesidades como la autoestima, aprecio, seguridad, encontrar el sentido de vida, dichos proyectos.
- Se recomienda, trabajar en conjunto con otras áreas o departamentos de la organización para la efectividad de la intervención.
- Se recomienda reforzar la malla académica para la actuando de Trabajo Social en intervención en crisis y de duelo.

Bibliografía

- Águilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. (Julio de 2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Medios y Educación*. N° 47, 73 - 88.
- Aguilera Hintelholher, R. M. (2013). IDENTIDAD Y DIFERENCIACIÓN ENTRE MÉTODO Y METODOLOGÍA. *Estudios Políticos*, vol. 9, núm. 28, 81 - 103.
- Alcívar Medranda, E., & Coveña Verduga, J. (2017). *EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL GANADERO: CASO DE ESTUDIO CANTÓN CHONE, MANABÍ*. Manabí - Ecuador.
- Arnold Cathalifaud, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*.
- Arrieta Jimenez, F. (28 de Mayo de 2009). *Bienestar Social. Empresas del siglo XXI*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-bienestar-social-empresas-siglo-xxi-2>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario*. Quito.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador . (2017 - 2021). *Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito.
- Ávila Cedilla, G. (2017). Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en el corpus teórico-metodológico del accionar del Trabajador Social. *Margen*.
- Awlyn Acuña, N., & Solar, M. (2002). *Trabajo Social Familiar*. Chile.
- Baidal Arreaga, C. Y. (2014). *Perfil de Trabajador Social en el ámbito laboral*. Guayaquil.
- Barranco Expósito, C. (2004). La intervención en Trabajo Social desde la calidad integrada . *Cuadernos de Trabajo Social* , 79-102.

- Bermúdez Peña, C. (2001). *Intervención social desde el Trabajo Social: un campo de fuerzas en pugna*. Cali - Colombia .
- Cabanilla, K. (30 de Septiembre de 2020). Intervención en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria . (G. Morán, Entrevistador)
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez , K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 109-137.
- Calderón Hernández, G., Naranjo, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). *Talento Humano en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones, una aproximación al estado del Arte*. Bogotá.
- Canaan, R. (2019). *Lifeder.com*. Obtenido de Los 8 Tipos de Métodos de Investigación Más Habituales: <https://www.lifeder.com/tipos-metodos-de-investigacion/>
- Caparro Maldonado, M. Y., & Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias & Retos*, 27-44.
- Carballeda, A. (2016). El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención de Trabajo Social. *Margen*.
- CELATS. (2020). *Coronavirus: ¿Qué le toca hacer al trabajo social para enfrentar la pandemia del siglo XXI?* Perú.
- CELATS. (08 de Junio de 2020). Trabajo Social chileno y la reconceptualización: Apuntes para re-mirar. CELATS. Obtenido de <https://www.celats.org/20-publicaciones/nueva-accion-critica-8/258-trabajo-social-chileno-y-la-reconceptualizacion-apuntes-para-re-mirar#:~:text=La%20reconceptualizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20social,Estado%20y%20las%20graduales%20Dictaduras>
- CEPAL/OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

- Cerdas Fernández, A. C. (2005). *Calidad de vida laboral en espejos el mundo: la intervención de trabajo social empresarial acorde a la norma de responsabilidad social*. Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México.
- Cifuentes, R. (2004). *Aportes para "leer" la intervención de Trabajo Social*. Costa Rica.
- Código del Trabajo*. Quito. (2017).
- CONADIS. (2017 - 2021). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018 - 2021). *AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador*. Quito. (2008).
- Corvalán, J. (1996). *Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad*. Santiago.
- Fantova, F. (2015). *Manual para la gestión de la intervención social. Políticas, sistemas y organizaciones para la acción*. Madrid - España.
- Fernández García, T., & Ponce de León Romero, L. (2006). *El proceso de intervención en Trabajo Social con casos: una enseñanza teórica-práctica para las Escuelas de Trabajo Social*. España.
- Fernández Riquelme, S. (2017). La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo XXI. *POLÍTICA SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES.*, 9 - 43.
- Flórez, A., & Thomas, J. (1993). *La Teoría General de Sistemas*.
- Galindo Figueroa, M., & Vargas López, P. (2003). *Caracterización de una experiencia de intervención social para el fortalecimiento del tejido social*. Medellín.

- Gamboa Ruiz, E. (2010). Satisfacción Laboral: Descripción Teórica y sus determinantes. *Revista Psicología Clínica*.
- Garrosa Hernández, E., & Carmona Cobo, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta Edición)*. México: Mc Graw Hill Education.
- IESS. (2020). *Guía de prevención y actuación integral frente al sars-cov-2 (covid-19) en el ámbito laboral*.
- (2000). *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*.
- López Gumucio, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. *Perspectivas*, 67 - 81.
- López Salinas , S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Guatemala.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos frente al coronavirus (covid-19) dentro de los espacios laborales*. Quito.
- Monroy, I. (2005). Cambios de enfoque en la intervención social la perspectiva de derechos. *Trabajo Social*, 47 - 58.
- Monroy, I. (2005). Cambios de enfoque en la intervención social la perspectiva de derechos. *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas*, 47 - 58.
- Montaño, M. (2011). *Fundación Universitaria San Martín*. Obtenido de Introducción a la Administración.

- OIT. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra - Suiza.
- Organización Internacional de Trabajo . (2002). *Las normas internacionales del trabajo* . Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo . (2020). *Las Normas de la OIT y la COVID 19 (coronavirus)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (núm. 161)*.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista Psicodidáctica*, 5 - 39.
- Quinde Lituma, A. A. (2014). *El Trabajo Social Latinoamericano desde el Movimiento de la Reconceptualización: Historia y Perspectivas de Intervención profesional*. Cuenca.
- Ramos Chagoya, E. (01 de Julio de 2008). *Gestiopolis*. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación: <https://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>
- Raya Diez, E., & Caparrós Civera, N. (s.f.). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento*. La Rioja.
- Robles , B. (septiembre - diciembre de 2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 39 - 49.
- Roca Perara, M. Á. (7 de Enero de 2014). *Salud y Vida*. Obtenido de La significación del trabajo para el bienestar personal: <http://www.saludvida.sld.cu/articulo/2014/01/07/la-significacion-del-trabajo-para-el-bienestar-personal>
- Sánchez, R. (6 de Septiembre de 2020). Intervención en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria . (G. Morán, Entrevistador)
- Sarabia, Á. (1995). El sistema "empresa". En Á. Sarabia, *Teoría General de Sistemas* (págs. 125 - 132). España.

- SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo*. Quito.
- Sosa Cabrera, S. (2006). *La génesis y el desarrollo del cambio estratégico: un enfoque dinámico basado en el momentum organizativo*. España.
- Tapia, C. (23 de Agosto de 2020). Intervención en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria . (G. Morán, Entrevistador)
- Universidad Rafael Landívar. (s.f.). *Metodología de Trabajo Social*. Obtenido de http://biblio3.url.edu.gt/publiclg/biblio_sin_paredes/fac_politicas/2018/tecnico_trab/int_trabsocial/cap/03.pdf
- Urra Canales, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Hojas y Hablas*, 91- 96.
- Vélaz, I. (12 de Noviembre de 2012). Obtenido de La Teoría de Sistemas en el pensamiento organizacional: <https://s3a2.me/2012/11/19/la-teoria-de-sistemas-en-el-pensamiento-organizacional/>
- Vílchez Pirela, R., Martínez Mercado, C., & Martínez Mina, C. (2008). *Enfoques, Teorías y Perspectivas del Trabajo Social y sus programas académicos*. Colombia: CECAR (Corporación Universitaria del Caribe).
- Viscarret Gabarro, J. (2009). Modelo de Intervención de Trabajo Social. En *Fundamentos del Trabajo Social* (págs. 293 - 344).

Anexos

Guía de entrevista

Objetivo: Comprender el proceso de intervención en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria con el fin de conocer la transformación de la misma.

Participantes: Profesionales de Trabajo Social en el área Laboral de la ciudad de Guayaquil

Edad: _____ **Género:** _____

Institución: _____

Años de servicio en la Institución: _____

Sector de la empresa: _____

Fecha: _____

1. ¿Cómo era el proceso de intervención antes de la emergencia sanitaria?
2. ¿Han existido cambios en sus programas/proyectos/servicios?
¿De qué manera?
3. ¿De qué manera puede intervenir con los trabajadores de la empresa en la actualidad?
4. ¿Ha adoptado medidas o estrategias para la intervención?
5. ¿Considera que ha existido limitaciones al momento de intervenir? ¿Por qué?
6. ¿Qué recursos utiliza para su intervención?
7. ¿Considera que en este tiempo de emergencia sanitaria ha obtenido logros con su intervención? ¿Por qué?

Encuesta a Trabajadores Sociales del ámbito laboral

Objetivo: Indagar sobre la intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria.

Datos Generales.

Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro

Nombre de la Institución:

Años de servicio en la Institución

Sector de la empresa

- Agroindustrial
- Servicios
- Alimentos
- Industrial
- Otros

Cual son sus principales funciones como Trabajador/a Social?

- Manejo de personal
- Planes de capacitación
- Manejo de seguros
- Proceso de reclutamiento del personal
- Ausentismo laboral
- Utilidades
- Subsidios
- Otros

Cuáles considera usted los roles y funciones más relevantes en Trabajo Social

- Elaborar un diagnóstico participativo de las problemáticas de las personas que se encuentran en la organización.
- Planificar, Coordinar y Ejecutar programas/proyectos de la organización
- Elaborar planes con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores
- Propiciar espacios de recreación en sus colaboradores
- Velar por los derechos sus colaboradores

¿Existe coordinación con otros departamentos o áreas para su intervención? Cuáles son estas áreas

Cual son los recursos/ técnicas que utilizaba antes de la emergencia sanitaria para su intervención

Cual son los recursos/ técnicas que utiliza en la emergencia sanitaria para su intervención

¿Ha existido limitaciones en los seguimientos de sus casos de intervención? Mencione algunos de ellos.

Cual considera que es la posición del Trabajador/a Social frente a la emergencia sanitaria en la organización

Cuál es la posición del profesional de Trabajo Social referente al bienestar de sus trabajadores en sus diferentes ámbitos (Individual, social y laboral)

Cuáles de estos programas se dan con más efectividad en su organización

- Programas de integración familiar
- Programas de prevención de enfermedades generales
- Programas de capacitación
- Programas de cultura/clima organizacional
- Programa de riesgos psicosociales
- Programa de prevención en salud ocupacional
- Programa de sensibilización humana

Se considera satisfecho con los programas/actividades/servicios realizados en la organización

--	--	--	--	--

Donde 1 es menos 1 2 3 4 5 Donde 5 es más



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Morán Vera Georgina Graciela**, con C.C: # 0922495270 autora del trabajo de titulación: **Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **18 de Septiembre** de **2020**

Nombre: **Morán Vera Georgina Graciela**

C.C: **0922495270**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil	
AUTORA	Georgina Graciela Morán Vera	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Christopher Fernando Muñoz Sánchez, Mgs	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de Septiembre de 2020	No. DE PÁGINAS: 74
ÁREAS TEMÁTICAS:	Intervención, Trabajo Social, Laboral	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo Social, intervención, laboral, bienestar y covid19	
RESUMEN/ABSTRACT: El presente estudio previo a la licenciatura fue realizado en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil, en el cual está dirigido a profesionales del Trabajo Social, donde su objetivo general es "Caracterizar la intervención del Trabajo Social en el lugar de trabajo durante la emergencia de salud (Covid -19) en la ciudad de Guayaquil", desde un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo) a través de un estudio exploratorio y con un corte transversal por la emergencia de salud (marzo - agosto), que ayudó a recolectar información y consecuentemente, recolección de datos a través de diferentes técnicas. Desde un enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 30 profesionales de Trabajo Social; desde el enfoque cualitativo, se aplicaron 3 entrevistas a profesionales del Trabajo Social, a su vez se realizó una revisión documental de sus planes de trabajo, con la información obtenida se ejecutó la triangulación correspondiente para contrastar a través de sus teorías tales como: Intervención Social, Teoría General de Sistemas y Teoría de Gestión del Talento Humano. Este análisis dio como resultado el efecto y la consecuencia provocada por la emergencia sanitaria en el momento de la intervención de los profesionales.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593991860315	E-mail: Georgina.19kglc@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando	
	Teléfono: +593990331766	
	E-mail: Cristopher.muñoz@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		