



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres
empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.**

AUTORAS:

Jara Muñoz, Melanie Paulina

Requena Litardo, Jamilet Jacqueline

Requisito previo a la obtención del título de licenciada en

TRABAJO SOCIAL

TUTOR:

Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.

Guayaquil, Ecuador

02 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

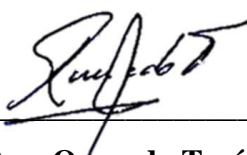
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Jara Muñoz, Melanie Paulina** y **Requena Litardo, Jamilet Jacqueline** como requerimiento parcial para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTOR

f. 
Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Lic. Ana Quevedo Terán

Guayaquil, a los 02 día del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Jara Muñoz, Melanie Paulina**
Requena Litardo, Jamilet Jacqueline


DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 día del mes de febrero del año 2023

LAS AUTORAS


f. _____
Jara Muñoz, Melanie Paulina


f. _____
Requena Litardo, Jamilet Jacqueline



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN


Nosotras, **Jara Muñoz, Melanie Paulina**

Requena Litardo, Jamilet Jacqueline

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 día del mes de febrero del año 2023

LAS AUTORAS

f. 

Jara Muñoz, Melanie Paulina

f. 

Requena Litardo, Jamilet Jacqueline



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE DE URKUND

Document Information

Analyzed document	UTE B2022 JARA Y REQUENA.docx (D157967898)
Submitted	2023-02-06 18:43:00
Submitted by	
Submitter email	juliomariabv@gmail.com
Similarity	3%
Analysis address	julio.beccar.ucsg@analysis.orkund.com

Firma de estudiantes:

f. _____

Melanie Paulina Jara Muñoz

f. _____

Jamilet Jacqueline Requena Litardo

Firma de docentes:

Lcdo. Julio Beccar Varela, Mgs.
TUTOR SEMESTRE B2022

Lcda. Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.
COORDINADORA UIC B2022

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos culminar una etapa más de nuestra vida con éxitos, viviendo un proceso lleno de aprendizaje y experiencias increíbles en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, también agradecemos a todos los docentes que formaron parte de inculcarnos el amor y respeto a nuestra profesión por estos 4 años, especialmente a nuestro tutor Julio por sus consejos y paciencia. Por otro lado, agradecemos a nuestras familias por todo el apoyo y esfuerzo que pusieron para ayudarnos a cumplir esta meta.

Atte. Melanie y Jamilet



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 


Lic. Julio Beccar Varela

TUTOR

f. 


Lic. Ana Quevedo Terán

DIRECTOR DE CARRERA

f. 

Lic. Christopher Muñoz Sánchez

DOCENTE DE CARRECA

f. 

Lic. Roxana León Narváez

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO B-2022

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE TRES EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por ella estudiante MELANIE PAULINA JARA MUÑOZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
7.6 / 10	7.60 / 10	7.50 / 10	7.60 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.60 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO B-2022

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE TRES EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante JAMILET JACQUELINE REQUENA LITARDO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	ANA MARITZA GUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
7 / 10	7.00 / 10	7.00 / 10	7.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	7.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

Índice

Resumen.....	XIII
Abstract	XIV
Introducción	2
CAPITULO I.....	3
1. Planteamiento del Problema.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Definición del Problema	5
1.3. Preguntas de investigación.....	9
1.4. Objetivos.....	9
1.5. Justificación	10
CAPITULO II	13
2.1. Marcos Referenciales	13
2.1.1. Referente Teórico.....	13
2.2. Referente Conceptual	18
2.2.1. Empresa Industrial	18
2.2.1. Trabajo Social Laboral.....	20
2.2.2. Autonomía Relativa del trabajo social en empresas	21
2.2.3. Talento Humano.....	22
2.2.4. Gestión del Talento Humano	23
2.2.5. Intervención social en Talento Humano	23
2.2.6. Bienestar Laboral	24
2.2.7. Clima Laboral.....	24
2.2.7.1. Factores que influyen en el clima laboral de una organización.....	24
2.3. Referente Normativo	25
2.3.1. Normativas Nacionales	25
2.3.2. Normativas Internacionales.....	28

2.4. Referente Estratégico.....	29
2.4.1. Planes Estratégicos Nacionales	29
CAPITULO III.....	33
3.1. Metodología de la Investigación	33
3.1.1. Enfoque de la Investigación.....	33
3.1.2. Tipo y Nivel de la investigación	33
3.1.3. Universo, muestra y muestreo.....	33
3.1.4. Formas de recolección de la información	34
3.1.5. Formas de análisis de la información.....	35
CAPÍTULO IV.....	36
4.1. RESULTADOS	36
4.1.1. Caracterización de la Muestra.....	36
4.1.2. Objetivo 1.....	36
4.1.3. Objetivo 2.....	42
4.1.4. Objetivo 3.....	47
CAPÍTULO V	52
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
Bibliografía	54

Índice de ilustraciones

<i>Ilustración 1. Principios de la Teoría de las Relaciones Humanas, elaboración propia</i>	15
<i>Ilustración 2. Aporte de la Teoría de las relaciones humanas, elaboración propia .</i>	18
<i>Ilustración 3. Elementos de Empresa Industrial, elaboración propia.....</i>	19

Resumen

El presente estudio se basa del rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de guayaquil este tiene la pertinencia de la línea de investigación de "estado social de derechos" de la Universidad Católica de Santiago de guayaquil.

Las preguntas de investigación que se planteó en este estudio fueron las siguientes:

- ¿Cuál es el quehacer profesional del Trabajador Social en los procesos de intervención del área de TH en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las funciones del Trabajo Social en el proceso de la Gestión del Talento Humano?
- ¿Qué programas o acciones implementa el Trabajador social dentro de su gestión profesional en las empresas?
- ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sociales acerca de su accionar en las empresas?

El método que se realizo es cualitativo debido a que se utilizó instrumentos como entrevistas y grupos focales en donde para poderlos interpretar los resultados se realizó a través de la codificación axial.

Como recomendaciones en el rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de guayaquil, se ha clasificado por categorías promover la revisión del art 42 del código de trabajo, incentivar la promoción de los procesos de diagnósticos y evaluación de los programas que se implementan. Construir un manual de funciones en el ámbito laboral para describir el rol del trabajador social en este ámbito.

Palabras Claves: Rol del trabajador social, departamento de talento humano, empresas industriales.

Abstract

The present study is based on the role of the social worker in the department of human talent of three industrial companies in the city of Guayaquil, this has the relevance of the line of investigation of "social state of rights" of the Catholic University of Santiago de Guayaquil.

The research questions posed in this study were the following:

- What is the professional task of the Social Worker in the intervention processes of the TH area in three industrial companies in the city of Guayaquil?
- What are the functions of Social Work in the Human Talent Management process?
- What programs or actions does the Social Worker implement within his professional management in companies?
- What are the perceptions of social workers about their actions in companies?

The method that was carried out is qualitative because instruments such as interviews and focus groups were used where, in order to interpret the results, it was carried out through axial coding.

As recommendations on the role of the social worker in the human talent department of three industrial companies in the city of Guayaquil, it has been classified by categories to promote the revision of article 42 of the labor code, encourage the promotion of diagnostic and evaluation processes of the programs that are implemented. Build a manual of functions in the workplace to describe the role of the social worker in this area.

Keywords: Role of the social worker, department of human talent, industrial companies.

Introducción

El presente estudio sobre el rol del trabajador social en el departamento de talento humano en 3 empresas industriales de la ciudad de Guayaquil con el objetivo de describir el quehacer profesional del TS en los procesos de intervención del área de TH en las tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.

En el capítulo I se plantea los antecedentes y el problema identificado dentro del rol que desenvuelven los Trabajadores sociales dentro de las empresas, ya que este rol del TS se encuentra descrito y definido por algunos autores sin embargo en el accionar cotidiano de los trabajadores sociales muchas veces este rol no se cumple, algunos TS en las empresas tienen la percepción de tener un rol administrativo dejando de lado el desarrollo personal de los trabajadores.

En el capítulo II se va a analizar los referentes que sustentan de forma conceptual, teórica, normativa y estratégica las diferentes bases que se utilizaron en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III se desarrolla la metodología que sigue el estudio cualitativo para identificar la población de las 3 trabajadoras y los instrumentos aplicar para recolectar los datos necesarios como son la entrevista y grupo focal.

En el capítulo IV se realiza el análisis de los datos recolectados a través de una matriz de codificación axial y triangulación de datos.

En el capítulo V se establece las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los datos que se recolecto y el análisis que se logró.

CAPITULO I

1. Planteamiento del Problema

1.1. Antecedentes

Para realizar los antecedentes investigativos, se ha tomado en consideración estudios relacionados con el rol del trabajador social en el área de talento humano de empresas industriales. Estas investigaciones partieron desde un nivel Latinoamericano, y, asimismo, a nivel nacional, específicamente de la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo con lo revisado, según investigaciones internacionales, el rol del trabajador social en el área de Talento Humano apunta a su crecimiento debido a la presencia de emergencias cíclicas. Es decir, se evidencia un accionar humanitario más allá de soporte de equipos de primera respuesta, como reducir el riesgo, y fortalecer el ámbito comunitario para poder llevar a cabo una verdadera recuperación después de un evento adverso de gran magnitud (Gallo, 2020).

Por otro lado, en Ecuador, se cumple un rol netamente administrativo y de soporte en recursos humanos, a pesar de poseer funciones y habilidades para intervenir de una forma eficaz y holística. Lo anteriormente mencionado, se evidencia en el estudio de Flores, Pérez y Saucedo, en el año 2018, en Perú; donde se enfocan en identificar las funciones del trabajador social dentro de una empresa y sus resultados fueron que:

Los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones de los trabajadores (as) sociales que laboran en el sector empresa en el Departamento de La Libertad, se evidencia a través de la deficiente política institucional que se encuentra centrada en la labor administrativa y asistencial, la planificación de los programas y/o proyectos que se encuentra centralizada y el desconocimiento de las tecnologías de información y comunicación (TICS). La orientación del trabajo que realizan los profesionales se encuentra ligado a lo administrativo y asistencial, debido a la política institucional de las empresas, considerando su labor de manera técnica. La planificación de programas y/o proyectos se encuentra centralizada, dependiendo de una Sede Central y/o Gerencia, convirtiéndose los trabajadores (as) sociales en simples ejecutores (FloresPérez & Saucedo, 2018, pág. 9).

De igual manera, la autora Fayna Mesa, en su investigación denominada “El trabajo

social de empresa: otro ámbito de trabajo”, realizada en el año 2015, concluyó lo siguiente acerca del concepto de Bienestar ocupacional y Trabajo Social:

Partiendo del concepto de Bienestar Ocupacional, los profesionales pertenecientes al estudio buscan identificar las necesidades del trabajador, incluso antes de que aparezcan, informando y orientando a todos los trabajadores, sin hacer distinciones entre las diferentes categorías, aunando las distintas situaciones que pueden mejorar el rendimiento del trabajador, al tener una atención individualizada y que tiene presente todas las esferas de la vida de una persona. Esa es la diferencia del TSE, que ve al trabajador como persona y no solo como una figura humana de rendimiento y productividad. Así, afirmamos que los Trabajadores Sociales Empresariales son los profesionales que poseen las herramientas necesarias para ocuparse del Bienestar Ocupacional, al englobar los factores personales, sociales y económicos en el ámbito laboral, sin dejar de tener presente la política de la empresa (Mesa, 2015, pág. 13).

Por otra parte, el trabajo de titulación realizado en el año 2020, en la ciudad de Guayaquil, por la autora Moran, menciona que:

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 (Morán, 2020, pág. 61).

Además, según Castro y Ronquillo, en su estudio hecho en Guayaquil, recomendaron que:

Es necesario crear un modelo de gestión que oriente a los profesionales de la carrera sobre las actividades que deba realizar en el área de talento humano, así como las fortalezas y oportunidades que se pueden obtener al ser aplicadas.

A la vez, concientizar como profesionales de trabajo social a las empresas de la importancia de la implementación de nuestras metodologías y planes para lograr el bienestar laboral en equilibrio entre el colaborador y el empleador (Castro & Ronquillo, 2021, pág. 89).

También se puede evidenciar en la investigación de Sánchez del año 2022, que menciona lo siguiente:

El Trabajo Social aporta en gran medida una visión más humanista al campo laboral: el empleado es una persona, y su “ser” trabajador exige que se reformule la gestión del talento humano en las empresas del siglo XXI; que a su vez el Trabajo Social Empresarial no sólo es un apoyo importante para que el empresario logre sus fines de lucro, o para que el trabajador conozca sus derechos y los mecanismos para su defensa, sino que puede ofrecer a la empresa mecanismos para una mejor gestión y organización del talento humano (Sánchez, 2022, págs. 28-29).

Por lo tanto, según lo revisado en el estado del arte, la profesión de Trabajo Social, tiene diversas funciones, actividades, actitudes y valores que permite direccionar su accionar en distintos campos de actuación, para fomentar los derechos y objetivos tanto institucionales como personales de los sujetos y/o personal de la empresa. Por ende, contribuye al bienestar de la sociedad, convirtiéndola más justa y equitativa. Por lo cual, se debe romper la brecha de desconocimiento en el país, sobre las funciones del trabajador social en las organizaciones, ya que, no solamente se encarga de la parte administrativa, sino que existen otras funciones que pueden realizar.

Debido a que la profesión no es conocida y no todas las personas conocen su desempeño, ya que no se trata solo del bienestar social de sus colaboradores, sino también revisar el cumplimiento de las metas, y la implementación de estrategias según los lineamientos organizacionales y/o empresariales, entre otros. Por lo tanto, es relevante que se profundice el tema y generar conocimiento acerca del rol del trabajador social en las instituciones.

1.2. Definición del Problema

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), en su asamblea

celebrada en Montreal en el año 2002, define la profesión de Trabajo Social como:

La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social (Urrea, 2013, pág. 92).

Además, la profesión de Trabajo Social desde sus inicios hasta la actualidad ha respondido a las necesidades de los más vulnerables en distintos contextos, como también en situaciones de emergencias y desastres (Gallo, 2020). Brinda soporte técnico y sanitario, a través de sus amplios conocimientos teóricos y metodológicos, que permiten identificar los procesos para desempeñar su rol y funciones (Rodríguez, Loor, & Anchundia, 2017).

Las funciones del TS destacan la importancia de que los/as trabajadores/as sociales procuren una postura de iniciativa para incursionar en nuevos campos, esto quiere decir, explorar nuevos espacios y ámbitos, como: la consultoría, la intervención terapéutica, funciones preventivas, investigativa y de atención a problemas organizacionales (Alvarado M. , 2007). Actualmente en el Ecuador, los campos de actuación más comunes en la profesión de Trabajo Social son: salud, protección, educación, laboral, entre otros. Sin embargo, en este trabajo de investigación, se centrará en el área de Talento Humano.

El área de Recursos Humanos en la profesión de Trabajo Social es un espacio de intervención en empresas u organizaciones tanto en el ámbito público como privado, donde desarrolla tareas y funciones que le generan mayor productividad y rentabilidad en la empresa (Alvarado M. , 2007). Asimismo, el autor Bernard (1967), se define el trabajo social laboral como:

“Actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa” (Bernard, 1967:19). Citado por: (Raya & Caparros, 2013, pág. 341)

Igualmente, según Cisneros, el Trabajo Social laboral tiene como fin:

La promoción del bienestar personal y familiar de los trabajadores, mediante el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos que garanticen su integridad y dignidad, cuyo objetivo es el desarrollo integral del trabajador elevando sus potencialidades y capacidades para tener un nivel de vida digno, a través de métodos, técnicas e instrumentos (Cisneros, 2016, pág. 12).

Por otra parte, el rol del trabajador social en empresas es de planificar, organizar, orientar, potencializar las habilidades y destrezas que dispone cada uno de los empleados, buscando que el trabajador sea más eficiente y un bienestar laboral donde la empresa le ofrezca las seguridades debidas. Así mismo, lograr las respectivas oportunidades de ascenso laboral de acuerdo con su formación profesional.

Además, el profesional de Trabajo Social se encuentra dentro del área de Bienestar laboral, Capital Humano, Recursos Humanos, Relaciones Industriales; las cuales surgen como respuesta a la necesidad de contar con un órgano de gestión de las personas dentro de las empresas (FloresPérez & Saucedo, 2018).

En el caso de las Empresas Privadas de la ciudad de Guayaquil, el profesional de Trabajo Social aún no ha logrado posicionarse en su totalidad, en relación con algunas funciones del trabajador social, debido a que, puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa; el manejo del estrés laboral; el clima laboral; la prevención y tratamiento de toxicomanías; el absentismo laboral; el traslado de personal; la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos (Domenech, 1995).

En este sentido, se recalca la necesidad de contar con profesionales en Trabajo Social en los departamentos de recursos humanos, facilitando condiciones favorables para el logro de los objetivos de la institución y del personal. Tomando en cuenta las investigaciones encontradas que se refieren a la profesión del Trabajo Social, en cuanto a sus características generales y opciones laborales, es importante destacar el hecho de que esta profesión cuenta con herramientas teórico-metodológicas para intervenir en diferentes situaciones sociales, que han posibilitado su incursión en nuevos campos de acción, incluyendo su participación en el área de recursos humanos (Baidal, 2014).

El autor (Mesén, 2011), citado por (Alvarado M. , 2007), menciona que la profesión de trabajo social se preocupa de la integración de las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles, a sus tareas, a la empresa, a sus colegas en el trabajo, siendo su

finalidad lograr el bienestar de la persona, pero enfocada a una realidad específica que es la organización.

En las empresas medianas y grandes existe, por lo general, un departamento de recursos humanos, el cual orienta al personal en sus funciones. Sin embargo, no es común ver un departamento de Trabajo Social, sin considerar que éste puede desempeñar un papel vital en el engranaje laboral por la serie de beneficios tanto para el empresario como para el empleado. Es necesario tener en cuenta que la figura del trabajador social está contemplada en la legislación, la cual establece una cuantía de trabajadores sociales por número de empleados; así, el Código de Trabajo en artículo 42, literal 24 señala:

La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a pactar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento (La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2012, pág. 19).

La figura del trabajador social resulta fundamental en las relaciones laborales según el tamaño y la demanda de los grupos y/o personal. Por lo cual, es necesario entender la acción del trabajo social dentro de esta área, porque es el profesional en base a sus conocimientos, se encargue de velar por el bienestar de los empleados (Raya & Caparros, 2013).

Por ello, es necesario resaltar temas propios del Trabajador Social como son el clima social, valoración de impactos, etc., configurándose como el técnico más idóneo para acometer esta nueva filosofía de trabajar, que se pretende desde la empresa, siendo el objetivo prioritario el Bienestar Ocupacional (Medina, 2015).

Sin embargo, aunque Trabajadoras/es Sociales asisten a encuentros, asambleas del gremio tienen la percepción de no estar cumpliendo con el verdadero rol de Trabajador/a Social, porque en el ámbito laboral por muchos años se ha mantenido el rol del Trabajador/a Social, como un rol instrumentalista, dejando de lado el desarrollo personal que la misma pudiera alcanzar dentro de la empresa. Debido a que mencionan cumplir actividades más relacionadas con nómina, eventos, uniformes, comedor, etc.,

que, si bien pueden ser parte del accionar del Trabajo Social en lo laboral, no son los más importantes (Baidal, 2014).

En el desempeño de actividades de trabajo social en el área de talento humano, debido a la ausencia de estrategias de gestión, se complica el accionar del profesional de trabajo social, ya que termina aplicando practicas empíricas, o conocimientos muy básicos en lo referente a gerencia de talento humano, obteniendo como resultado, una baja productividad y calidad deficiente en el trabajo, organizando de manera inadecuada al personal y las responsabilidades a encomendar, imposibilitando la capacidad de innovar en los procesos de gerenciamiento del área de talento humano.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta general

- ¿Cuál es el quehacer profesional del Trabajador Social en los procesos de intervención del área de TH en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil?

1.3.2. Sub- preguntas

- ¿Cuáles son las funciones del Trabajo Social en el proceso de la Gestión del Talento Humano?
- ¿Qué programas o acciones implementa el Trabajador social dentro de su gestión profesional en las empresas?
- ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sociales acerca de su accionar en las empresas?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Describir el quehacer profesional del TS en los procesos de intervención del área de TH en las tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las funciones de los trabajadores sociales dentro del área de talento humano en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.
- Describir los programas y acciones que implementa el TS en la gestión profesional.
- Indagar la percepción de los/as profesionales en Trabajo Social sobre su accionar en las empresas.

1.5. Justificación

El trabajo social Latinoamericano busca trabajar sobre las causas originales de los problemas sociales, además de atender los problemas sociales más críticos con programas asistenciales y políticas sociales gubernamentales.

Actualmente, al Trabajo Social se le ha concedido una visión más comunitaria e institucional, y esto ha permitido que los trabajadores sociales puedan aplicar desde las raíces del problema sus bases de conocimiento de la problemática social. No obstante, todavía es un reto para los trabajadores sociales lograr ese cambio, puesto que vivimos en una sociedad que de acuerdo con Alayón (1980), aún sigue multiplicándose problemas sociales, en donde el asistencialismo seguirá teniendo vigencia mientras no se trabaje en la base misma de la estructura social (Moran, 2017).

A través de los años las organizaciones han experimentado fuertes transformaciones de carácter político, tecnológico, social y laboral; estos cambios han generado el surgimiento de nuevos métodos, relaciones de trabajo, formas de organización empresarial e incluso de comunicación. Transformaciones que constituyen un desafío para el área de Talento Humano, puesto que, estas nuevas tendencias e innovaciones provocan cambios internos en las organizaciones, alterando significativamente el entorno laboral y el marco de acción del área de gestión de personas en las empresas (Alvarado, Hilda, & otras, 1999).

Frente a estos cambios, surge la inquietud de reflexionar sobre el rol del Trabajador Social en las organizaciones y especialmente en el área de Talento Humano. Su rol histórico y tradicional al alero del bienestar social ha entrado en una zona de conflicto, ya que debe buscar el bienestar de los trabajadores en el marco de la productividad de la empresa, apareciendo para el Trabajo Social nuevos desafíos que posibilitan pensar en una intervención más allá de los escenarios que tradicionalmente se han dado en las empresas.

Actualmente las empresas privadas cuentan con equipos multidisciplinarios de profesionales en sus áreas de gestión de personas. Entre ellos el Trabajo Social ocupa un lugar, al constituirse una profesión que, dotada de competencias para la intervención, puede aportar a la gestión de las personas en las organizaciones (Soria, 2018).

Fortes (1984) señala que los departamentos de bienestar, en forma general, propenden

a la satisfacción de las necesidades más urgentes de los trabajadores, beneficiarios del sistema, cubriendo en la mayoría de los casos, los riesgos no contemplados en los regímenes previsionales y, en general, en las políticas sociales del país e implementando estas últimas de manera que sean utilizadas en forma expedita por el trabajador.

La gestión del bienestar laboral por parte de Trabajadores Sociales se ha constituido en una función social de las empresas, y se ha posicionado y desarrollado en el marco de la gestión de trabajadores de las empresas.

El supuesto de partida se constituye, por tanto, que, a pesar de su trayectoria en la administración de beneficios y prestaciones para el trabajador y su familia, la profesión hoy ha adquirido otras funciones. Las cuales encuentran fundamento a partir de diversos fenómenos organizacionales, como: la externalización de la función del bienestar en las empresas, avalada en muchas ocasiones por temas presupuestarios, por otro lado, la tecnologización de la administración de los beneficios y prestaciones entregadas al trabajador.

Un claro ejemplo ha sido la irrupción de la tecnología, la cual ha permitido entregar esta responsabilidad a un software, disminuyendo la presencia en el área. También las nuevas demandas del mercado laboral de recursos humanos, las cuales superan las competencias técnicas y metodológicas que forman a los Trabajadores Sociales. De igual manera, los cambios en que se entiende hoy por bienestar laboral, entre otros fenómenos a los que se ven enfrentados los Trabajadores sociales (Castro & Ronquillo, 2021).

Estas transformaciones han generado que la profesión adopte nuevas tendencias para el ejercicio profesional en recursos humanos. Desde allí surge entonces, la inquietud de conocer las nuevas tendencias del Trabajo Social en la gestión de personas en las organizaciones, apuntando a identificar los aportes que esta profesión efectúa hoy en las empresas privadas de la ciudad de Guayaquil.

Considerando lo anteriormente mencionado, el Trabajador Social aparece como un actor relevante de la empresa, al constituirse en una profesión que actúa en un escenario laboral que media con un grupo humano que debe alcanzar el equilibrio económico y social, a través de la productividad. Por tanto, esta investigación quiere aportar con nuevo conocimiento en un campo laboral existente pero escasamente

investigado y sistematizado, pudiendo constituirse un aporte al campo laboral de la profesión en empresas, que actualmente se presenta con límites profesionales difuso (Urra, 2013).

CAPITULO II

2.1. Marcos Referenciales

2.1.1. Referente Teórico

2.1.1.1. Teoría de las Relaciones Humanas

Para el presente trabajo de investigación se abordará la Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. Esta teoría cuestiona la deshumanización del trabajo por su enfoque en la producción. Por lo cual, plantea que las relaciones humanas son lo más importante en la administración de una empresa, además, se considera al trabajador social, al individuo que interviene en las actividades de acuerdo con sus capacidades y niveles de eficiencia y eficacia para optar a un puesto de trabajo.

Surge entre 1920 y 1940, luego de la primera guerra mundial y la aparición de las primeras democracias. Al mismo tiempo aparecen también las primeras legislaciones laborales con las nuevas jornadas reducidas de trabajo, las mejoras en las condiciones de salubridad, la aparición del seguro social y el poder de los sindicatos que cada vez era mayor. Sumado a todo esto también hay que incluir el gran desarrollo que tuvieron las ciencias sociales, esencialmente la psicología y la sociología. Bajo todos estos antecedentes y con el objetivo de encontrar la manera de mejorar el rendimiento de los trabajadores mediante la comodidad física y sociabilización del mismo es que nace la Teoría de las relaciones humanas, mostrando la “otra cara de la misma moneda” con respecto a la visión de los clásicos. (Spadaro, 2022)

Siendo Estados Unidos donde se realizaron experimentos sociales mostrando que, siguiendo la Teoría Clásica de la Administración, muchas empresas deshumanizaban el trabajo de sus colaboradores, al enfocarse solamente en mantener la producción activa con rigurosos métodos científicos forzando a sus trabajadores. Por ende, la Teoría de las relaciones humanas propone la democratización del trabajo de las personas y su calidad de vida. (Flores, 2005)

Los análisis de los experimentos de Elton Mayo demostraron que los colaboradores dentro de las organizaciones aumentaban su capacidad de producción o productividad de acuerdo con la integración de su actividad, por medio de grupos sociales en los que se permite que el individuo forme parte esencial de las funciones principales de la empresa.

Los primeros estudios se realizaron en una fábrica de Western Electric Company

ubicada en la ciudad de Chicago. Su objetivo era determinar la relación de la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los colaboradores dentro del área de producción, para ello, se dividieron dos grupos; uno contenía grupos experimentales y el otro grupo de control en el cual permitieron analizar las diferentes variaciones que se encontraban dentro de la fábrica, ya sea por su desempeño, productividad, incentivos económicos o por la conducta de los trabajadores. (Sandoval, 2015)

Como resultado de los estudios de Mayo en la planta de Hawthorne, se pueden identificar algunos supuestos fundamentales que se convierten en la base teórica y conceptual de la teoría:

- La importancia de entender al trabajador como un ser humano.
- Un clima de gratificación sistemático generará un mayor grado de cooperación y de identificación con los fines de la organización.
- Una vigilancia menos estricta y la posibilidad de variar de ritmo sin tener que oír los reproches de un supervisor, son factores importantes para desarrollar una actitud mental más positiva y un mayor goce en el trabajo.
- Se genera mayor productividad si se tienen en cuenta mayores consideraciones personales hacia el trabajador.
- El efecto del grupo sobre los individuos es mucho más efectivo que el efecto que tiene la organización sobre sus colaboradores.
- Los factores sociales cumplen un papel motivacional mucho más importante que la remuneración económica.
- Las condiciones sociopsicológicas del ambiente laboral pueden tener más importancia que las condiciones físicas del trabajo.
- La perspectiva del hombre como un ser social que trabaja por medio de una dinámica grupal en la que hay una forma de comunicación, motivación y liderazgo. (Reyes, 2016)

2.1.1.2 Enfoque Humanístico

El enfoque humanístico trata de transformar la teoría administrativa clásica, es decir, desplazándola en mantener una buena coordinación en las funciones, actividades, productividad de la producción y una estructura organizativa entre relaciones humanas y las organizaciones que no utilizan máquinas y gestión de trabajo, sino que promuevan la preocupación por los derechos de sus colaboradores, su ambiente laboral y profesional. (Asturias Corporación Universitaria, 2019)

2.1.1.3. Principios de la Teoría de las relaciones humanas

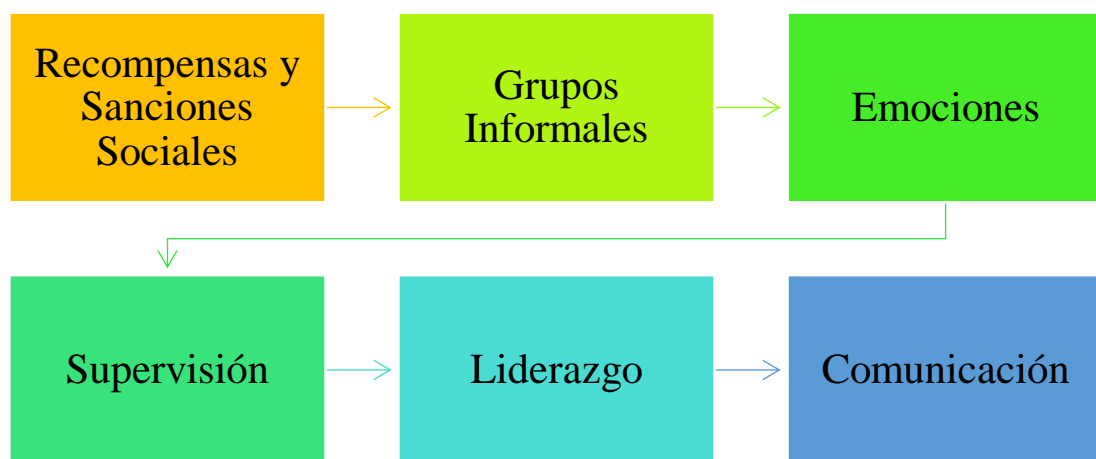


Ilustración 1. Principios de la Teoría de las Relaciones Humanas, elaboración propia

- **Recompensas y sanciones sociales.** - las recompensas se establecen de acuerdo a las acciones por efecto de ejecutar un buen servicio, mientras que las sanciones sociales, son gestiones determinantes que utilizan para sancionar comportamientos dentro del puesto de trabajo.
- **Grupos informales.** - se establecen por medio de asociaciones de manera espontánea dentro de las organizaciones, y no cuentan con estructuras organizacionales, sino que se emerge por los intereses de las personas.
- **Emociones.** - se caracteriza por las reacciones psicofisiológicas que presentan las personas mediante los estímulos de alegría, tristeza, miedo, entre otros.
- **Supervisión.** - es la función o conjunto de actividades que una persona

desarrolla con la finalidad de supervisar o vigilar un grupo de colaboradores, donde su objetivo es lograr una satisfacción de eficacia y eficiencia.

- Motivación. - Es la acción que toda persona tiene por lograr sus objetivos o procesos mediante la satisfacción de sus necesidades.
- Liderazgo. - Es la capacidad que tiene un individuo para influir o motivar a un grupo de personas para lograr alcanzar sus objetivos planteados.
- Comunicación. - Es el proceso de transmitir información de un lugar a otro, intercambiando ideas, sentimientos u opiniones de manera consciente entre dos o más personas.

2.1.1.4. Necesidades de la Teoría de las Relaciones Humanas

- Funcionabilidad de humanizar y democratizar la administración en oposición a la rigidez de la teoría clásica.
- Desarrollo de las funciones dentro del ámbito psicológico y sociológico de la organización por medio de las ciencias humanas.
- Crear ideas al área humanística, esto quiere decir, que ayuden al crecimiento de los colaboradores de las organizaciones.
- Principales coordinaciones de los altos directivos, a través de la teoría de las relaciones humanas, tuvo como resultado una disminución de la gestión de la teoría administrativa clásica.

2.1.1.5. Bases de la Teoría de las Relaciones Humanas

Según (Flores, 2005) las principales bases de la teoría en las relaciones humanas son:

- a. El trabajo se define como la actividad propia de la naturaleza humana sin necesidad de desintegrarse, por ello, el ser humano cuenta con un valor significativo dentro de su integridad, inteligencia y rendimiento productivo.
- b. Las motivaciones del ser humano son las funcionalidades de alcanzar sus objetivos planteados dentro de una organización en la que permita integrarse tanto en los ámbitos económicos y sociales, y de esa manera satisfacer las necesidades personales.
- c. La selección del personal se establece mediante las aptitudes de los trabajadores y su comportamiento dentro de la organización, con la finalidad de adaptarse en cada puesto de trabajo. Los conflictos de las organizaciones se ejecutan de acuerdo con deficientes funciones que se presentan por medio de

los canales de comunicación, por el liderazgo impositivo y la integración social, por tanto, el trabajador no toma conciencia sobre el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

2.1.1.6. Análisis de la Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de Elton Mayo es un abordaje novedoso a la gestión de las relaciones humanas, por lo que puede ser usado de base al trabajador social, ya que, induce a las organizaciones que sean capaces de relacionar su cultura organizacional y su necesidad de producir con el desarrollo de las habilidades y capacidades del trabajador.

De esta forma, el trabajador social puede actuar en las empresas productivas tanto públicas como privadas, como también en las organizaciones que realizan prestaciones de servicios de gestionar las relaciones humanas, brindándoles a los trabajadores mejoras en sus condiciones de vida personal y laboral. Cabe recalcar que el trabajador social dentro de las empresas privadas es un factor relevante, porque aporta valor dentro de la organización e incrementa la productividad, basándose en las características personales de los trabajadores.

Asimismo, la teoría de las relaciones humanas propone a las organizaciones a enfocarse en la interacción humana y la conducta de los trabajadores dentro de un grupo social. Por lo cual, desafía a las empresas u organizaciones a enfrentarse a un nuevo paradigma social (y económico) en el que los trabajadores no sean calificados por el incremento de la productividad o sean considerados como un valor agregados para el mercado, sino que se considere mediante el desempeño de sus capacidades y habilidades en los grupos de trabajo, incrementando de esta manera sus niveles de estabilidad laboral y, como consecuencia de esta nueva valoración del trabajador, este aumente la productividad.

Además, la teoría se preocupa por restablecer las relaciones humanas con las organizaciones, es decir, modificando el comportamiento mecánico, en la cual, las empresas manejaban a los trabajadores, considerándolos como la mano de obra más sencilla, vulnerando sus derechos y valores. Por lo tanto, la teoría de las relaciones humanas propone los siguientes objetivos:

- Tratar a la organización como grupos sociales.
- Dar énfasis a las personas.
- Caracterizar a los sistemas inspirados a la psicología.

- Mantener plena autoridad con las personas.
- Autonomía con el trabajador.
- Brindar confianza a las personas
- Contar con dinamismo interpersonal

2.1.1.7. Aportes sobre las Teoría de las Relaciones Humanas

Los aportes de esta teoría se enfocan en lo humano y no en mecanizar al trabajador por sus capacidades de aumentar la productividad dentro de las organizaciones. La idea de Elton Mayo fue modificar el enfoque mecanicista por el enfoque humanista, que ayude a las organizaciones a relacionar las emociones y motivaciones de sus trabajadores.

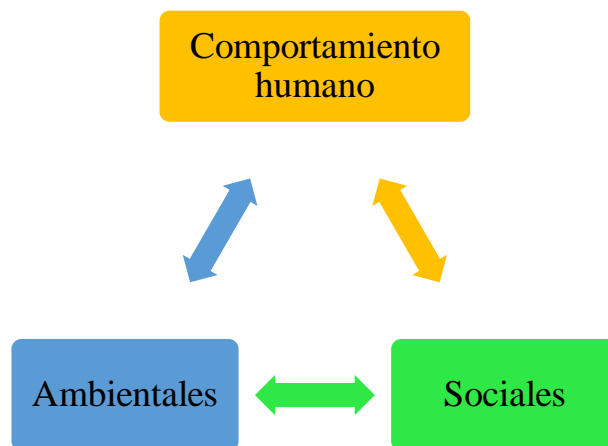


Ilustración 2. Aporte de la Teoría de las relaciones humanas, elaboración propia

Esta teoría reconoce en las empresas la formación de grupos formales e informales. Los grupos formales se analizan por el control de las personas, mientras que, los informales son desarrollados por afinidad o amistad. El análisis del comportamiento humano trata de mejorar a las empresas en la gestión organizacional dando una mayor importancia a las relaciones humanas.

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Empresa Industrial

El autor Riquelme, en el artículo *Empresa Industrial*, identifica a este tipo de empresa ya que son:

“Aquellas entidades económicas que se dedica a un proceso de explotación y transformación de materias primas para la fabricación y comercialización de

productos elaborados o semielaborado; para ello emplean herramientas, maquinarias y técnicas especializadas de fabricación para el desarrollo de sus actividades económicas- productivas” (Riquelme, 2023, pág. 1)

2.2.1.1. Elementos de una empresa industrial

Los elementos que se establecen en las empresas industriales son:

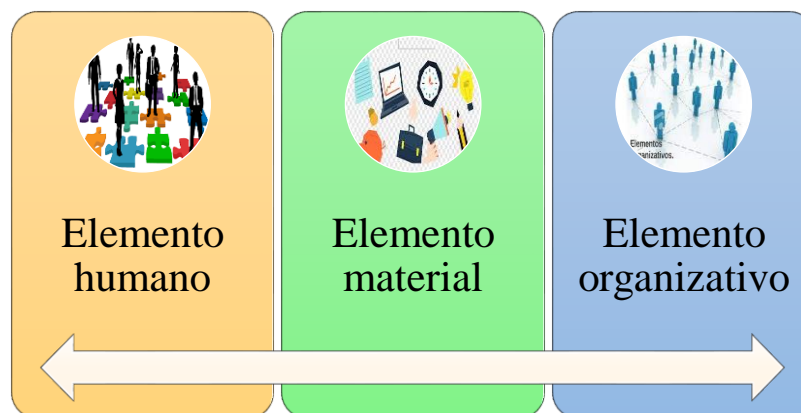


Ilustración 3. Elementos de Empresa Industrial, elaboración propia

- Elemento Humano. - se conforma por el conjunto de personas que laboran en una empresa, y la relación entre el empresario y los trabajadores.
- Elemento material. - está formado por el capital físico de la empresa y el capital financiero, que sirven para el desarrollo de las actividades de la entidad.
- Elemento organizativo. - se desarrolla con la integración de elementos humano y material para ejecutar las actividades productivas.

2.2.1.2. Áreas Funcionales de las empresas industriales

Se destacan las siguientes áreas funcionales de las entidades industriales:

- Área de dirección. - buscan direccionar a las empresas de una forma eficaz de acuerdo a su formación.
- Área de recursos humanos. - son encargados de contratar y capacitar al personal, gestionando los aspectos de la organización, coordinación y desarrollo del personal referente a las actividades empresariales.
- Área de mercadeo y ventas. - se ejecutan actividades de marketing en la generación del margen de ventas para el crecimiento de la empresa.
- Área de producción. - son procesos de producción que cumplen con estándares de calidad para la fabricación de productos.
- Área de contabilidad y finanzas. - su finalidad es controlar, administrar y

optimizar los ingresos y egresos de la empresa.

- Área de mantenimiento y seguridad industrial. – Asegura el correcto funcionamiento de la industria, sin comprometer la seguridad de sus trabajadores, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa (Riquelme, 2023).

2.2.1. Trabajo Social Laboral

El Trabajo Social laboral se define como:

“La actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, grupos y colectividades de trabajo hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas planteados por su adaptación a una sociedad industrial, en evolución y a merced de una acción cooperativa que mejore las condiciones económicas y sociales” (Vélez, Loor, & Chávez, 2020, pág. 4)

2.2.1.1. Funciones del trabajador social

Muchos autores que abordan el Trabajo Social en empresas coinciden en afirmar que el profesional en el ámbito del bienestar social cubre básicamente cuatro áreas de intervención:

- Área de protección: Crear un sistema de beneficios y compensaciones adicionales para que los empleados obtengan un óptimo nivel de vida, que se refleje en mayor productividad y rendimiento laboral.
- Área socioafectiva: Facilitar el arraigo y sentido de pertenencia con el nuevo contexto socio cultural y laboral e intervenir en el núcleo familiar de los trabajadores.
- Área creativa: Planear, diseñar y ejecutar programas que brinden espacios a los colaboradores para su crecimiento personal.
- Área lúdica: Organizar y proponer actividades culturales, recreativas, deportivas y sociales. (Pardo & Arteaga, 2001)

2.2.1.2. Roles del trabajo social

Los roles del trabajador/a social en el área de Talento Humano son:

- a. Gestión del rendimiento operativo
 - Acomodación de los recursos y estructuras.
 - Flexibilidad de las relaciones laborales.
 - Personalización de los sistemas de retribución.
 - Revisión de los salarios
- b. Innovación y la flexibilidad
 - Planificación de las necesidades del personal
 - Formación personal.
 - Adaptación a las estructuras productivas.
- c. Conseguir la adhesión del personal
 - Interés en el desarrollo de los recursos humanos.
 - Funcionamiento del personal humano y la empresa.

2.2.2. Autonomía Relativa del trabajo social en empresas

El concepto de autonomía refiere, de manera genérica, a la capacidad de expresarse sin condicionamientos, sin restricciones, a la posibilidad de actuar por voluntad propia y pensar sin límites. la autonomía absoluta se encontraría reflejada en la capacidad del Trabajador Social de intervenir acorde con un posicionamiento ético-político anclado en un proyecto societal superador del sistema imperante, teniendo como único horizonte los fines últimos de la profesión; independientemente de los intereses de la clase dominante. (Moleres, Prieto, & Sobral, 2016)

Tal autonomía no se da en la práctica real, situación por la cual surge la llamada autonomía relativa, que cobra vital importancia al momento de definir la Intervención, intentando conjugar libertad y coacción, descubriendo las tensiones, en tanto “no hay ninguna situación histórica que ponga límites a las acciones profesionales y que no ofrezca, además, posibilidades y alternativas. (Moleres, Prieto, & Sobral, 2016)

La relativa autonomía con que operan los Trabajadores Sociales deriva de la particularidad de sus funciones, del vínculo que establece con las instituciones u organizaciones, como así también su poder de decisión en la definición de sus actividades y en las intervenciones que puedan desarrollar con los sujetos destinatarios

de sus acciones. Un campo de acción amplio para que los Trabajadores Sociales se encuentren insertos en procesos de trabajo que se desempeñen en función de determinados lineamientos institucionales, teniendo una cierta “*autonomía relativa*” en función de la cual se puede intentar reconfigurar el ejercicio profesional. Dentro de esas condiciones se materializa la autonomía del profesional para conducir sus acciones. (Aquin, Custo, & Torres, 2012)

2.2.3. Talento Humano

El “talento humano es el más importante capital de una empresa”, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará. (Prieto P. , 2013)

Al encontrar trabajadores que no están satisfechos con el empleo actual, y además del empleo están insatisfechos con la remuneración, con el ambiente laboral que se tiene en un momento determinado, se ha convertido en una preocupación para muchos Gerentes, teniendo en consideración los cambios que ocurren en las fuerzas de trabajos, de estos problemas que se pueden evidenciar con el pasar del tiempo surge el contar con el área/ departamento de Talento Humano encargado no solo de procesos de contratación si no de velar por mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. (Prieto P. , 2013)

El departamento de talento humano dentro de una organización es parte fundamental, debido a que basado en el recurso humano “personal”, establece las necesidades del cargo y de las personas, identificando así las maneras de llegar al trabajador cumpliendo con los objetivos trazados por la organización. Esto se logra conociendo y entendiendo las necesidades del trabajador y los empleadores construyendo buenas relaciones interpersonales, mejorando el bienestar del empleado, fomentando la cultura, el respeto y el entendimiento, esto se puede lograr de manera más fácil realizando actividades motivacionales y de integración, consiguiendo así una comunicación asertiva en todos los niveles jerárquicos de la organización. (Ortiz, 2021)

El proceso del talento humano se compone de los siguientes aspectos:

- Planificación de recursos humanos.

- Atracción de personal.
- Incorporación de personal.
- Evaluación.
- Planes de desarrollo.
- Desarrollo de liderazgo.
- Programas de reconocimiento.
- Competencias.
- Retención de personal.

2.2.4. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano comprende en la distribución y el manejo de los recursos humanos dentro de las organizaciones, en el cual se convierte en el proceso de organización, planificación, dirección y control de los colaboradores alcanzando los objetivos estratégicos o empresariales (Chiavenato , 2002).

Igualmente, es un sistema que está compuesto por los factores fundamentales de la administración como son la planeación, organización, dirección y control que se relacionan con las actividades principales referentes a las condiciones laborales en cuestión al personal logrando el progreso integral y la productividad laboral (Canales , 2013).

2.2.5. Intervención social en Talento Humano

La intervención en talento humano se lleva a cabo a través de programas de formación de competencias de los trabajadores sociales, con la finalidad de concientizar a las organizaciones los elementos esenciales y competentes dentro de los enfoques de aprendizajes, por lo cual, proporciona herramientas que promueven el desarrollo organizacional, la efectividad del cambio y el rendimiento de la inteligencia.

Además, se destacan los siguientes objetivos de la intervención de talento humano:

- Promover el desarrollo organizacional a través de los programas de formación de talento humano.
- Intervenir las necesidades de la formación de la gestión de talento humano en las siguientes disciplinas: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistemático.

- Concientizar a las autoridades de los programas de la formación de la intervención en el ámbito humano.
- Relacionar las estrategias institucionales dentro de las organizaciones con la intervención del trabajo social para conciliar el crecimiento, el desarrollo y el aprendizaje del personal con su rendimiento productivo.

2.2.6. Bienestar Laboral

El bienestar laboral son las estrategias o proyectos que benefician al personal, donde se considera a los empleados de las organizaciones como el factor principal en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, y por tal motivo, se orienta a mejorar las condiciones laborales, calidad de vida de sus trabajadores y su familia. (Canales , 2013)

Por otro lado, López (2015) entiende el bienestar laboral como la satisfacción que logran alcanzar los trabajadores en función a sus actividades, generando un estado agradable dentro de la organización y una mejora en la calidad de su trabajo. También el bienestar laboral puede repercutir en los ámbitos sociales y familiares.

Un alto nivel de bienestar laboral determina las posibilidades de crecimiento, productividad, satisfacción, innovación y adaptación de la organización. El bienestar laboral es una de las incumbencias del Trabajo Social en talento humano y se lleva a cabo, entre otras acciones, con la implementación y desarrollo de los programas sociales laborales o seguridad laboral. (Sáenz , 2015)

2.2.7. Clima Laboral

El autor Alves, define el clima laboral como “un medio donde se muestran las destrezas o dificultades que tienen los trabajadores dentro de la empresa para lograr el incremento de productividad.” (Alves , 2000, pág. 6).

2.2.7.1. Factores que influyen en el clima laboral de una organización

- 1) **Liderazgo flexible.** Poseer la capacidad para adaptarse a variadas situaciones laborales.
- 2) **Relaciones sanas.** Para ello debe haber un respeto y buena comunicación.
- 3) **Autonomía.** Ser independiente al momento de realizar tareas frecuentes para así lograr generar un buen clima laboral.

- 4) **Igualdad.** Asegurarse que todos los miembros de la empresa sean tratados de forma equitativa para evitar injusticias.
- 5) **Espacios de trabajo óptimos.** Ofrecer un espacio optimo y con sus herramientas necesarias para que sus colaboradores logren desarrollar un buen trabajo.

2.3. Referente Normativo

2.3.1. Normativas Nacionales

2.3.1.1. Constitución de la República del Ecuador.

De acuerdo con las normas establecidas por la Constitución de la República del Ecuador reformada y vigente (2021), se determina los siguientes artículos con referencia al acceso al trabajo y los derechos de los trabajadores.

El artículo 33 menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, 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.

Mediante el artículo 331 determina que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa del trabajo autónomo.

En la sección tercera de las formas de trabajo y su retribución en su artículo 35, se establece:

Que el estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocerá todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, o con inclusión de labores de auto- sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Conforme lo dicho, el derecho al trabajo social se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, como también, por medio de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a “todas”

las personas, así como también abarca “todas” las modalidades de trabajo.

En lo relacionado, a la Corte Constitucional sobre la aplicación del artículo 326 de la Constitución a los trabajadores en general, se menciona:

La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: “el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de in dubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (Constitución de la República del Ecuador , 2021, pág. 101)

Además, en el artículo 327 y 328 se expresa que los empleadores deberán garantizar las modalidades de trabajo, ambiente laboral y prevención de los riesgos, obligando al cumplimiento de las normas laborales y no a la precarización laboral con un salario justo. Por ello, determinan las leyes que cumplan con los derechos de la inclusión laboral identificando a los trabajadores sociales como eje productivo dentro de las organizaciones. (Constitución de la República del Ecuador , 2021)

2.3.1.2. Código de trabajo

En lo referente al código de trabajo que fue emitido por el Congreso Nacional en su última modificación y vigente (2012) se establece los artículos en determinación con las bases en la legislación laboral y manteniendo convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son ratificados en el Ecuador. Por ende, en sus artículos garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores en las organizaciones:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a

realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

2.3.1.3.Código de trabajo en las obligaciones del empleador

En el Art. 42.- Obligaciones del empleador. – La empresa debera contar con obligaciones de mantener maximo cien o más trabajadores en la que puedan contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen con título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento" (La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2012, pág. 18)

Referente al artículo estipulado por el Código del Trabajo, se entiende que las empresas están obligadas mediante la ley a contratar trabajadores sociales, que ayuden al desarrollo de sus trabajadores, contrarrestando sus necesidades y que puedan cumplir a cabalidad cada uno de sus funciones o actividades dentro de las empresas.

2.3.1.4.Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores

De acuerdo con lo establecido en la Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) se dispone que los riesgos de trabajo con competitividad de los empleadores, y que deberán respetar las obligaciones, derechos y deberes de los trabajadores, con la gestión técnica y legal de la prevención de los riesgos laborales, velando la integridad física y mental de sus trabajadores.

Entre los objetivos que persigue el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo están:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.
- Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

2.3.2. Normativas Internacionales

2.3.2.1. Normas Internacionales del Trabajo de la OIT

La Organización Internacional de Trabajo (2022) mantiene 62 Convenios ratificados por Ecuador, 55 están en vigor, 5 han sido denunciados, Y 2 instrumentos abrogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses. Entre aquellos que están en vigor se encuentran el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) que menciona en su art 1. Apartado 5:

- Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

art 3. Apartado 2:

- Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

2.3.2.2. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y seguimiento

La seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento, debido a que se

producen algunas mejoras, a la vez que van surgiendo nuevos riesgos laborales con cada innovación técnica o cambio organizativo. Los riesgos físicos pueden verse agravados por los problemas de salud mental y el acoso y la violencia en el trabajo. Por ello, se garantiza un entorno de trabajo decente en la industria, el comercio o los servicios, y suele ser de suma importancia para la comunidad local tomando las medidas de seguridad y salud en el trabajo, ya que, son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable. El consenso sobre el carácter fundamental de la seguridad y salud en el trabajo, quedó patente en la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022.

La Declaración enmendada no hace referencia a la ratificación, pero la resolución de la Conferencia sí identifica dos convenios que ahora entran en la categoría de los convenios fundamentales. A finales de agosto de 2022, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) contaba con 75 ratificaciones, mientras que el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) tenía 58. Su tasa de ratificación actual es, por tanto, inferior a la de los convenios de las otras cuatro categorías de la Declaración. La tasa de ratificación de los anteriores convenios fundamentales ha aumentado considerablemente debido a la atención y a las actividades de asistencia que ha generado la Declaración desde 1998. Es razonable esperar que los nuevos convenios fundamentales experimenten un aumento similar.

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Planes Estratégicos Nacionales

2.4.1.1. Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo (2019) tiene como finalidad establecer los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades que durante la presente Administración deberán regir la acción del gobierno. De tal forma que, ésta tenga un rumbo y una dirección clara, porque representa el compromiso que el Gobierno Federal establece con los ciudadanos y que permitirá, la rendición de cuentas, que es condición indispensable para un buen gobierno.

El Plan establece los objetivos y estrategias nacionales que serán la base para los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales, los cuales corresponden los siguientes cinco ejes de política pública:

1. Estado de Derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

2.4.1.2. Plan de Creación de Oportunidades

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 es la máxima directriz política y administrativa para el diseño y aplicación de la política pública en Ecuador, a través del cual el Gobierno Nacional ejecutará las propuestas presentadas en el Plan de Gobierno.

a. Eje económico

- Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.
- Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular.

b. Eje social

- Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.
- Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.
- Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.

c. Eje de Seguridad Integral

- Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos.

- Garantizar la soberanía nacional, integridad territorial y seguridad del Estado

2.4.1.3. Normas ISO 9000 de la Calidad Total y Mejora Continua en el ámbito del trabajador social

Las organizaciones que tienen departamentos con Trabajadores Sociales brindan servicios para distintos colectivos que están formados por personas vulnerables, como geriatría, trabajo con menores, con drogodependientes, situaciones de exclusión social, vivienda, servicios culturales y recreativos, preventivos y formativos, los cuales, precisan de un control permanente de la calidad.

En estos servicios, la persona objeto de atención debe ser el principal determinante del sistema y de sus procesos. Dicho sistema, en cualquiera de ellos, debe centrarse en el estatus funcional, físico, mental, y psicosocial, y en las necesidades de cuidados para la autonomía y bienestar, de ese sujeto objeto de atención.

Además, la capacidad profesional se reconoce como uno de los determinantes de los resultados, especialmente de los resultados técnico-asistenciales de calidad, ya que a las competencias profesionales se debe agregar variables más intangibles, que se relaciona con el trato, competencias emocionales o habilidades sociales del profesional.

De igual forma, el sector en el que se desarrolla el Trabajo Social es un sector altamente sensible que tiene insuficiente discusión, esto quiere decir, la atención a personas vulnerables. Es fundamental que se trate de un sector altamente vigilado por las instancias públicas competentes en la materia, y dentro de ese enfoque, es esencial que se requiera mayor control de calidad, a través de indicadores transparentes.

La transformación de los ámbitos de trabajo en los que se desarrolla el Trabajo Social, unido a la expansión de sus campos de actuación, han ocasionado un sinnúmero de problemas y dificultades a las que dar solución. Debido a que, cada vez más se utiliza el término "Calidad Total", siendo muy usado en las organizaciones actualmente, ya que pasan de una actitud estática, de mantenimiento del "status quo", a un planteamiento más abierto, expansivo y proactivo.

La ventaja de una organización comprometida con la Calidad, sería su habilidad, recursos, conocimientos y atributos, etc., que hacen posible ofrecer un servicio ajustado a las necesidades del usuario demandante del servicio. Ello supone una continua orientación hacia el entorno, y una actitud estratégica por parte de los trabajadores sociales, y en general de cualquier profesional integrante de los equipos.

Por otra parte, el concepto de éxito nos hace pensar en la idea "excelencia", o sea, con características de eficiencia y eficacia de la organización.

CAPITULO III

3.1. Metodología de la Investigación

La metodología aplicada en el trabajo de investigación tuvo como finalidad obtener información relevante para detallar los procesos del trabajador social en el área de la intervención de Talento Humano en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil, definiendo las funciones de programas y acciones de la intervención social. Asimismo, a continuación, se describen los enfoques, tipos y niveles de la investigación en relación a la población, muestra y muestreo, como también el proceso de recolección y análisis de la información aplicada en la investigación.

3.1.1. Enfoque de la Investigación

En el presente trabajo de investigación, se utilizó el enfoque cualitativo que describe el análisis del problema y los objetivos propuestos de la investigación, dando énfasis a la comprensión de los fenómenos dentro de la intervención del talento humano del trabajador social de las empresas industriales.

A través del enfoque cualitativo, se buscará comprender las funciones del trabajador social en los procesos del área de talento humano de las empresas industriales, profundizando en los programas o acciones que implementa el trabajo social en el ámbito profesional y las percepciones de los trabajadores de acuerdo a su intervención dentro de la empresa.

3.1.2. Tipo y Nivel de la investigación

3.1.2.1. Nivel de la Investigación

El nivel de estudio de este proyecto de investigación es de carácter descriptivo, ya que su finalidad es describir y caracterizar la realidad, y la percepción de los trabajadores sociales en cuanto a la intervención de gestión del talento humano de las empresas industriales.

3.1.3. Universo, muestra y muestreo

3.1.3.1. Universo

Según Sampieri (2014) “El universo también conocido como población es el conjunto de seres humanos, fenómenos o casos de estudios que poseen características similares y que dan orígenes a datos relevantes para la investigación” (p.65)

Por lo tanto, el universo del proyecto de investigación son los/las Trabajadoras

Sociales de las empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.

3.1.3.2. Muestra y Muestreo

Según los autores Otzen y Manterola, “la muestra se define como la porción representativa de la población o el subgrupo de personas que se utilizan para el análisis de la investigación obteniendo un resultado más eficaz del problema de estudio “ (Otzen & Manterola, 2017). La muestra que se utiliza en la investigación es no probabilística con análisis del muestreo por conveniencia.

El tipo de muestreo que se aplica en la investigación es de carácter cualitativo, en la que no se representa específicamente con análisis estadísticos, sino se basa en los criterios de información por medio de la recolección y análisis del problema de investigación en relación a las empresas industriales y se ha determinado trabajar con una muestra de 5 trabajadoras sociales que trabajan en 3 empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.

3.1.3.2.1. Criterios de la muestra

Los criterios de selección de la muestra son:

- Trabajadoras/es Sociales
- Empleadas en empresas industriales
- Trabajadores del área de Talento Humano.

3.1.4. Formas de recolección de la información

La forma de recolección de información de la investigación será a través de entrevistas que ayuden a analizar los procesos del quehacer profesional del trabajador social en la intervención del talento humano según las categorías de estudio. Se realizará también una revisión documental y un grupo focal.

3.1.4.1. Grupo Focal

Consiste en reunir a un grupo de personas que forman parte del segmento de mercado de un negocio junto con un moderador, para realizar una entrevista grupal y lograr obtener opiniones de cada participante sobre un determinado servicio o producto, con la finalidad de recopilar datos cualitativos, para posteriormente realizar recomendaciones.

3.1.4.2. Entrevista

Según Hernández y Rodríguez (2011) “es un instrumento para recopilar información referente al tema investigativo, se emplea para interpretar datos y expresar los detalles para mayor comprensión” (pág. 419).

La entrevista al ser una técnica de investigación formal, dentro del presente proyecto constituye un elemento esencial para la interpretación de información.

3.1.5. Formas de análisis de la información

El procesamiento del análisis de la información se realizará a través de una matriz de codificación axial, y una triangulación de los datos obtenidos, según la teoría y los objetivos planteados en este estudio.

CAPÍTULO IV

4.1. RESULTADOS

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas a las profesionales de Trabajo Social de tres empresas privadas de la ciudad de Guayaquil y de un grupo focal acorde a los objetivos de investigación previamente planteados, además, se presentará información relevante sobre su intervención.

4.1.1. Caracterización de la Muestra

Se entrevistaron a 3 profesionales de Trabajo Social de tres distintas empresas de la ciudad de Guayaquil, profesionales de género femenino, que llevan entre 1 a 3 años laborando en dichas instituciones. Así mismo, se realizó un grupo focal con profesionales de Trabajo Social que realizan sus funciones en este mismo contexto.

Las tres profesionales realizan sus labores desde área de Talento Humano en conjunto con un equipo interdisciplinario que buscan promover el bienestar de los colaboradores a partir de su intervención profesional en este contexto.

4.1.2. Objetivo 1

Identificar las funciones de los trabajadores sociales dentro del área de talento humano en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil

4.1.2.1. Funciones de los Trabajadores Sociales en empresa Industriales

En las empresas industriales, el área de Recursos Humanos es la encargada de capacitar y contratar al personal, gestionando los aspectos de la organización, coordinación y desarrollo del personal referente a las actividades empresariales, las mismas que están diseñadas para lograr y responder a los objetivos organizacionales. Vale destacar que en este entorno también tiene participación el profesional de Trabajo Social, desde esta área construye programas y brinda acciones para promover el bienestar del recurso humano de la empresa.

En los discursos de las entrevistas aplicadas a las profesionales de Trabajo Social se conoció que entre sus principales funciones se encuentran:

“Charlas organizacionales, controlar el clima laboral, alimentación saludable y gestión de seguro médico” (Ent001, Prof1, 2023).

“Seguridad social, apoyar con el uso de los beneficios que se obtienen a través del seguro, empoderar a los colaboradores en los diferentes

procesos” (Ent002, Prof2, 2023).

“Gestionar permisos según sea la situación del colaborador, entregar uniformes de acuerdo al cargo del colaborador; receptor certificados médicos para la justificación de faltas; intermediadores entre el colaborador y la empresa cuando surge alguna dificultad; coordinar festejos, cumpleaños, días festivos, integración, etc. (Ent003, Prof3, 2023).

A pesar de que las funciones del Trabajador Social son extensas, en los relatos de las profesionales se denota una limitación de las mismas, esto quiere decir que no se les da la apertura suficiente para realizar sus funciones, puesto que se ha construido la concepción de que el Trabajador Social abarca más aspectos “asistencialistas” (Kirsman, 1998).

Esto puede estar relacionado con el desconocimiento por parte de las autoridades de la empresa del rol que poseen los profesionales y las posibilidades de mejora que los profesionales podrían aplicar. Pero también podría estar relacionado con la dificultad para buscar y encontrar espacios de intervención de las profesionales de Trabajo Social de estas empresas.

Esto también se evidencia en los discursos del grupo focal aplicado que mencionan:

El rol del trabajador social va a depender de acuerdo a el enfoque de la empresa, por ejemplo, no es lo mismo una empresa camaronera que una empresa de seguros médicos porque va a cambiar la dinámica y va a depender también del tipo de estudios y tipo de vocación que tenga el personal a cargo (GPI.PROF.TE, 2023).

En consecuencia, en el ámbito laboral por muchos años se ha mantenido el rol de la Trabajadora Social como un rol instrumentalista dejando de lado el desarrollo del personal que la misma pudiera realizar dentro de la empresa, ya que mencionan cumplir actividades más relacionadas con nómina, eventos, uniformes, comedor, etc., que si bien pueden ser parte del accionar del Trabajo Social en lo laboral no son los más importantes (Baidal, 2014).

Este rol asistencialista en el que muchas veces se ubica al Trabajador Social lo ponen de manifiesto los profesionales de esta manera:

“Se realiza la organización de pequeños festejos del Día de Reyes, San Valentín, Fiestas Julianas, Aniversario de la empresa, Campeonatos deportivos; Raíces Latinas, Halloween, Navidad, fin de año; estas actividades son a través de pequeñas cenas, brunch, encuentros para compartir alimentos, regalitos, etc.” (GPI.PROF.TE, 2023).

Muchas empresas organizan eventos con el objetivo de reforzar los lazos y solidaridad entre los colaboradores. En la actualidad, por lo mencionado por las trabajadoras sociales la organización de estos eventos recae en el departamento de TS ya que son los enfocados en velar por la gestión del rendimiento operativo, pero especialmente de procurar la adhesión de cada trabajador al equipo muchas veces lo buscan por medio de estas motivaciones y pequeños descansos de las rutinas laborales con los festejos de cumpleaños, días festivos que alegran a los colaboradores, lo cual influye positivamente en su rendimiento. (Salinas, 2018)

El Trabajador Social dentro del área laboral es un profesional que está llamado a cumplir un rol muy importante dentro de la organización ya que interviene en los procesos de desarrollo y bienestar del recurso humano por medio de los programas u proyectos que presente, lo cual favorece la posibilidad de una mayor productividad y reconocimiento empresarial, pero en los discursos de las trabajadoras sociales de la muestra, se manifiesta que este potencial no está suficientemente impulsado, en las empresas por el tiempo que consume otras actividades como la entrega de uniformes, el registro de ausentismo con los certificados médicos, etc.

4.1.2.2. Relación de los Trabajadores Sociales con los colaboradores

Identificando la relación entre trabajo social y su recurso humano, Mesén, (2007) menciona que la profesión de trabajo social se preocupa de la integración de las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles, a sus tareas, a la empresa, a sus colegas en el trabajo, siendo su finalidad lograr el bienestar de la persona, pero enfocada a una realidad específica que es la organización. Por esta razón la relación de profesional y colaborador es empática y cordial, pues el profesional debe mantener y promover relaciones positivas con todos los colaboradores, esto además contribuye a la creación de un clima organizacional. Para ello las Trabajadoras Sociales mencionaron lo siguiente:

“El buen clima laboral aporta en la empresa, por eso existe esa comunicación de trabajador y profesional, la comunicación aquí es abierta y clara” (Ent001, Prof1, 2023).

“Todo el tiempo resulta tener una buena relación con el colaborador, más con quienes recién entran a laborar, porque como sabe depende mucho de sus valores principios y las actitudes, pero ya poco a poco comienzan a sentirse “como en casa” y aquí estamos nosotros como profesionales para capacitarlos en los distintos procesos” (Ent003, Prof3, 2023).

En estos relatos expresados por las profesionales de Trabajo Social, se rescata la importancia de construir relaciones positivas entre los colaboradores, pues esto además contribuye a promover un buen clima laboral, el mismo que incide en la productividad y desenvolvimiento del colaborador. Sin embargo, resulta un reto poder relacionarse con los empleados nuevos, pues a veces se percibe que al insertarse al nuevo entorno puede existir cierto grado de resistencia a un nuevo contexto.

La teoría de las relaciones humanas se relaciona con el tema de estudio, puesto que esta se preocupa por mejorar y restablecer las relaciones humanas con las organizaciones, modificando el comportamiento mecánico con el que antes las empresas manejaban a los trabajadores, considerándolos como la mano de obra más sencilla, deshumanizándolos y vulnerando sus derechos y valores.

Es importante resaltar que el ser humano en el contexto laboral con participación en la empresa contribuye al éxito de esta y es por esto que su papel es fundamental. Además, las organizaciones deben aportar brindando los medios necesarios para lograr la cohesión social en los grupos y se alcancen los objetivos de la empresa.

“Tengo colaboradores participativos, se comunican bien con el departamento de talento humanos, más que todo porque aquí damos atención inmediata a sus necesidades, eso es lo que nos caracteriza como equipo técnico” (Ent002, Prof2, 2023).

En este discurso se puede apreciar la atención y compromiso que mantienen los profesionales de Trabajo Social con los colaboradores de la organización, así mismo destacan que mantienen canales de comunicación abiertos entre colaborador-profesional.

4.1.2.3. Resolución de conflictos

La teoría de las relaciones humanas identifica, que muchas veces los conflictos en las organizaciones ocurren por diversos motivos, que pueden ser: interferencias en los canales de comunicación, por el liderazgo impositivo, la falta integración social y la falta de compatibilidad entre las metas del trabajador y los objetivos entre la empresa.

En este contexto, los profesionales de Trabajo Social deben abordar los casos y proceder a procesos de mediación para evitar las sanciones, estipuladas en los diferentes reglamentos internos de cada organización.

Tomando en cuenta los relatos de las entrevistas aplicadas a profesionales, se ha identificado el abordaje que estas presentan en el surgimiento de conflictos, por eso se nombra lo siguiente:

“Somos entidades privadas se trabaja mucho con el código de trabajo, enfocarte mucho respaldarse con estas leyes escuchar la parte del colaborador si existe otro involucrado también escuchar la parte de ellos. Y luego llegar a ver con qué recursos cuenta la empresa, si la empresa en este caso no cuenta con recursos con qué opciones públicas se le puede brindar al colaborador si es necesario trabajar en familia se hace la visita domiciliaria todo depende del caso” (Ent002, Prof2, 2023).

“Depende de la situación, cuando se requiere un abordaje lo hacemos nosotros, pero si vemos que es una situación compleja y a más del abordaje es necesario sancionar acorde al reglamento interno de la empresa” (Ent001, Prof1, 2023).

“La comunicación es parte fundamental para resolver los conflictos” (Ent003, Prof3, 2023).

El modo como las Trabajadoras Sociales entrevistadas abordan los conflictos, nos indica que el manejo de la comunicación y el diálogo es fundamental para mediar los conflictos que pueden suscitarse por cualquier situación en la empresa. Además, mencionan que todo va a depender del tipo de conflicto que se genere para poder aplicar mediación o regirse bajo lo que indica el reglamento interno institucional.

La mediación como principal técnica utilizada en la intervención del Trabajador Social

para la resolución de conflictos en el ámbito empresarial, pero como elemento antecedente la sensibilización y concientización del conflicto por las partes involucradas en esta situación que conforman la organización para que no afecten el clima organizacional, desarrollo integral de los colaboradores y la empresa.

La teoría de las relaciones humanas resalta la importancia de la relación entre empleado y contexto laboral, por esta razón, el ambiente psicológico y social de una organización determina el comportamiento de sus miembros, además incide en la producción. A su vez, esta teoría señala subraya la necesidad de la integración social de los grupos de trabajadores, pues este último no está solo, sino que forma parte de un todo o de un sistema, por ende su desenvolvimiento y rendimiento laboral contribuirá a un mayor éxito en el desempeño y compromiso con la institución.

4.1.2.4. Trabajo interdisciplinar

López (2015) entiende que el profesional de Trabajo Social vincula su accionar con el bienestar integral de su recurso humano, y con la satisfacción que logran alcanzar los trabajadores en función a sus actividades, generando un estado agradable dentro de la organización y una mejora en la calidad de su trabajo. También el bienestar laboral puede repercutir en los ámbitos sociales y familiares. En este sentido vale recalcar que el profesional realiza sus actividades desde la colaboración con otros profesionales debido a que su esencia es ser parte de un equipo técnico que abarca de diferentes perspectivas las necesidades del trabajador.

En relación con los discursos de las entrevistas aplicadas se conoció lo siguiente:

“Bueno, yo también desarrollo actividades en las sub-áreas de talento humano, como selección del personal, apoyo en inducciones y capacitaciones, apoyo en área de nómina” (Ent002, Prof2, 2023).

“En ocasiones yo doy soporte para programas que son implementados por talento humano” (Ent001, Prof1, 2023).

En estos relatos expresados por las profesionales se evidencia la participación y colaboración del profesional de Trabajo Social en otras actividades y áreas, puesto que, al estar insertados en grandes empresas, el profesional es soporte para otros profesionales del mismo equipo de trabajo, por ello se tiene concepción que los

profesionales son polifuncionales.

A través de esta investigación nos hemos podido dar cuenta que dicha polifuncionalidad muchas veces responde a la construcción social acerca del rol del Trabajador Social en las organizaciones, a quien se lo considera como un solucionador de cualquier problema con los trabajadores que nadie se quiere ocupar y no se tiene claridad de las funciones del TS. También esto es responsabilidad de los Trabajadores Sociales que no posicionan su papel a través de su desempeño laboral.

La teoría de las relaciones humanas, que se centra en dar respuesta a las necesidades del trabajador antes que únicamente en la productividad de la empresa, es una base teórica importante para visibilizar la importancia que posee el trabajador social en estas organizaciones, el cual enmarca sus labor, en brindar apoyo a los trabajadores brindar un buen entorno laboral, responder a sus necesidades de vida personal y laboral, por ende, dentro de las empresas es un factor relevante porque aporta valor dentro de este espacio e incrementa la productividad basándose en las características personales de los trabajadores cumpliendo su rol compartido o de manera individual.

4.1.3. Objetivo 2

Describir los programas y acciones que implementa el TS en la gestión profesional.

4.1.3.1. Programas a desarrollar

Entre la variedad de funciones que realiza el profesional de Trabajo Social, una de ellas es la creación de programas de bienestar los cuales responden a las diferentes necesidades de los colaboradores. Desde su accionar ejecutan estos programas orientados a promover bienestar de los colaboradores y dan seguimiento a los cursos de acción para responder a las problemáticas.

La generación de procesos de desarrollo para los colaboradores a través de programas de atención social que tengan en cuenta la cultura de la organización y las necesidades de los trabajadores es uno de los objetivos del Trabajo Social en empresas. (Herrera Loyo, 2004:207).

En cuanto a los discursos de las entrevistas aplicadas a las profesionales estas destacan algunos de los programas que ejecutan y que, además, están orientados no sólo a lograr el bienestar de ellos, sino de su grupo familiar:

“Ejecuto programas enfocados en el desarrollo profesional donde se busca el empoderamiento del colaborador, en su crecimiento profesional a través de oportunidades de seguir aprendiendo con diversas capacitaciones” (Ent001, Prof1, 2023).

“Realizo actividades de detección de violencia intrafamiliar” (Ent003, Prof3, 2023).

“Llevo adelante programas de bienestar social como campañas sobre la salud como por ejemplo en el mes de octubre tuvimos una campaña visual dónde se realizó la medición de la visión y como tenemos un seguro médico se hará el convenio para obtener los lentes para los colaboradores que lo necesiten” (Ent002, Prof2, 2023).

Estos programas que rescatan las profesionales en sus discursos están enfocados en promover el bienestar laboral de sus colaboradores; y no sólo alcanzan al colaborador sino a su familia, visibilizando de esta manera el enfoque sistémico que tienen los Trabajadores Social en el contexto organizacional.

Cuando nos referimos a la categoría bienestar laboral hacemos énfasis en aquellas estrategias o programas que benefician al personal considerando a los empleados de las organizaciones como el factor principal en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y por eso se orienta a mejorar las condiciones laborales, calidad de vida de sus trabajadores y su familia. (Canales , 2013). En este sentido, se está considerando el recurso humano como el elemento más importante dentro de la organización, puesto que con su labor se alcanzan los objetivos trazados por la empresa.

Cabe recalcar que el trabajador social dentro de las empresas es un factor relevante porque incrementa la productividad basándose en las características personales de los trabajadores, todo esto se consigue cuando en la empresa se logra construir un buen clima organizacional y relaciones positivas entre todos.

La posibilidad de intervenir a través de los diferentes programas de bienestar en las empresas es muy grande, pero las trabajadoras sociales manifiestan que a veces, las urgencias que tienen que resolver, les impiden planificar y desarrollar otros programas adaptados a las necesidades de los trabajadores de cada empresa.

4.1.3.2. Proceso de implementación o metodología

Como todo programa de bienestar está guiado por un proceso metodológico, el mismo que posee varias fases (diagnóstico, ejecución y evaluación) en donde es necesaria la participación de colaboradores, puesto que son ellos los actores claves y el grupo a quien está dirigido los programas implementados en el ámbito laboral.

En base a esto, resulta conveniente analizar el proceso metodológico implementado por cada profesional en las diferentes empresas. En las entrevistas aplicadas las profesionales mencionaron lo siguiente:

“Investigamos las necesidades de los trabajadores, las captamos y las transformamos en capacitación o algún programa” (Ent002, Prof2, 2023).

Como se visualiza, un primer paso para la implementación de estos programas de bienestar consiste en identificar la necesidad, demanda o problemática que tienen los colaboradores. Los profesionales de Trabajo Social entrevistados se basan en un enfoque sistémico, puesto que desde aquel se puede analizar de manera integral la verdadera necesidad en su entorno. Así mismo estos programas de bienestar dirigidos por el profesional deben impactar de forma positiva a la población a quienes están dirigidos.

“Primero se identifica la necesidad atender, se establece la población, el tiempo, alcance, objetivos, metas, bases o fundamentación, presupuesto, proveedores, se presenta al gerente o jefe de departamento para luego presentar a la dirección de la empresa que lo acepten y se implemente” (Ent001, Prof1, 2023).

El Trabajo Social en empresas tiene como objetivo “Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio del conocimiento de los factores socioculturales de la organización y de sus trabajadores, así como la puesta en práctica de programas de atención social” (Herrera Loyo, 2004:207).

Desde la reflexión de las Trabajadoras Sociales en el grupo focal se conoció:

“Primero se identifica la necesidad atender, se establece la población, el tiempo, alcance, objetivos, metas, bases o fundamentación, presupuesto, proveedores, se presenta al gerente o jefe de

departamento para luego presentar a la dirección de la empresa que lo acepten y se implemente” (GPI.PROF.TE, 2023).

Solo una de las Trabajadoras Sociales entrevistadas da cuenta del proceso metodológico que implementa para formular y ejecutar programas, pero en la verbalización de las otras entrevistadas, no se visualiza un proceso para la implementación de programas. Ellas expresan que ven una necesidad e inmediatamente actúan sin mediar un proceso de diagnóstico y planificación. La intervención social requiere estas fases en su proceso para la construcción de un plan de intervención diseñado con actividades que responden a un método y modelo de intervención. Si no se realiza este proceso de planificación, se corre el riesgo de realizar acciones aisladas, desarticuladas, difíciles de evaluar y con resultados poco efectivos.

4.1.3.3. *Uso de instrumentos*

Los programas implementados en el contexto laboral poseen fases y, en cada una de ellas se deben utilizar instrumentos acordes a los objetivos planteados. El cuestionario, los grupos focales, el diagnóstico y otras técnicas e instrumentos se pueden usar para las diferentes fases que comprenden los programas de bienestar empresarial.

La promoción del bienestar personal y familiar de los trabajadores se lleva a cabo mediante el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos que garanticen su integridad y dignidad, cuyo objetivo es el desarrollo integral del trabajador elevando sus potencialidades y capacidades para tener un nivel de vida digno, a través de métodos, técnicas e instrumentos (Cisneros, 2016).

Es importante traer a colación la perspectiva de las profesionales entrevistadas para conocer el tipo de instrumentos que utilizan para llevar a cabo la implementación de programas dentro de la empresa:

“Para realizar nuestra intervención o la ejecución de alguna actividad usualmente los instrumentos o métodos que se usan son la observación para conocer el contexto, grupos focales para escuchar a todos los involucrados, encuestas para abarcar la mayor población de la empresa y obtener respuestas más generales, encontrar comodidad en la oficina, generar la confianza, a la vez apoyándose en las actividades que se puedan generar fuera de oficina para cambiar aires” (Ent002, Prof2, 2023).

“Entre los instrumentos utilizados para los programas que realizamos desde el área de talento humano está la guía de preguntas las cuales dependerán de la técnica a usar, más que todo también usamos un enfoque sistémico, pues sabemos que el trabajador no solo ve de manera aislada, sino en conjunto y bueno creo que todos los instrumentos dependerán de cada fase y el tipo de programa” (Ent001, Prof1, 2023).

Las Trabajadoras Sociales se refieren a técnicas de recolección de información, pero no explicitan el modo como analizan esa información. Esta actividad reflexiva, que es imprescindible para poder llevar a cabo una intervención y acción pensada y con objetivos a largo plazo da la impresión de que no se realiza frecuentemente. Donde se puede involucrar mayores actividades de intervención y reducir actividades administrativas que consume el tiempo del TS.

4.1.3.4. Aceptación de la propuesta

En las empresas industriales, el profesional de Trabajo Social que se encuentra en el área de Recursos Humanos es el encargado de gestionar los aspectos de la organización, coordinación y desarrollo referente a las actividades empresariales, centrándose en los programas que impulsa la organización con el objetivo de brindar bienestar al grupo humano. Vale destacar que, los programas deben ser aceptados y recibir el visto bueno por parte del coordinador del área de Talento Humano, pues aquí se debe revisar si dicha propuesta es apta para ser aplicado dentro de la empresa, sin embargo, este proceso de aprobación conlleva cierto período de tiempo.

En relación con esto, es necesario conocer, cómo es el proceso de aceptación de propuesta de programas de bienestar en las distintas empresas, para ello las profesionales mencionan lo siguiente respecto de la aprobación de las iniciativas de trabajo social:

“La aprobación depende de la actividad y lo que involucre su planificación puede tomar entre 15 días a máximo 1 mes” (Ent001, Prof1, 2023).

“Todo va a depender del tipo de programa, necesidad identificada a si el programa está dirigido para todos los colaboradores o por áreas o digamos algo focalizado” (Ent002, Prof2, 2023).

La aceptación de las propuestas de los programas será bajo criterios establecidos por la empresa, esto se evidencia en los discursos realizados por las profesionales. Por tal motivo es necesario que en primera instancia el profesional de Trabajo Social desde un primer abordaje como lo es el diagnóstico tenga claro lo que se quiere lograr en la implementación del programa. Todo esto debe ser definido y abordado cuidadosamente también por otros profesionales, pues es la empresa quien otorga el presupuesto para la ejecución del programa y quien da su visto bueno para la ejecución de este.

Aunque la necesidad de aprobación y aceptación de los programas de trabajo social por otras instancias de la empresa puede ser un obstáculo para la intervención, consideramos que el concepto de “autonomía relativa” abre la posibilidad de llevar a cabo una intervención profesional transformadora en el ámbito empresarial.

La relativa autonomía con que operan los Trabajadores Sociales deriva de la particularidad de sus funciones, del vínculo que establece con las instituciones u organizaciones y con sus miembros, como así también su poder de decisión respecto a sus actividades y en las intervenciones que puedan desarrollar con los sujetos destinatarios de sus acciones. Un campo de acción amplio para que los Trabajadores Sociales se encuentren insertos en procesos de trabajo que se desempeñen en función de determinados lineamientos institucionales. Dentro de esas condiciones se materializa la autonomía del profesional para conducir sus acciones. (Aquin, Custo, & Torres, 2012)

La Intervención en Trabajo Social es la acción racional y comprometida entre el Trabajador Social y los sujetos en una situación determinada (problemas y/o necesidades) buscando la transformación de esa situación. (Rozas Pagaza, 2002). Aunque el mandato institucional y las normativas de las empresas pueden limitar la acción de los profesionales, en los “intersticios” que dejan las contradicciones institucionales, el Trabajador Social tiene oportunidad de ruptura, de acción y de transformación. (Salazar, 2004). Es necesario descubrir estos espacios y aprovecharlos para la intervención.

4.1.4. Objetivo 3

Indagar la percepción de los/as profesionales en Trabajo Social sobre su intervención en las empresas.

4.1.4.1. Falta de Profesionales de Trabajo Social

En el Art. 42 del Código del Trabajo, en su sección “Obligaciones del empleador”, se menciona que la empresa debiera contar con obligaciones de mantener máximo cien o más trabajadores en la que puedan contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen con título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"

Por consiguiente, el Trabajador Social aparece como un actor relevante de la empresa, al constituirse en una profesión que actúa en un escenario laboral que media con un grupo humano que debe alcanzar el equilibrio económico y social, a través de la productividad (Urra, 2013).

En base a esto, es importante traer a colación algunos discursos mencionados por las profesionales de Trabajo Social entrevistadas:

“Llevaba trabajo a casa en otras empresas porque no existía otra ayuda como otro trabajador social o porque le salían tareas a última hora que me desorganizaba” (Ent003, Prof3, 2023).

“No logramos poder satisfacer todas las necesidades que mandan los colaboradores en este caso bueno siempre la mayoría de las veces me toca llevar lo que sería trabajo a casa para poder avanzar un poco más rápido y adicionar poder cumplir” (Ent002, Prof2, 2023).

“Siento que existe otro escenario dónde muchos colegas están y que están a cargo de más trabajadores y son ellos solos o cumplen el rol de trabajadora social y de abogada o trabajadora social y asistente” (Ent003, Prof3, 2023).

Hoy en día en el Ecuador aún existe mucho desconocimiento sobre las funciones que realiza un trabajador social en las organizaciones. La profesión se relaciona con la ayuda a los demás y la posibilidad de ayudar a obtener un mayor bienestar en la gente que acude a nosotros lo cual no está mal, pero no son las únicas funciones que realiza un Trabajador social sobre todo en las organizaciones.

Desde las intervenciones por las Trabajadoras Sociales, se identifica que ellas sienten

que logran cumplir con las actividades de su área realizando trabajo fuera de sus horas de laborales, pues al estar únicamente una profesional en el área de Talento Humano. Sumado a esto realizan actividades de forma directa con los colaboradores como charlas, talleres y programas, y experimentan una sobre carga de trabajo.

Así mismo las personas tienen ideas estereotipadas las cuales pueden afectar de manera negativa a la profesión y al debido funcionamiento de esta, ya que no hay gran cantidad de información sobre el tema, este inconveniente ha hecho que las personas no cuenten con el conocimiento sobre la profesión. Esto también pesa sobre las trabajadoras sociales que sienten que tienen que justificar una y otra vez todo lo que hacen.

4.1.4.2. Carga de trabajo

Muchos autores que abordan el Trabajo Social en empresas coinciden en afirmar que el profesional en el ámbito del bienestar social cubre básicamente cuatro áreas de intervención:

- Área de protección: creando un sistema de beneficios y compensaciones adicionales para que los empleados obtengan un óptimo nivel de vida, que se refleje en mayor productividad y rendimiento laboral.
- Área socioafectiva: facilitando el arraigo y sentido de pertenencia con el nuevo contexto socio cultural y laboral e interviniendo en el núcleo familiar de los trabajadores.
- Área creativa: planeando, diseñando y ejecutando programas que brinden espacios a los colaboradores para su crecimiento personal.
- Área lúdica: organizando y proponiendo actividades culturales, recreativas, deportivas y sociales. (Pardo Martínez. & y Arteaga Urquillo, 2001).

En relación a los discursos de las entrevistas, se conoció lo siguiente:

“Considero que si todas las empresas cumplirían con lo establecido se puede realizar un buen trabajo. Actualmente yo soy la única trabajadora social de una empresa pequeña de 180 colaboradores y sí considero que es suficiente para yo poder realizar mis actividades a tiempo, con gusto y bien hechas, pero sí siento que existe otro escenario dónde muchos colegas están a cargo de más trabajadores y son ellos

solos o cumplen el rol de trabajadora social y de abogada o trabajadora social y asistente” (Ent003, Prof3, 2023).

En las empresas industriales, en el área de Recursos Humanos tiene participación el profesional de Trabajo Social, quien desde esta área construye programas y brinda acciones para promover el bienestar del recurso humano de la empresa. Por ello, las funciones del Trabajador Social son múltiples dentro de este contexto, sin embargo, en muchas empresas como lo establece la ley existen un profesional de Trabajo Social por cada 300 trabajadores, lo cual resulta ser una carga excesiva de trabajo.

Así mismo, en el grupo focal aplicado, se mencionó lo siguiente:

“Hay que arreglarse delimitando tiempos y organizando las prioridades a través de cronogramas junto con un calendario para lograr cumplir con todas las actividades”

En este discurso las profesionales destacan las estrategias para cumplir con sus actividades dentro de la organización, como lo es priorizarlas, de esta manera inician realizando lo más inmediato y solo posteriormente continúan con el cronograma que ellas manejan.

Las Trabajadoras Sociales expresan que, al ser tantas las tareas que les asignan muchas veces no pueden atender las necesidades de los trabajadores:

“No logramos poder satisfacer todas las necesidades que tienen los colaboradores” (GP1.PROF.TE, 2023).

“Yo era la única trabajadora social y tenía una demanda muy alta que no podía atender” (Ent002, Prof3, 2023).

“Creo que la demanda de una Trabajadora Social en una empresa industrial es muy grande y requerida, es necesario agregar más profesionales del trabajo social al incrementar de colaboradores, pero no se hace” (Ent001, Prof3, 2023).

Las Trabajadoras Sociales expresan que no pueden atender muchas de las necesidades que tienen los colaboradores tanto en el ámbito familiar y como este de una manera u otra afecta a su desenvolvimiento al momento de realizar sus labores de forma cotidiana.

A partir de estas necesidades el trabajador social puede implementar una comunicación asertiva y diaria con el colaborador, para que de esta manera puedan estar en comunicados sobre la situación que está pasando el trabajador y a su vez garantizar una mejora de esta.

De esta manera el trabajador social va a poder escalar los casos sean necesario de una intervención administrativa a una intervención más eficaz y a su vez que esta sea de gran ayuda para el colaborador. Ya que en trabajador social en la actualidad al no poder atender estas necesidades al colaborador va a generar cierta insatisfacción laboral. De aquí puede derivar una rutinización del trabajo cotidiano que atenta contra el posicionamiento y capacidad transformadora del Trabajo Social en las empresas, y constatamos que es lo que muchas veces sucede en este ámbito laboral.

CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de la información obtenida de las personas que colaboraron durante el proceso de recolección de datos que se realizó para conocer el rol del Trabajador Social en el departamento de talento humano de empresas industriales de la ciudad de Guayaquil, se puede concluir que:

- El Trabajador Social aparece como un actor relevante de la empresa, al constituirse en una profesión que actúa en un escenario laboral que media con un grupo humano que debe alcanzar el equilibrio económico y social, a través de la productividad.
- Existe un desconocimiento por parte de las autoridades de la empresa del rol que poseen las Trabajadoras Sociales y las posibilidades de mejora que los profesionales podrían aplicar, pues esto limita su plena participación en la empresa y en los colaboradores
- Se visibiliza una sobrecarga de trabajo para los profesionales de Trabajo Social, aunque es una normativa estipulada por la ley que por cada 100 trabajadores debe existir un profesional de esta índole, profesionales mencionan que debe modificar esta ley.
- El profesional de Trabajo Social realiza su intervención en conjunto con un equipo interdisciplinario
- Se identifica la existencia de estrategias de trabajo como la priorización y establecimiento de tiempos por las mismas profesionales, para abarcar actividades solicitadas por parte de la empresa, esto también alivia un poco la sobre carga de trabajo
- Se identifica que los programas realizados a nivel organizacional no sólo tienen impacto en el colaborador, sino en su sistema familiar
- La aceptación de las propuestas de los programas será bajo criterios establecidos por la empresa, esto se evidencia en los discursos realizados por las profesionales. Por tal motivo es necesario que en primera instancia el profesional de Trabajo Social desde un primer abordaje como lo es el diagnóstico tenga claro lo que se quiere lograr en la implementación del programa.

- Los profesionales de Trabajo Social están obligados a utilizar el reglamento interno de la empresa para actuar cuando en la organización se presentan conflictos, pero algunas normas de dicho reglamento están reñidas con los principios del trabajo social, poniendo a los trabajadores sociales ante dilemas de difícil resolución.
- Ante los conflictos entre el colaborador y la empresa, la figura de la negociación abre una perspectiva de intervención en este ámbito, pero requiere una vigilancia ética y epistemológica para no claudicar en los valores y principios que sustentan el ejercicio profesional.
- En las organizaciones se mantiene la construcción social acerca del rol del Trabajador Social en las organizaciones, a quien se lo considera como un solucionador de cualquier problema con los trabajadores que nadie se quiere ocupar y no se tiene claridad de las funciones del TS. También esto es responsabilidad de los Trabajadores Sociales que no posicionan su papel a través de su desempeño laboral.

A partir de lo anteriormente mencionado se recomienda:

- Promover la revisión de la ley que consta en el Código de Trabajo en relación a los Trabajadores Sociales para concientizar la sobrecarga de trabajo que este maneja.
- Promover procesos de diagnóstico, ejecución y evaluación continuos en la realización de programas de bienestar realizados en la empresa para que las intervenciones puedan ser eficaces y transformadoras.
- Crear estrategias para visibilizar el rol del trabajador social dentro de la empresa para aportar a la eliminación de los estereotipos e imaginarios contruados alrededor de la función de los trabajadores sociales en la empresa.
- Reforzar en los espacios académicos, especialmente en la malla curricular de la carrera de Trabajo Social, otorgar capacitaciones para que los estudiantes puedan informar en otros contextos sobre la carrera de Trabajo Social y sus beneficios en el campo profesional.
- Promover desde la formación de los trabajadores sociales el debate acerca del rol de la profesión en las empresas de modo que se interpielen las actuaciones asistencialistas o solo administrativas de los profesionales y se construyan nuevos caminos de intervención en las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitucion de la República del Ecuador . (2021). Quito.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2019). *Planes estrategicos de desarrollo y estrategias de la administración.*
- Alvarado, Hilda, & otras. (1999). *Mercado Laboral y Ejercicio Profesional en Trabajo Social.* San José: Universidad de Costa Rica.
- Alvarado, M. (2007). Un nuevo campo de aplicación profesional de Trabajo Social: El Área de Recursos Humanos. El caso de Costa Rica. *Revista de Trabajo Social*(70), 33- 46. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v31n70/art4.pdf>
- Alves . (2000). *Clima Laboral.* Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Aquin, N., Custo, E., & Torres, E. (2012). El problema de la autonomia en el Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social*(8), 304- 320. Obtenido de <https://revistaplazapublica.files.wordpress.com/2014/06/7-19.pdf>
- Asturias Corporación Universitaria. (2019). *Enfoques Contemporaneos de la Administracion.* Madrid. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/introduccion_administracion/unidad2_pdf2.pdf
- Baidal, C. Y. (2014). *Perfil del Trabajador Social en el ambito laboral.* Guayaquil: Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2502/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-28.pdf>
- Barranco , C. (2000). *La Intervención en trabajo social desde la calidad integrada.* Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf#:~:text=a%20intervenci%C3%B3n%20en%20el%20Trabajo,vida%20de%20la%20ciudad%20dan%C3%ADa
- Berrezueta , L. (2017). *Normativa erradicación de la discriminación en el ambito laboral.* Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

- Canales , M. (2013). *Trabajo social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias .*
- Castaño, S. (2015). *Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía Colombiana, Corbeta y/o Alkosto S.A.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5352/1/TTS_GarciaMartinezJohana_2015.pdf
- Castro, J. L., & Ronquillo, E. O. (2021). *Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las carreras universitarias de TS...* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-155.pdf>
- Chavez , J. (2022). *Que es una Empresa Industrial.* Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/empresa-industrial.html>
- Chiavenato , I. (2002). *Gestión de Talento Humano .* Colombia: McGrawhill .
- Cisneros, K. S. (2016). *El Rol del Trabajador Social en la Empresa Integración Avícola Oro Cía. Ltda., para la Promoción del Bienestar Personal y Familiar De Los Trabajadores en el periodo 2016.* Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10797/1/T-UCE-0017-TS055-2016.pdf>
- Código de Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *Comisión de Legislación y Codificación.* Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Domenech, Y. &. (1995). Una alternativa al trabajo social institucionalizado. En *En El trabajo social en la empresa privada, ALternativas* (págs. 187-198). Cuadernos de trabajo social.
- Equipo Editorial, Etecé. (16 de Julio de 2021). *Relaciones Humanas.* Obtenido de <https://concepto.de/relaciones-humanas/>
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*, 26, 24. Obtenido de

- <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>
- FloresPérez, Y. B., & Saucedo, L. H. (2018). Funciones de Trabajo Social en empresa. *SCIÉENDO*, 1-9. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2207/2095>
- Gallo, M. E. (2020). EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INTERVENCIÓN EN EVENTOS ADVERSOS DE GRAN MAGNITUD. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*, 11-71.
- Gómez , M., & Marins, G. (11 de Marzo de 2021). *Los modelos organizacionales que facilitan la intervención del trabajador social en las empresas productivas*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16352/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-71.pdf>
- Herrera , L. (2004). *Trabajo social en las empresas* .
- Iamamoto , M. (2003). *El Servicio Social en la contemporaneidad*. Brasil: Cortez.
- Kirsman, N. (1998). *Pensar el Trabajo Social : una introducción desde el construccionismo / Natalio Kisnerman*. España.
- La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (19 de Diciembre de 2012). *Código del Trabajo*. Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Lopez, S. (2015). *Bienestar Laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Medina, F. M. (13 de 06 de 2015). *El trabajo social de empresa otro ámbito de trabajo*. . Obtenido de Búsqueda, 2(14): <https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/59/54>
- Mesa, F. M. (2015). *El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo*. Valencia: Instituto Valenciano de Accion Social. Obtenido de <https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/59/54>
- Mesén, R. (2011). Trabajo Social y Recursos Humanos. Binasss.
- Moleres, M., Prieto, M., & Sobral, F. (2016). Algunas consideraciones sobre la autonomia profesional. *Red Sociales: Revista Electronica del Departamento de Ciencias Sociales*, 4(1), 102- 110. Obtenido de <http://www.redsocialesunlu.net/wp-content/uploads/2017/03/RSOC018-009-Algunas-consideraciones-sobre-la-autonom%C3%ADa-profesional->

Moleres.pdf

- Morán, G. G. (2020). *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*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15618/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-135.pdf>
- Moran, M. (2017). *El Trabajo Social en el Ecuador y sus rasgos de Asistencialismo y Asistencia*. Quito. Obtenido de https://www.academia.edu/36813729/Ensayo_Trabajo_Social_en_Ecuador
- Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. (2022). *Convenio 190 de la OIT entra en vigencia en Ecuador*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/convenio-190-de-la-oit-entra-en-vigencia-en-ecuador/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616
- Ortiz, K. (2021). *Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38459/OrtizRamirezKarolina2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Scielo*. Obtenido de Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pardo, L., & Arteaga, P. (2001). *Gestión social del talento humano*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen. Obtenido de [https://grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf](https://grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf)
- PGE, C. d. (19 de Diciembre de 2015). *Código del Trabajo*. Obtenido de http://www.gadsantalucia.gob.ec/pdf/transparencia_publica_2014/A/Base%20Legal/CODIGO%20DEL%20TRABAJOactualizado.pdf
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para la retención del personal*. Obtenido de

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Raya, E., & Caparros, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Documentos de Trabajo Social*(52), 338- 356. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>

Reyes, J. G. (2016). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real al trabajo? *repository unipiloto edu co* , 34-35.

Riquelme, M. (2023). *Empresa Industrial: Qué es, Funciones y Características*. . Obtenido de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com/empresa-industrial/>

Rodríguez, H. y. (2011). *Introducción a la Administración -Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México : Mc Graw-Will Interamericana Editores S.A.

Rodríguez, L. A., Loo, L. L., & Anchundia, V. I. (2017). Las funciones del trabajador social en el campo de salud. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/02/portoviejo.html>

Sáenz , J. (2015). *Trabajo social en recursos humanos* . Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v20n461996/art03.pdf>

Salinas, M. (2018). *Eventos organizados por la empresa: ¿Tiempo de trabajo?* Obtenido de CEREM: <https://www.cerem.es/blog/eventos-organizados-por-la-empresa-tiempo-de-trabajo>

Sampieri , R. (2014). *Metodología de la Investigación* . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.S.A.

Sanchez , F. (15 de Junio de 2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

- Sánchez, R. C. (2022). *Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en recursos humanos para una empresa privada de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18376/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-100.pdf>
- Sandoval, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *PRE-TIL: Innovación en la Gestión*(33), 29- 39. Obtenido de http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santander . (2022). *Talento Humano*. Obtenido de <https://www.santander.com/es/stories/que-es-el-talento-humano>
- Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008). *Seguridad, Salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Soria, C. (2018). *Trabajo Social y Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28061/1/FJCS-TS-266.pdf>
- Spadaro, J. (2 de 09 de 2022). *Emsable de Ideas*. Obtenido de Emsable de Ideas: <https://www.ensambledeideas.com/teoria-de-las-relaciones-humanas/>
- UNIR. (2022). Trabajador social en una empresa. Obtenido de <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/trabajo-social-empresa/>
- Urbáez. (2005). *Bases Teóricas de las Relaciones Humanas*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo>
- Urra, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Hojas y Hablas*(10), 91- 96. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6628786>
- Vélez, A., Loor, L., & Chávez, W. (2020). Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/04/trabajo-social-laboral.pdf>

Villa , I. (2012). *Definición de Empresas Industriales*. Obtenido de

<https://iesvillalbahervastecnologia.files.wordpress.com/2012/04/empresa.pdf>

Zevallos, J. (2021). *Estrategias de intervención de trabajo social*. Obtenido de

https://www.academia.edu/35127800/ESTRATEGIAS_DE_INTERVENCION_DE_TRABAJO_SOCIAL

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN


Nosotras, **Jara Muñoz, Melanie Paulina** con C.C: # 0302814751 y **Requena Litardo, Jamilet Jacqueline** con C.C: # 0957429103 autoras del trabajo de titulación: **El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciadas 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, 02 de febrero de 2023

LAS AUTORAS

f. 

Jara Muñoz, Melanie Paulina

C.C: # 0302814751

f. 

Requena Litardo, Jamilet Jacqueline

C.C: # 0957429103

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Jara Muñoz, Melanie Paulina Requena Litardo, Jamilet Jacqueline		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	59
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento humano, rol del trabajador social, empresas industriales, trabajo social laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Rol del trabajador social, departamento de talento humano, empresas industriales.		
<p>RESUMEN: El presente estudio se basa del rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de guayaquil este tiene la pertinencia de la línea de investigación de “estado social de derechos” de la Universidad Católica de Santiago de guayaquil.</p> <p>Las preguntas de investigación que se planteó en este estudio fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el quehacer profesional del Trabajador Social en los procesos de intervención del área de TH en tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil? - ¿Cuáles son las funciones del Trabajo Social en el proceso de la Gestión del Talento Humano? - ¿Qué programas o acciones implementa el Trabajador social dentro de su gestión profesional en las empresas? - ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sociales acerca de su accionar en las empresas? <p>El método que se realizo es cualitativo debido a que se utilizó instrumentos como entrevistas y grupos focales en donde para poderlos interpretar los resultados se realizó a través de la codificación axial.</p> <p>Como recomendaciones en el rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de guayaquil, se ha clasificado por categorías promover la revisión del art 42 del código de trabajo, incentivar la promoción de los procesos de diagnósticos y evaluación de los programas que se implementan. Construir un manual de funciones en el ámbito laboral para describir el rol del trabajador social en este ámbito.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfonos: +593-0959593770 +593-0978713741	E-mail: jaramelanie05@gmail.com E-mail: Yamiletrequena1@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lic. Gilda Valenzuela Triviño		
	Teléfono: +593-99-272-4497		
	E-mail: gilda.valenzuelaz@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):			