



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TEMA:**

**Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área  
de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de  
Guayaquil en el año 2023.**

**AUTOR:**

**Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**

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

**TUTOR:**

**Lcda. Celi Andrade, Joselyn Dayan Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**25 de agosto del 2023**



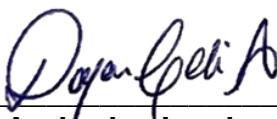
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA TRABAJO SOCIAL

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

### TUTORA

f.   
Celi Andrade, Joselyn Dayan

### DIRECTORA DE LA CARRERA

f.   
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023**, 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 mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA**

f. 

**Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

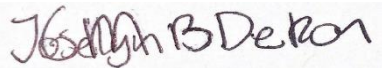
## AUTORIZACIÓN

Yo, **Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR:**

f.   
\_\_\_\_\_  
**Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## REPORTE DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

### Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023

Trabajador Social Laboral, Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral, bienestar laboral, bienestar emocional, bienestar material.

2%  
Similitudes



3% Texto entre comillas  
1% similitudes entre comillas  
3% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Trabajo Titulación Joselyn Bohórquez (4).docx  
ID del documento: f5f80be291eab1ab0d2fba7dab7d201f158a1a60  
Tamaño del documento original: 1,04 MB  
Autor: Joselyn Bohórquez Valverde

Depositante: Joselyn Bohórquez Valverde  
Fecha de depósito: 18/9/2023  
Tipo de carga: url\_submission  
fecha de fin de análisis: 18/9/2023

Número de palabras: 31.031  
Número de caracteres: 217.107

f. 

**Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**

**FIRMA DE ESTUDIANTES**

**FIRMA DE DOCENTES**

f. 

**Celi Andrade, Joselyn Dayan**

**TUTORA**

f. 

**Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.**

**COORDINADORA UIC A2023**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento infinito a Dios por haber culminado este sueño.

A mi hija Rafaella por haber sido paciente y comprensiva cuando no podía cuidar de ella por el tiempo dedicado al estudio.

A mi esposo Rafael por siempre haberme brindado su apoyo incondicional para poder cumplir con este objetivo personal y académico, fuiste siempre la persona que me impulsó a perseguir mis sueños y no dejarlos a pesar de todas las adversidades.

A mi hermana Desireé que me brindó el soporte necesario para poder continuar con mis estudios y no abandonarlos, gracias a ti pude cumplir este sueño.

Y gracias a todo el equipo de docentes de la carrera de Trabajo Social quienes impartieron sus conocimientos y experiencia profesional para impulsar a mi desarrollo profesional y personal. En Especial a la Lcda. Cecilia Condo y a la Lcda. Joselyn Celi quienes brindaron su tiempo y dedicación cada que tenía una consulta o dudas respecto al trabajo, muchas gracias por aportar al logro de esta investigación.

**Joselyn Bohórquez Valverde**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi hija Rafaella quien sacrificó momentos conmigo por motivo de estudios desde que era un bebe, todo este esfuerzo lo hago por ti, sin duda alguna eres el motor que me impulsó a conseguir esta meta.

A mi esposo Rafael quien siempre resalto mis capacidades y fue la persona que impulsó a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A mi hermana Desireé por ser el pilar fundamental de mi carrera, sin ti lo hubiera podido hacer.

A mis sobrinos Diego y Davianna y a mis padres quienes vieron mis momentos de tristeza, ansiedad, estrés y alegría a lo largo de mi carrera.

A Ma. Del Carmen Haro quien vio un potencial en mí y me impulsó a estudiar Trabajo Social, gracias a su consejo como profesional y amiga opté por el cambio de carrera y conocí mi pasión.


**Joselyn Bohórquez Valverde**

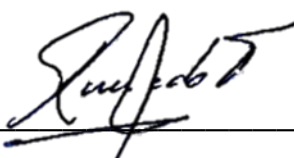


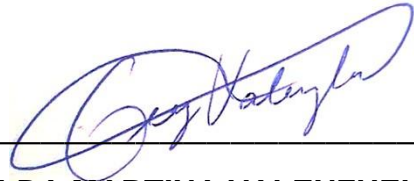
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

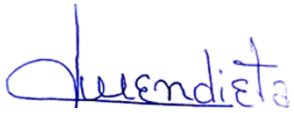
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_  
**JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE**  
TUTOR

f.   
\_\_\_\_\_  
**ANA MARTIZA QUEVEDO TERÁN**  
DIRECTOR DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_  
**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
COORDINADOR UIC

f.   
\_\_\_\_\_  
**LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS**  
OPONENTE



# CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
PERIODO A/2023 (Cod. 11075)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CALIDAD DE VIDA LABORAL: UNA MIRADA DESDE LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante JOSELYN MAITE BOHORQUEZ VALVERDE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		10.00 / 10	

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

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

1	Capítulo I. Planteamiento del problema.....	5
1.1	Definición del problema de investigación.....	5
1.2	Antecedentes.....	10
1.2.1	Antecedentes Contextuales .....	10
1.2.2	Antecedentes Investigativos.....	12
1.2.3	Antecedentes Estadísticos .....	15
1.3	Preguntas de investigación.....	17
1.3.1	Pregunta General:.....	17
1.3.2	Sub-preguntas.....	17
1.4	Objetivos.....	18
1.4.1	Objetivo General .....	18
1.4.2	Objetivos Específicos.....	18
1.5	Justificación .....	18
2	Capítulo II: Referentes Teórico-Conceptual.....	21
2.1	Referente Teórico .....	21
2.1.1	Teoría del desarrollo Humano.....	21
2.1.2	Teoría general de la administración .....	23
2.1.3	Teoría de la calidad de vida laboral.....	24
2.2	Referente Conceptual.....	26
2.2.1	Calidad de vida.....	26
2.2.2	Calidad de vida laboral.....	28

2.2.3	Dimensiones de la calidad de vida laboral .....	29
2.2.4	Intervención social laboral.....	31
2.2.5	Bienestar laboral .....	32
2.2.6	Factores involucrados en la calidad de vida laboral .....	34
2.2.7	Trabajador Social laboral .....	36
2.2.8	Derechos laborales .....	38
2.2.9	Gestión del Talento humano .....	39
2.3	Referente Normativo.....	41
1.Figura	Figura 1 Pirámide de Kelsen Ecuador.....	41
2.4	Referente Estratégico .....	47
3	Capítulo III: Metodología de la investigación .....	49
3.1	Enfoque de investigación.....	49
3.2	Tipo y Nivel de investigación .....	50
3.3	Método de investigación .....	51
3.4	Universo, Muestra y muestreo .....	52
3.5	Formas de recolección de la información .....	53
3.6	Formas de Análisis de la información .....	56
4	Capítulo IV: Resultados de Investigación .....	59
4.1	Resultados de la investigación .....	59
4.2	Primer objetivo específico: Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.	
	59	
4.2.1	Funciones que realiza el Trabajo Social laboral.....	59

1.Tabla	: Programas realizados por Trabajadores Sociales Laborales. ...	63
4.2.2	Intervención social a nivel organizacional .....	64
4.2.3	Promoción de derechos laborales .....	67
2.Tabla	Promoción de Derechos Laborales .....	67
4.2.4	Estrategias de <i>engagement</i> utilizadas por los Trabajadores Sociales laborales.....	68
3.Tabla	: Estrategias de <i>engagement</i> desde el Trabajo Social. ....	69
4.2.5	Programas y proyectos enfocados a la promoción de la calidad de vida laboral .....	72
4.Tabla	Programas y proyectos desde el Trabajo social para la promoción de la Calidad de Vida Laboral.....	73
4.3	Segundo objetivo específico: Develar los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el presente año.....	74
4.3.1	Desafíos en el rol profesional a nivel organizacional.....	74
4.3.2	Actualización de nuevos enfoques.....	78
4.4	Tercer objetivo específico: Determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral desde la literatura. ....	79
4.4.1	Evolución del concepto de calidad de vida.....	79
2.Figura	Línea de tiempo calidad de vida laboral .....	80
4.4.2	Condiciones de la calidad de vida laboral .....	82
5.Tabla	Condiciones calidad de vida laboral: .....	82
4.4.3	Indicadores Condiciones Objetivas .....	84

6.Tabla	Indicadores de las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	84
4.4.4	Indicadores Condiciones Subjetivas.....	85
7.Tabla	Indicadores condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	85
4.4.5	Análisis y síntesis sobre las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral. ....	86
5	Capítulo V.....	89
5.1	Conclusiones y recomendaciones .....	89
1.Anexo	Matriz de operacionalización de variables.....	112
2.Anexo	Entrevista: .....	116

## ÍNDICE DE TABLAS

1.Tabla	Programas realizados por Trabajadores Sociales Laborales. ....	63
2.Tabla	Promoción de Derechos Laborales .....	67
3.Tabla	Estrategias de <i>engagement</i> desde el Trabajo Social. ....	69
4.Tabla	Programas y proyectos desde el Trabajo social para la promoción de la Calidad de Vida Laboral. ....	73
5.Tabla	Condiciones calidad de vida laboral: .....	82
6.Tabla	Indicadores de las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	84
7.Tabla	Indicadores condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	85

## ÍNDICE DE ANEXOS

1.Anexo	Matriz de operacionalización de variables.....	112
2.Anexo	Entrevista: .....	116

## ÍNDICE DE FIGURAS

1.Figura	Figura 1 Pirámide de Kelsen Ecuador.....	41
2.Figura	Línea de tiempo calidad de vida laboral .....	80

## RESUMEN (ABSTRACT)

La presente investigación presenta el estudio de las funciones, proyectos y programas que gestiona el Trabajador Social en el ámbito organizacional para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la ciudad de Guayaquil. Dentro de las funciones del Trabajador Social Laboral, se utilizan procesos de intervención social, resolución de conflictos, mediación, y la ejecución de programas que priorizan el bienestar integral desde las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral de los colaboradores. Los resultados demuestran la importancia del rol profesional del Trabajador Social dentro de las organizaciones, así también como los desafíos u obstáculos que enfrentan los profesionales en la implementación de proyectos alineados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, se corroboró que los profesionales buscan la forma de poder sobrellevar dichos obstáculos utilizando diferentes estrategias. Además, por medio de la investigación se determinará cuáles son las condiciones de la calidad de vida laboral desde una revisión exhaustiva de estudios e investigaciones relacionados con el tema bajo un enfoque desde el Trabajo Social.

**Palabras Claves:** *Trabajador Social Laboral, Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral, bienestar laboral, bienestar emocional, bienestar material.*

# INTRODUCCIÓN

Hoy en día se contempla como prioridad a la calidad de vida laboral, su inclusión direcciona a las organizaciones a un cambio positivo para ambas partes tanto como colaborador y para la empresa.

El Trabajador Social que labora en el área organizacional, es el encargado de liderar programas que promuevan el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida laboral; en el estudio realizado conoceremos cuales son los proyectos implementados en el quehacer profesional.

Además, se podrá determinar cuáles son los desafíos y obstáculos que tiene el Trabajador Social Laboral al implementar dichos programas y de qué manera los profesionales pueden sobrellevar estas situaciones para ejecutar sus actividades.

Existen ciertos trabajos a nivel global y local en el que se detallan en el presente estudio:

Una investigación realizada en Europa, España identifica las variables importantes para la calidad de vida laboral las cuales son: satisfacción laboral, entornos de trabajo y la conciliación trabajo-familia. En el estudio realizado se establece que el rendimiento laboral se ve afectado por la calidad de vida laboral por lo que es fundamental la consecución de un equilibrio vital que englobe diferentes dimensiones como trabajo, salud, economía, familia y demás. Para la productividad organizacional (Rodríguez, 2018).

A nivel latinoamericano en Argentina se ejecutó un estudio que aborda el tema de calidad de vida laboral, en dicha investigación se demostró que las empresas que invierten en programas de CVL poseen una ventaja competitiva que las demás empresas, además se validó las empresas que poseen un bajo nivel de calidad de vida laboral tienen efectos negativos en la productividad y en el desempeño de los trabajadores (Alves, Cirera, & Carlos, 2018).



Una investigación realizada en Perú en la provincia de Huancayo explica la gestión del Trabajador Social con respecto a la calidad de vida laboral; en el cual se detectó que el trabajo social, posee un apoyo limitado por parte de los directivos, excesiva carga laboral y limitada competencia para la toma de decisiones, por lo que se puede evidenciar en el estudio el Trabajador Social no posee la autonomía para ejecutar su rol profesional (Aliaga, 2020).

En Ecuador se realizó un estudio en donde se buscaba medir la calidad de vida laboral y el engagement en una institución. El resultado que se obtuvo fue que existe en dicha institución un 71% de nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores, lo que demuestra que los colaboradores se encuentran a gusto en la organización, lo que más destacan los trabajadores es: la conciliación trabajo-familia, sentido de pertenencia, desarrollo profesional / personal, apoyo del área de talento humano y excelentes condiciones laborales. Dichos resultados repercuten en el logro de objetivos organizacionales (Armijo & Portalanza, 2022).

En base a lo expuesto, el presente estudio de investigación se enfoca en identificar los elementos que deben ser abordados desde el Trabajo Social para la promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023, de tal manera que permita conocer las funciones, programas y proyectos que realizan desde el Trabajo Social Laboral. Dichos programas aportan significativamente al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores y su bienestar integral.

La investigación está organizada de la siguiente manera, en el primer capítulo se plantea la problemática principal, la revisión de los antecedentes del tema a nivel global y local, también se determinan los objetivos y la justificación del presente estudio. En el capítulo se permite identificar los referentes teóricos y conceptuales que aportan a la comprensión de la presente investigación, los planteamientos de acuerdo con los autores en base a estudios de calidad de vida laboral a nivel organizacional y se analizaron las normativas con la que se rigen los Trabajadores Sociales Laborales en Ecuador. En el capítulo 3, se realiza la metodología de estudio que se basa en un enfoque de investigación

cualitativa y documental, los cuales permitirán una comunicación directa con los Trabajadores Sociales a nivel organizacional y en la parte documental determinar uno de los objetivos desde la literatura, el tipo de investigación es aplicada y el nivel de estudio es descriptivo, el método de investigación utilizado es el histórico hermenéutico y la técnica de investigación empleada es la entrevista semiestructurada a profundidad dirigido específicamente a Trabajadores Sociales Laborales de empresas privadas en la ciudad de Guayaquil. En el cuarto capítulo se enmarca los resultados de la investigación para finalizar con el capítulo 5 en donde se dan las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

# 1 Capítulo I. Planteamiento del problema

## 1.1 Definición del problema de investigación

El objeto estudio de la investigación es la incidencia de la gestión del Trabajador Social en la calidad de vida laboral en las empresas privadas en la ciudad de Guayaquil.

Los Trabajadores Sociales tienen un papel fundamental al interior de las empresas privadas, puesto que, desde el equipo de Gestión de Talento Humano, son los encargados promover el bienestar colectivo, generando iniciativas que buscan el mejoramiento de la calidad de vida laboral por medio de: La satisfacción de las necesidades económicas, psicológicas, materiales, y sociales de los colaboradores, facilitando recursos, realizando estudios de clima laboral, gestionando beneficios, promoviendo desarrollo, identificando necesidades, participando activamente en procesos de resolución de conflictos y promoviendo de los derechos innatos del trabajador.

Hoy en día el Trabajador Social laboral es el encargado de implementar políticas y procedimientos que aporten al mejoramiento de la calidad de vida laboral. El concepto de calidad de vida laboral va más allá del contexto organizacional y se enfoca en las necesidades del individuo, sus responsabilidades personales, preocupaciones de índole personal, aspiraciones o metas del individuo, autonomía para la ejecución de actividades de trabajo, condiciones laborales aptas y un buen clima organizacional. Desde la perspectiva de calidad de vida laboral se crea un ambiente atractivo para los trabajadores, siendo las personas el pilar fundamental de las organizaciones (Sánchez García, 2019).

Las ciencias que contribuyen al trabajo social a nivel organizacional son las disciplinas como: psicología, sociología, psicología social y antropología. Desde la **psicología** se estudia el comportamiento de las personas y busca cambiar conductas autodestructivas o que afecten el nivel emocional. La **sociología** aporta al estudio del individuo, su relación e interacción con las

personas, aporta al comportamiento organizacional en la dinámica de grupos, cultura organizacional y comunicación de equipos. La **psicología social** nace de la psicología y la sociología, esta ciencia se orienta a la influencia recíproca de las personas. Y la **antropología** estudia a la sociedad con la finalidad de entender a los individuos y sus actividades, en ese sentido aporta a comprender actitudes, conductas y culturas de distintos países. (Robbins, 2008).

Con respecto a la actualidad a nivel global las empresas no solo quieren ser exitosas a nivel de producción, también consideran importante contar con espacios saludables y seguros, innovación, contar con diversidad cultural y flexibilidad laboral. Dentro este escenario hay una normativa que va acorde para la promoción de la calidad de vida laboral y el Estado ecuatoriano regula al sector empresarial por medio de la Constitución de la República del Ecuador de acuerdo con el artículo 33. En el cual se contempla el trabajo como un derecho y un deber individual de las personas, un derecho económico, como fuente de realización personal y pilar de la economía. Por lo que se garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida agradable, con remuneraciones y retribuciones justas y fomenta el trabajo saludable y libremente escogido aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así mismo dentro Código de Trabajo se corrobora la relevancia de las funciones de un Trabajador Social en las organizaciones de acuerdo con la normativa estipulada en el en el artículo 42 literal 24, la empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a 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 en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento” (Código de Trabajo Ecuador, 2020).

Además, en el Código de Trabajo de acuerdo con el Art. 2 El trabajo es un derecho y un deber social (Código de Trabajo Ecuador, 2020), por lo que en el trabajo existen condiciones que se encuentran ligadas al bienestar,

integridad, salud mental y física las cuales también responden a la productividad empresarial. El Estado adicional expresa que el Trabajador Social se lo conoce como un agente de cambio biopsicosocial, debido a que este lidera junto al médico ocupacional los programas de salud ocupacional y bienestar, por ello, el Trabajador Social además constata las situaciones de los sistemas y subsistemas que rodean a la persona y la manera que estos influyen en el estado de salud emocional y física del colaborador (Vélez, Loor, & Chávez, 2020).

Por lo antes expuesto, el propósito del rol del Trabajador Social a nivel organizacional se centra en fortalecer la calidad de vida laboral por medio del diagnóstico, elaboración de proyectos enfocados en el bienestar social, seguimientos de casos con especial atención a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, realiza intervención social para lograr identificar las necesidades de los trabajadores, ejecuta programas que aporten al desarrollo de los colaboradores (Vélez, Loor, & Chávez, 2020).

La calidad de vida laboral abarca diferentes condiciones relacionadas con la actividad en el trabajo y se da de manera objetiva y subjetiva; los aspectos subjetivos se centran en la satisfacción, la salud física / emocional, el bienestar integral colaborador. Desde esa dimensión se da un punto de vida a nivel psicológico, de tal forma que prevalecen los intereses personales a los de la organización, por ende, cada trabajador en su entorno establecerá la medida de su calidad de vida laboral (Cruz J. , 2018).

Otra dimensión que configura la calidad de vida laboral son las condiciones objetivas, las cuales se basan del entorno físico en donde se ejecutan las actividades diarias de trabajo; tales como el medioambiente físico, medioambiente contractual y el medio ambiente productivo (Granados I. , Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios, 2013).

En el ambiente laboral contemporáneo se ofrecen beneficios y compensaciones de acuerdo con las necesidades de los trabajadores. Acorde a la pirámide de necesidades de Maslow; cada persona tiene distintos niveles de necesidades; por lo que, lo puede ser relevante para unos, quizás no sea para otro. Por ello es importante la gestión del profesional de trabajo social

laboral, debido a que por medio de la investigación y acompañamiento al usuario puede lograr realizar proyectos en relación con las necesidades encontradas de todas las personas, con especial atención a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, por lo antes expuesto el Trabajador Social es el encargado de salvaguardar la calidad de vida laboral (Sánchez D. , 2013).

Existe un problema importante en las empresas que no establecen prioridad en la elaboración de políticas, procedimientos y programas en base a la calidad de vida laboral, una de las manifestaciones se refleja en la productividad del trabajador, debido a que la calidad de vida laboral negativa comprende un bajo nivel de desempeño, compromiso y productividad, además ocasiona un alto nivel de ausentismo laboral. La calidad de vida laboral deficiente se encuentra relacionada con el estrés laboral como condición subjetiva y malas condiciones laborales como condición objetiva, lo que conlleva a una afectación directa al bienestar del colaborador.

Bajo esta perspectiva la Organización Mundial conforma al informe de “Organización del trabajo y el estrés”, el estrés afecta de manera diferente en cada trabajador, por lo general las personas que sufren de estrés no pueden concentrarse en el trabajo y no pueden relajarse en sus tiempo libres, así mismo tienen dificultades para pensar con lógica y toma de decisiones, como consecuencia no disfrutan de su trabajo, manifiestan descontento y se encuentran menos comprometidos en sus actividades de trabajo, por lo que el estrés laboral afecta al cumplimiento de los resultados de la empresa, desempeño y un alto índice de accidentes o incidentes laborales (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Las condiciones laborales que son las condiciones objetivas de CLV son un grupo de factores que engloba, el entorno laboral, los horarios, las compensaciones y beneficios y el tiempo de descanso. Aquellas condiciones son indispensables para la promoción de la calidad de vida laboral puesto que pueden evitar la existencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, además ayuda a mantener un ambiente armónico, aportando al bienestar y satisfacción del trabajador.

Concerniente a lo expuesto, hay empresas privadas que en la actualidad centran su atención en el logro de los objetivos organizacionales; dejando a un lado las necesidades de las personas que son parte de la organización. Además, la gestión del Trabajador Social no es visualizada como una prioridad, incluso se le otorgan otras actividades que no permiten su acción profesional, lo que desfavorece la calidad de vida laboral y a la vez no permite un mejoramiento continuo en la empresa y afecta a la productividad laboral.

El impacto de que el rol del Trabajador Social en la empresa privada no se encuentre alineados bajo los principios de la profesión pueden desencadenar a que exista trabajadores no comprometidos con el trabajo, alto indicador de ausentismo, y una calidad de vida laboral negativa. Lo que repercute en la existencia de riesgos psicosociales, llegando a afectar el desarrollo del trabajo, la salud emocional / física del trabajador y ocasionando un nivel bajo de productividad y un alto índice de rotación de personal (Pozo, 2018).

La gestión del Trabajador Social responde a la calidad de vida laboral debido a que su deber ser se encamina a mejorar la CVL, el compromiso organizacional y la retención del talento interno, fomentando el cambio y el desarrollo social. A nivel empresarial, el profesional ejecuta técnica y métodos para solventar, analizar y detectar los problemas que afectan al trabajador en la organización, de esta manera atiende las necesidades, carencias o problemáticas que pueden afectar al desempeño de los colaboradores en sus actividades diarias de trabajo. Por lo que la gestión del Trabajador Social empresarial impacta de manera positiva en la productividad de la organización.

En ese sentido el problema de la presente investigación es cuando la organización no le da la relevancia a la gestión del Trabajador Social, no se le brinda las herramientas y facultades necesarias para poder desempeñar su rol profesional. Por lo que se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la gestión del área de Trabajo Social frente a la promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil en el año 2023?

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Antecedentes Contextuales**

El concepto de calidad de vida laboral se da por medio de la crítica a los enfoques que únicamente se focalizaban en el bienestar material, obviando los componentes subjetivos de la calidad de vida laboral, los cuales son necesarios para el bienestar, satisfacción y salud de las personas que son parte de la organización (Pinela, 2019).

El término “calidad de vida laboral” empezó a ser utilizado en el año de 1930, en un estudio realizado en comprobar como la iluminación en el trabajo podía afectar a la productividad. En la cual se corroboró que una incorrecta iluminación en el lugar de trabajo era indicador de una baja calidad de vida laboral (Greenberg & Baron, 1993).

Posterior a ello en 1959 se realizó una investigación de los indicadores de calidad de vida laboral, en donde se considera que el ambiente físico y la seguridad laboral son una fuente de satisfacción laboral, que en el caso de ser negativo puede llegar a generar ansiedad y estrés en los trabajadores, lo que disminuye considerablemente la calidad de vida laboral (Herzberg, 1959).

En los años 70, en Estados Unidos de América, la calidad de vida laboral cobra interés e inicia incluso una preocupación en las organizaciones con respecto a las necesidades de los trabajadores. Durante esta década alcanzó un reconocimiento social e institucional debido a la intervención del Movimiento de Calidad de Vida Laboral; este movimiento se dio con la finalidad de humanizar las condiciones de trabajo, priorizar el desarrollo humano y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, iniciando desde entonces la popularidad del tema en Estados Unidos y en Europa (Segurado & Argulló, Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social, 2002).

Debido a la relevancia del tema la Organización Mundial de Salud realizó un estudio sobre la creación de ambientes saludables de trabajo con el objetivo de mejorar, la salud de los trabajadores, seguridad laboral y bienestar para así ejecutar practicar de calidad de vida laboral, desarrollo humano sostenible



en base a la equidad y la justicia social, en el cual se resaltó la importancia de la salud laboral y las condiciones laborales (Organización Mundial de la Salud, 1980).

La calidad de vida laboral comprende todas las condiciones laborales tales como el horario, compensaciones, clima organizacional, beneficios, desarrollo profesional y personal; las mismas que son importantes y tienen un efecto en la motivación y satisfacción laboral. Los autores (Jenkins, Larouche, & Trude, 1983) exponen que los aspectos de la calidad de vida laboral impulsan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y además permite a las personas brindar compensaciones materiales, psicológicas y sociales.

De acuerdo con el estudio realizado en existen nuevas condiciones medioambientales, psico-laborales, socioeconómicas y culturales que engloban la calidad de vida laboral en empresas privadas, estas condiciones pueden afectar la salud y el desempeño de las actividades de trabajo y además incrementan los riesgos laborales (Barbosa, Orrego, Torres, Betancur, & Tirado, 2013).

En ese contexto de acuerdo con la investigación realizada en una empresa privada recalca la importancia analizar la calidad de vida laboral porque ayuda a garantizar y a favorecer que el recurso humano labore en condiciones subjetivas y objetivas adecuadas con la finalidad de mantener un estado de bienestar físico, emocional, mental y social del trabajador, lo que aporta a la ausencia de enfermedades profesionales, además el estudio señala la importancia de promover los derechos fundamentales de los trabajadores (Sanz, 2022).

El termino calidad de vida laboral se define como un concepto multidimensional, debido a que considera aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no se emita un sesgo en las situaciones de trabajo, En la región latinoamericana se llevó a cabo un metaanálisis de estudios para construir el concepto de calidad de vida laboral y lo detalla como el sentido de la vida, como una búsqueda hacia el buen vivir, ir más allá de los estándares organizacionales, incluye contextos sociales, la vida de las personas y su desarrollo profesional y personal. Ante lo expuesto, la calidad de vida laboral

abarca todos los aspectos de la vida humana y las funciones físicas, emocionales y sociales (Razo, Díaz, Morales, & Cerda, 2014).

La administración de recursos humanos ha evolucionado con el paso del tiempo, en la actualidad la gestión del talento humano va más allá de ofrecer un buen salario y tener un éxito empresarial. Hoy en día las organizaciones también se concentran en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. De acuerdo con (Chiavenato, 2009) la CVL es usada como indicador de la experiencia humana dentro del ambiente laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores, las dimensiones de calidad de vida laboral que menciona este autor son: Satisfacción con el puesto de trabajo, desarrollo, reconocimiento, salario y beneficios, entorno laboral, clima organizacional, toma de decisiones, compromiso y participación.

### **1.2.2 Antecedentes Investigativos**

Una investigación realizada en Europa, España identifica las variables importantes para la calidad de vida laboral las cuales son: satisfacción laboral, entornos de trabajo y la conciliación trabajo-familia. En el estudio realizado se establece que el rendimiento laboral se ve afectado por la calidad de vida laboral por lo que es fundamental la consecución de un equilibrio vital que englobe diferentes dimensiones como trabajo, salud, economía, familia y demás. Para la productividad organizacional (Rodríguez, 2018).

A nivel latinoamericano en Argentina se ejecutó un estudio que aborda el tema de calidad de vida laboral, en dicha investigación se demostró que las empresas que invierten en programas de CVL poseen una ventaja competitiva que las demás empresas, además se validó las empresas que poseen un bajo nivel de calidad de vida laboral tienen efectos negativos en la productividad y en el desempeño de los trabajadores (Alves, Cirera, & Carlos, 2018).

En México se realizó un estudio de calidad de vida laboral en las compañías multinacionales como Procter / Gamble, General Motors y Ford Motors, dicha investigación pudo validar la importancia de la implementación de programas que aporten al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores, el cual obtuvo grandes resultados a nivel de productividad en

las plantas. Las estrategias establecidas por dichas empresas fueron crear procesos dinámicos, participación en la solución de problemas, toma de decisiones, bienestar, satisfacción y relaciones laborales (Castro P. , y otros, 2018).

(Arredondo, 2019) desarrollo un estudio de la calidad de vida, motivación laboral y el desarrollo humano en una empresa privada ubicada en Colombia, en la ciudad de Antioquia, se analizó además como la calidad de vida laboral incide en la motivación de los trabajadores de la empresa y la relevancia de contar con un departamento de capital humano. Los resultados de esta investigación, otorga datos relevantes sobre como el fortalecer la motivación laboral aporta al sentido de pertenencia y da un valor agregado a las organizaciones, también agrega el contar con un departamento de capital humano es necesario para identificar las necesidades de las personas y además detectar el problema de índole emocional de los trabajadores. Estos resultados demuestran la importancia de la gestión del Trabajador Social dentro de la gestión del talento humano, el cual aporta al buen desempeño de los trabajadores en sus labores, potencialización del talento interno y da la importancia al recurso humano.

Una investigación realizada en Perú en la provincia de Huancayo explica la gestión del Trabajador Social con respecto la calidad de vida laboral; en el cual se detectó que el trabajo social, posee un apoyo limitado por parte de los directivos, excesiva carga laboral y limitada competencia para la toma de decisiones, por lo que se puede evidenciar en el estudio el Trabajador Social no posee la autonomía para ejecutar su rol profesional (Aliaga, 2020).

La calidad de vida laboral se encuentra relacionada con la productividad laboral, en ese sentido se llevó a cabo en Perú un estudio que relacionaba ambas variables, de acuerdo a los resultados, existe una relación significativa en calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores, por lo que se evidencia que a mayor nivel de calidad de vida laboral, los colaboradores tendrán un mayor compromiso con la empresa y como consecuencia una mayor productividad en resultados (Murayari & Sajami, Calidad de vida laboral y compromiso organizacional, 2022).

Existen 6 dimensiones de calidad de vida laboral las cuales son el soporte en el trabajo, seguridad y salud ocupacional, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar, desarrollo personal / profesional, bajo esa premisa se realizó un estudio en Colombia con un estudio cuantitativo para medir la importancia de las dimensiones en la productividad laboral, en dicha investigación se pudo validar que los factores que más inciden en la calidad de vida laboral con la conciliación trabajo-familia, seguridad y salud ocupacional, bienestar integral del trabajador y el desarrollo del mismo (Bustamante, Álvarez, Villalobos, & Lucero, 2020).

El estrés afecta a la calidad de vida laboral, en ese contexto se llevo a cabo un estudio titulado “Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral” estudio en el cual se realizó una amplia revisión teórica de las variables mencionadas, la investigación dio como resultados que mientras los colaboradores tengan un lugar seguro y saludable existirá un impacto positivo en la calidad de vida en el trabajo, así mismo a nivel psicosocial el trabajador puede llegar a un estado de bienestar integral (Cruz, 2018).

En Colombia un estudio realizado por los autores: María Cristina Hidrobo, Diana Melo Salguero y Ángela Montoya Espinosa con título Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática. La investigación utilizó la metodología de estudio de fuente secundaria y de tipo agregativo; en el estudio se dio una comprobación sistemática con una población 300 personas. Demostró que desde el Bienestar Laboral y la calidad de vida laboral se encuentran enlazados mutuamente y además resalta la importancia del rol profesional del Trabajador Social laboral debido a que es el encargado de gestionar los programas con un enfoque en calidad de vida laboral (Hidrobo Revelo, Melo Salguero, & Montoya Espinoza, 2021).

La calidad de vida laboral engloba tres aspectos que son personal, socioafectivo familiar y ocupacional, en un estudio realizado en Ecuador en el año 2020 se realizó una investigación sobre calidad de vida laboral en donde se busca un equilibrio desde las dimensiones de trabajo, social, cultura, familia y profesión. De acuerdo con los resultados obtenidos, la calidad de vida laboral va más allá de otorgar beneficios corporativos, se basa en satisfacer

las necesidades del colaborador y su familia, contar con buenas condiciones laborales (Lascano & Solís, 2018).

Referente a lo mencionado, el Estado Ecuatoriano ha desarrollado jornadas de salud en el trabajo en las empresas; las cuales tienen la finalidad de concientizar a las empresas sobre la calidad de vida laboral y bienestar laboral, dentro de las jornadas se recalcan las diferentes dimensiones del bienestar como la nutrición y alimentación saludable en el trabajo, manejo de estrés laboral, actividad física, higiene laboral y la promoción de la salud frente a riesgos laborales (Ministerio de Salud Pública Ecuador, 2020).

### **1.2.3 Antecedentes Estadísticos**

La investigación del término de calidad de vida laboral tiene sus orígenes en las conferencias que se dieron a inicios de los años 70 por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América y la Fundación Ford. En ella se determinó que la calidad de vida laboral va más allá de la satisfacción dentro del trabajo. Posterior a ello, los estudios en su mayoría se han abordado desde las perspectivas teórico-metodológico enfocadas en entorno de trabajo y el ámbito psicológico. En ese sentido, se recalca también el rol del Trabajador Social en las empresas, debido a que el profesional es el encargado de alcanzar condiciones laborales aptas para los trabajadores, alcancen la seguridad y satisfacción hacia la organización.

En este aspecto, investigaciones realizadas a nivel latinoamericano por el autor (Caicedo, 2018) reflejan que el 50% de los participantes del estudio reportan niveles más bajos de calidad de vida laboral en condiciones subjetivas, por otro lado, hay un alto nivel en la dimensión de condiciones objetivas, esto se atribuye al salario, de acuerdo a lo mencionado por el autor se debe a las malas condiciones de trabajo en la organización y la falta de atención al usuario por parte de la gestión del talento humano. Los países que aportaron al estudio fueron México, Colombia, Perú y Chile. Cabe recalcar que Ecuador no se encuentra en los países que son parte de la muestra.

Un estudio realizado en Perú en la ciudad de Lima por el autor (Helguero, 2019) por medio de una muestra de 291 trabajadores de una empresa privada.

Se utilizó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO), en el cual se obtuvo como resultado que el 96,6% de los trabajadores indican un bajo nivel de satisfacción en relación con la calidad de vida laboral, y además se identificó que estos resultados se dan por sobrecarga laboral, la inequidad en el trabajo, la falta de apoyo a las personas por parte de la organización y la inexistencia de un departamento de bienestar social.

La calidad de vida en el trabajo es un pilar fundamental en las empresas privadas, se encuentra directamente relacionada con el bienestar de los trabajadores, bajo ese aspecto se realizó una investigación, con la finalidad de caracterizar la calidad de vida en el trabajo en una empresa localizada Túcume – Perú en la cual dio como resultados un bajo nivel de CLV en sus trabajadores, con un 43.9% los colaboradores se encuentran con un bajo nivel de calidad de vida laboral. Los resultados fueron: El 45.50% se encuentra poco satisfecho con el soporte del departamento de talento humano, el 38.60% indica no estar satisfecho con respecto a la seguridad en el trabajo, el 45.50 está insatisfecho con respecto al bienestar por medio del trabajo y un 63.60% no se encuentra satisfecho en su desarrollo personal. Por los resultados podemos validar la importancia del bienestar del trabajador, condiciones laborales y rol de la gestión del talento humano en el aporte a la calidad de vida laboral en las personas (Deliacir, 2022).

La calidad de vida laboral es definida bajo la percepción de la motivación que posee el trabajador en base a las condiciones que emiten una satisfacción en el entorno laboral, estas condiciones ayudan a conocer la percepción de la CVL de los trabajadores. En Ecuador se realizó un estudio en donde se buscaba medir la calidad de vida laboral y el engagement en una institución. El resultado que se obtuvo fue que existe en dicha institución un 71% de nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores, lo que demuestra que los colaboradores se encuentran a gusto en la organización, lo que más destacan los trabajadores es: la conciliación trabajo-familia, sentido de pertenencia, desarrollo profesional / personal, apoyo del área de talento humano y excelentes condiciones laborales. Dichos resultados repercuten en el logro de objetivos organizacionales (Armijo & Portalanza, 2022).

En Ecuador se realizó un estudio en la ciudad de Quito para determinar el impacto del estrés en la calidad de vida laboral, la investigación obtuvo como resultados un alto índice de nivel de estrés con un 80.6%, teniendo graves efectos en la productividad laboral y en la salud de los colaboradores. Por lo que se llegó a la conclusión que el estrés tiene un impacto directo en un bajo nivel calidad de vida laboral, bienestar y a un bajo nivel de rendimiento laboral, lo que puede ocasionar accidentes laborales y alta rotación de personal (Cueva, 2022).

### **1.3 Preguntas de investigación**

#### **1.3.1 Pregunta General:**

¿Cuál es la gestión del área de Trabajo Social frente a la promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil en el año 2023?

#### **1.3.2 Sub-preguntas**

- ✓ ¿Cuáles son las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social desde el enfoque de calidad de vida laboral?
- ✓ ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral?
- ✓ ¿Cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas que conforman la calidad de vida laboral desde la literatura?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Identificar los elementos que deben ser abordados desde el Trabajo Social para la promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.
- ✓ Develar los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el presente año.
- ✓ Determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral desde la literatura.

## **1.5 Justificación**

A través de esta investigación, se pretende demostrar la gestión del Trabajador Social en las empresas privadas y su orientación hacia el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas en la organización. Para ello se ejecutará una revisión exhaustiva de estudios que validan el enfoque de la intervención de un Trabajador Social a nivel organizacional. Por ende, este estudio expone los aspectos importantes de ejercicio de la praxis profesional y, además; reconoce las desventajas que tienen las organizaciones que no permiten al Trabajador Social desempeñar su rol, problemática que incide en afectar la calidad de vida laboral de las personas que son parte de la organización generando la existencia de riesgos psicosociales lo cual puede generar daños a nivel psicológico y fisiológico.



En este sentido, se analizan diferentes estudios con respecto al comportamiento de las organizaciones, lo que permitirá esclarecer el papel del Trabajador Social al interior de las empresas, puesto que ellos deberán establecer estrategias que promueven la calidad de vida laboral con la finalidad de promover la satisfacción de las necesidades desde un componente subjetivo y objetivo.

Desde la mirada de la calidad de vida laboral a nivel subjetivo se trata la parte emocional de las personas, también su estado de ánimo; estos componentes tienen una relación y las personas que tengan una experiencia laboral placentera y memorable, hay una mayor probabilidad de que presenten un estado de bienestar en las dimensiones de salud, trabajo, ámbito familiar, satisfacción personal; mientras que el componente objetivo se basa la disponibilidad de bienes y servicios (Mendoza, 2018).

Por lo que la calidad de vida laboral engloba ambas dimensiones subjetiva y objetiva, en ese sentido la relación dentro del ambiente laboral de los trabajadores es lo que permite llevar a cabo sus actividades de trabajo con esmero y eficiencia, sin embargo, también la calidad de vida en el trabajo puede verse afectada por situaciones de índole personal, por lo que existe una vinculación entre lo laboral y lo extralaboral (Granados I. , 2011).

Ante lo expuesto, los Trabajadores Sociales tienen un papel fundamental al interior de las organizaciones, puesto que, desde el equipo de Gestión de Talento Humano, establecen estrategias que promueven un bienestar laboral integral; con la finalidad de promover la calidad de vida laboral por medio de la satisfacción de las necesidades económicas, psicológicas, materiales, y sociales del trabajador, realizando un acompañamiento integral al colaborador y a su núcleo familiar en el caso que lo requieran, facilitando recursos, realizando estudios de clima laboral, gestionando beneficios, promoviendo desarrollo, identificando necesidades, participando activamente en procesos de resolución de conflictos y a la promoción de los derechos innatos del trabajador (Universidad de la Rioja España, 2020).

La investigación se encuentra enmarcada bajo el Objetivo #8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico, un trabajo digno impulsa al progreso de la sociedad y mejora los estándares de la vida, aportando significativamente a la mejora de la calidad de vida laboral de las personas (Naciones Unidas, 2020)

Además, con los resultados de la investigación se aporta a la importancia del rol profesional del trabajador y su enfoque hacia la calidad de vida laboral, y como contribuye a uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Salud y Bienestar, el cual se basa en garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades, promover la salud mental y el bienestar para todos. Por otro lado por medio del estudio también permitirá conocer la praxis profesional del Trabajador Social laboral el cual puede ejecutar la intervención social, desarrollo del talento humano, elaboración de políticas sociales con la finalidad de promover los derechos humanos y la justicia social, así mismo también se convierte en el medio de comunicación entre trabajador-organización, por lo expuesto el Trabajador Social encamina al colaborador a una mejora en su calidad de vida humana (Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, 2023).

El estudio tributa a las líneas de investigación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil bajo el Dominio 4: Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracia, en la línea de investigación: Derechos humanos y problemáticas sociales (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2023).

## **2 Capítulo II: Referentes Teórico-Conceptual**

### **2.1 Referente Teórico**

La presente investigación tiene una mirada sistémica de la gestión del Trabajador Social laboral y su influencia en la calidad de vida laboral del trabajador, la relevancia del rol del profesional en las organizaciones bajo los principios del trabajo social. Se abordará el tema desde tres teorías: teoría del desarrollo humano, teoría general de la administración y la teoría de la calidad de vida laboral. Con la finalidad de interpretar el objeto estudio y los resultados obtenidos por medio del estudio.

#### **2.1.1 Teoría del desarrollo Humano**

El desarrollo humano adjudica el presente estudio, da las pautas para integrar el análisis de los aspectos sociales de la población, es un sistema de gestión, administración de recursos y servicios orientados a la sostenibilidad. Se refiere a un sistema que ayuda al equilibrio de las demandas del entorno con los recursos interno en las organizaciones (García, 2018).

El equilibrio de las demandas del entorno aplicado en las empresas privadas es necesario para englobar el problema planteado, debido a que las personas son el recurso humano de la organización; por lo que la teoría del desarrollo humano nos llevará al entendimiento de estas. La teoría hace referencia, en su faceta gestora, al desarrollo humano, a la formación del individuo que se da desde distintos sistemas, como en la parte cívica, académica, profesional y laboral, en la cual se encuentra posiciona al bienestar colectivo en las organizaciones (Velix, Carreón, Dorner, Estay, & García, 2018).

Las bases de la teoría del desarrollo humano fueron realizadas por el pensamiento de Amartya Sen, quien propuso una mirada diferente para abordar temas de desarrollo, esta nueva visión fue centrada al individuo en su bienestar integrar y las capacidades de este en la cual las organizaciones como la empresa privada juega un papel fundamental para el desarrollo (Sen N. , 1993).

Bajo la propuesta de Sen, se definió al desarrollo “como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos”, en donde “la libertad real se encuentra representada por la capacidad de la persona para conseguir varias combinaciones alternativas de funcionamientos” (Sen, 1992, pág. 81) la cual faculta al individuo, entorno social, económico, cultural, políticos y ambiente en donde se ubica, ejecutar actividades relevantes para ellos y sus familias.

El desarrollo humano mantiene una conexión con la libertad del individuo, en donde no solo son receptores, sino que crean su propio destino, de manera en que la libertad permite alcanzar los objetivos y metas del individuo, así mismo permite la toma de decisiones. Por lo antes expuesto, la libertad aporta también al mejoramiento de la calidad de vida por medio del desarrollo de las personas acorde a sus creencias y habilidades.

Es así como la teoría del desarrollo humano tiene un énfasis en la mejora en la calidad de vida a nivel subjetivo y objetivo y en el bienestar, también mantiene un enfoque en cubrir las necesidades de las personas por medio de una organización. En ese sentido, la empresa estará orientada a elevar la calidad de vida, así como también la promoción de derechos de los trabajadores.

El autor Carreón refiere a la Teoría desarrollo humano como un sistema que aporta a la satisfacción histórica de necesidades de una persona o comunidad, en donde la calidad de vida se percibe como un todo, en donde allí se dan las experiencias del ser humano, sus recursos y las políticas públicas del Estado. La importancia de CVL dentro del bienestar yace en que el desarrollo humano refleja la satisfacción de las personas con su vida en general, más no por el entorno, salud o educación (Carreón, 2017).

La teoría del desarrollo humano refiere que el uno de los medios para el potencializar el talento de la persona es el medio económico. Además, constituyen las dimensiones sociales como parte principal y se expone la participación democrática; como finalidad para el desarrollo, por lo antes expuesto, el Estado también tiene una relevancia en temas de desarrollo humano por medio de las políticas sociales y ambientales establecidas, las

cuales deben atender las necesidades de las personas en todas sus etapas de vida, considerando el desarrollo sostenible para no perjudicar a las futuras generaciones (Proaño, 2004).

### **2.1.2 Teoría general de la administración**

El presente estudio también toma la Teoría General de la Administración como un complemento para comprender la complejidad de las actividades de la empresa privada. Desde una mirada sistémica, se analiza esta teoría cuyo punto de vista es el campo del conocimiento humano, el cual realiza estudios de las organizaciones en general.

La Teoría General de la Administración es el campo del estudio de la administración en empresas privadas, pública o no lucrativas. El autor Katz detalla las competencias necesarias para una administración exitosa:

- ✓ Habilidades técnicas.
- ✓ Habilidades Humanas.
- ✓ Habilidades conceptuales.

Las habilidades técnicas incorporan el uso del conocimiento y la practicidad para la implementación de técnicas relacionadas con las actividades de trabajo, políticas y procedimientos establecidos; por ejemplo, las habilidades o competencias de las personas, mientras que las habilidades humanas tienen una relación con la forma de tratar a las personas, las relaciones sociales, la capacidad de comunicación, de motivar al equipo y resolver conflictos y las habilidades conceptuales engloban hacia dónde va la organización.

La teoría general de la administración plantea generar la habilidad conceptual acompañada de las competencias que posee el individuo. Por lo antes expuesto, la Teoría aspira a desarrollar la capacidad de razonamiento y de afrontar situaciones que se dan a nivel organizacional, diagnosticarlas y proponer soluciones innovadoras en la organización (Katz, 2017).

Además, de acuerdo con la TGA se plantea desarrollar la visión de la organización tomando en cuenta las habilidades humanas y técnicas, por lo que pretende desarrollar la capacidad de pensamiento, generar innovación y

resolver situaciones complejas de la organización. Dichas habilidades mencionadas impulsan a las competencias que son las habilidades de la persona para afrontar diferentes situaciones o problemas. De acuerdo con el autor, Chiavenato es necesaria la actualización de competencias del individuo debido a la globalización y los cambios constantes que se dan dentro de las organizaciones (Chiavenato I. , Introducción a la teoría general de la administración, 2006).

La TGA busca desarrollar soluciones innovadoras para la organización, busca generar una capacidad de razonamiento para aportar a la resolución de problemas. Con respecto a las habilidades, de acuerdo con la teoría, a medida del desarrollo del colaborador, hay un decremento de las necesidades de habilidad técnica e incrementa la habilidad conceptual; a diferencia de los niveles de cargo operativos y junior, en donde es necesaria la habilidad técnica para afrontar problemas y solventar las necesidades del cargo.

Por lo antes mencionado, las tres habilidades requieren de otras competencias personales tales como: conocimiento, perspectiva, actitud.

### **2.1.3 Teoría de la calidad de vida laboral**

La presente investigación adjudica la Teoría de la Calidad de Vida Laboral al estudio, brinda la pauta para realizar investigaciones cualitativas y documentales. La teoría plantea que, si la CVL es prioridad para las organizaciones, tendrá consecuencias positivas en ella como incremento de la productividad y las personas se sentirán con un alto nivel de satisfacción, valorados y motivados. En el caso de que la calidad de vida laboral no sea relevante para las empresas, existirá una insatisfacción laboral, decrecimiento de la productividad, altos niveles de ausentismo y rotación, sindicatos, entre otros (Gómez Vélez, 2010).

De acuerdo con los autores (Segurado & Agulló) La calidad de vida laboral se ha abordado desde dos perspectivas teóricas-metodológicas tales como: calidad de vida del entorno laboral y la perspectiva de la calidad de vida laboral.

La calidad de vida del entorno laboral tiene como objetivo principal aportar al mejoramiento de la calidad de vida por medio de alcanzar el logro de los intereses organizacionales, el análisis se lleva de forma macro; mientras que la perspectiva de la CVL se interesa en las personas en se inclina hacía las condiciones subjetivas del individuo, es decir a nivel emocional y en su bienestar integral.

Esta teoría analiza la CVL en dos dimensiones, una desde la condición objetiva que con las condiciones del entorno de trabajo de las personas y la condición subjetiva que es la parte emocional y psicosocial del trabajador. La vida laboral también puede ser afectada por otros sistemas que no son parte de organización, como los problemas familiares, amigos y actividades en los ratos libres. Por lo que existe un vínculo entre las actividades laborales y no laborales y además también influye en la calidad de vida laboral.

De acuerdo con el abordaje de calidad de vida laboral según el autor (Walton, 1973) "El trabajo se concibe en primer plano, como el medio para subsistir del individuo". La compensación ganada por la ejecución de las actividades de trabajo se estudia por medio de las condiciones objetivas y subjetiva, con estas condiciones se puede analizar la adecuación de la compensación. Para evaluar la teoría de la CVL ese plantea ocho indicadores según Walton:

Indicadores	Factores determinantes
Compensación justa	Salario adecuado, compensación justa acorde a las bandas salariales, ganancia en base a la productividad y desempeño.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	Horas razonables de trabajo, ambiente físico seguro y saludable.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	Autonomía, oportunidad de aumentar las competencias y habilidades, <i>feedback</i> oportuno.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	Desarrollo, aplicación de conocimientos y talentos, oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral.
Integración social en organización de trabajo	Ausencia de prejuicios, igualdad de derechos, análisis de perfiles potenciales, grupo de apoyo para soporte emocional, relaciones sociales, apertura para intercambio de ideas.
Constitucionalismo en la organización del trabajo	Derecho a la privacidad personal, derecho a la libertad de expresión, derecho a la equidad, derechos laborales.
Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio entre vida profesional y familiar, jornada de trabajo estable.
Relevancia social de la vida en el trabajo	Acción organizada socialmente responsable en sus productos, prácticas de empleo, imagen de la organización.

Fuente: Elaborado sobre la base de Walton (1973)

## 2.2 Referente Conceptual

### 2.2.1 Calidad de vida

La calidad de vida engloba varios componentes como el bienestar físico, salud mental y social de acuerdo con cómo lo percibe cada persona, grupo o comunidad, así como también la felicidad y la satisfacción individual. En general, la Calidad de vida responde la propiedad que poseen las personas



para poder experimentar diferentes situaciones y condiciones de su entorno, como lo interpreta y la valoración que este realiza con respecto a su ambiente; También se conoce a la calidad de vida como una evaluación que realiza el individuo a sus elementos los factores que se toman en cuenta con el estudio de calidad de vida son:

1. Bienestar emocional
2. Bienestar material
3. Salud
4. Trabajo o actividades productivas
5. Relaciones familiares y sociales
6. Seguridad
7. Integración con la comunidad (Ardila, 2003).

De acuerdo con el autor Fernández-Ballesteros concluye, la calidad de vida es: subjetiva, posee varias dimensiones (Salud, trabajo, bienestar material y social) las mismas que pueden ir cambiando en el transcurso de la vida, el valor que asigna la persona a las dimensiones también puede ir cambiando. Bajo ese contexto se resalta la calidad de vida va en relación con los aspectos evolutivos a medida que la vida avanza (Fernández-Ballesteros, 2012).

La calidad de vida también se puede analizar desde la perspectiva laboral; en este ámbito se encuentra relacionada con las condiciones de trabajo, o cualquier particularidad que pueda generar la existencia de riesgos para la seguridad y la salud de las personas que son parte de la empresa. En caso de existencia de riesgo laboral, es posible que los trabajadores tengan una afectación a nivel psicológica y fisiológica, lo cual puede llegar a afectar a su calidad de vida (Castro P. , y otros, 2018).

La calidad de vida además se encuentra relacionada con varios aspectos laborales que tienen una repercusión en la satisfacción, motivación y desempeño laboral. La calidad de vida es un proceso que se da de manera dinámica y continua en las actividades laborales, se organiza de forma objetiva y subjetiva dentro de los aspectos, se relaciona para promover el desarrollo integral de los individuos (Patlán, 2021).

### **2.2.2 Calidad de vida laboral**

El concepto de calidad de vida laboral nace durante los años de 1960 y desde el año 1982 se conoce a la CVL como una mirada integradora siendo una meta para las organizaciones, de acuerdo con los autores (Nadler & Lawler) “La calidad de vida laboral se logra por medio de procesos participativos y constituye una filosofía para las organizaciones” así mismo el autor (Camacaro, 2010, pág. 4) considera a la CVL como una filosofía debido a que la cataloga como un cúmulo de creencias, valores y cultura que impulsan a mejorar la productividad organizacional, así mismo influye en mejorar el comportamiento de las personas que son parte de la empresa, con la finalidad de aumentar la participación de los trabajadores.

Los trabajadores en las organizaciones experimentan la calidad de vida laboral desde diferentes dimensiones, como en la satisfacción, bienestar material, físico, emocional y social; por ello la CVL engloba necesidades, expectativas, valores, cultura, ambiente, entorno laboral, compensaciones, tecnologías, herramientas de trabajo, etc. Además, mantiene una relación con el bienestar laboral (Blanch, 2002).

La calidad de vida laboral mantiene una relación con la satisfacción del individuo hacia su trabajo y a la vez brinda un equilibrio entre la conciliación de trabajo-familia, otro punto importante de la CVL son los sentimientos positivos hacia el lugar de trabajo y el sentido de pertenencia hacia la organización; por lo que la CVL aporta a un buen ambiente laboral, satisfacción de necesidades del colaborador, motivación y compromiso hacia la empresa (Frías, 2021).

Además, la calidad de vida laboral se encuentra relacionada directamente con el área de talento humano, específicamente en el subsistema de bienestar social – trabajo social, los cuales son los encargados de ejecutar las políticas, procedimientos, programas alineados a mejorar la calidad de vida laboral y bienestar integral de los colaboradores. Adicional, la CVL engloba diferentes aspectos tales como beneficios y compensaciones, salud ocupacional, bienestar, buenas condiciones de trabajo, apoyo, desarrollo profesional / personal, clima organizacional amigable, igualdad de oportunidades, equidad, reconocimiento, espacios de comunicación y participación. El autor Acosta afirma que los trabajadores con mejores condiciones de CVL tienden a lograr mejorar su nivel de productividad (Acosta, 2015).

### **2.2.3 Dimensiones de la calidad de vida laboral**

Las dimensiones conceptuales de la calidad de vida laboral se dividen en condiciones objetivas y subjetivas.

#### ✓ Condiciones objetivas

Medioambiente físico: Se refiere al estado de las instalaciones en donde se ejecutan las actividades de trabajo, es deber de la organización contar con un entorno adecuado de trabajo debido a que estas pueden presentar riesgos como físicos, químicos, biológico, entre otros.

Además, la empresa debe implementar programas que aseguren la salud ocupacional y evitar la existencia de exceso de trabajo, accidentes o incidentes laborales, posturas o acciones que puedan ocasionar lesiones o enfermedades profesionales. El factor físico tiene una intervención directa en la calidad de vida laboral.

Medioambiente tecnológico: El medio ambiente tecnológico se trata de las herramientas de trabajo, equipos o instrumento con las que cuenta el colaborador, en el caso de no contar con dichas herramientas o la falta de mantenimiento en los equipos de trabajo, puede llegar a afectar a la calidad de vida laboral del trabajador, ocasionando una insatisfacción laboral y falta de sentido de pertenencia hacia la organización.

Medioambiente contractual: las compensaciones son uno de los principales aspectos valorados a nivel laboral, en ese sentido se debe establecer una equidad salarial por niveles de cargo, realizar una revisión salarial anual, en donde se analicen los reconocimientos por desarrollo y desempeño con la finalidad de impulsar comportamientos organizacionales deseados bajo un sistema de meritocracia.

Medioambiente productivo: El medioambiente productivo se refiere a los horarios establecidos por la empresa. El tener horarios extensos de trabajo sin horas de descanso y sobrecarga laboral, afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que impide contar con una conciliación trabajo-familia y mantener relaciones sociales normales, así mismo trae problemas a nivel fisiológico debido a que puede existir problemas de salud como cansancio extremo, insomnio y ansiedad.

Medioambiente profesional: Las oportunidades de promoción y crecimiento profesional son un factor que incide en la motivación para los trabajadores e incrementa el nivel de calidad de vida laboral, para ello se debe de reconocer el desempeño de los trabajadores de manera oportuna.

✓ **Condiciones subjetivas**

Esfera privada y mundo laboral: La esfera privada se refiere a los problemas a nivel personas del trabajador, los cuales pueden llegar a afectar la calidad de vida laboral, del mismo modo la responsabilidad del trabajo puede llevar al trabajador a dejar a un lado a su familia y a las relaciones sociales.

Individuo y actividad profesional: Se relaciona con el desarrollo de conocimientos, competencias, con la finalidad de culminar con las metas trazadas a nivel profesional, lo cual genera una satisfacción laboral.

Organización y función directiva: En la calidad de vida laboral son indispensables los espacios de integración y camaradería y aportan al mejoramiento de la salud emocional y física de las personas. Además, aporta al desarrollo personal en los equipos de trabajo y ayuda a disminuir los niveles de estrés y ansiedad.

Los espacios de reconocimiento aportan a la calidad de vida laboral debido a que mantiene a los equipos de trabajo motivados, inspirados, y valorados por la organización (Ganados , 2011).

#### **2.2.4 Intervención social laboral**

La intervención social propone las actividades o acciones que responden a las necesidades con la finalidad de prevenir cualquier tipo de exclusión social, de manera en que busca promover la inclusión y la justicia social, se encuentra encaminada a la resolución de los problemas sociales por medio de la praxis; Por lo que la intervención social va más allá de un acompañamiento informal, debido a que aporta un valor agregado en el apoyo que se da de manera integral a las personas, familias y comunidades, pretende dar respuesta a las necesidades sociales, tiende a ser micro social, se da cara a cara con las personas involucradas. Es de carácter interactivo y relacional para las personas, familias y comunidades; el resultado de la intervención es colectivo (Fantova, 2018).

Para Sánchez la intervención social funciona como una acción programada en una persona o grupo con la finalidad de una transformación social con la participación de los actores sociales para mejorar la situación, promueve el empoderamiento de las personas. Se puede analizar a la intervención desde los siguientes conceptos:

- Es una práctica especializada que ejerce el Trabajador Social.
- Para que exista la intervención hay: sujetos, objetos, intencionalidades, fundamentación y propuestas metodológicas.
- El entorno social, las políticas públicas, el espacio profesional tienen una influencia en la intervención.

- Promueve y gestiona el bienestar social (Sánchez Rodríguez, 2020).

Estas descripciones ayudan a evidenciar que la intervención social a nivel organizacional es posible, debido a que el Trabajador Social brinda la ayuda y el acompañamiento necesario al colaborador, los orienta a superar obstáculos, capacita para poder potencializar las capacidades de los trabajadores y brinda las herramientas necesarias para sobrellevar situaciones que pueden afectar al desempeño y desarrollo de las actividades diarias de trabajador.

### **2.2.5 Bienestar laboral**

El bienestar Laboral hace referencia a cumplir con las necesidades básicas de un individuo para su crecimiento, desarrollo y bienestar, se centra en aspectos materiales y no materiales de naturaleza económica y social. Según (Granados I. ) el concepto de bienestar laboral se relaciona con el concepto de clima organizacional debido a que se establece como concepto de clima de forma particular todos los factores que mantienen una interacción en una parte de la región o zona; basando en tal concepto a nivel laboral se lo define como varios factores constituidos con los que el trabajador mantiene una interacción persistente y constante, lo que influye en el nivel de satisfacción y desempeño de las personas que son parte de la organización.

A través del tiempo, el bienestar laboral, el concepto se abre a dos campos, uno es la calidad de vida laboral en el entorno de trabajo y otro es la calidad de vida laboral psicológica. El primer campo se fundamenta en alcanzar un ambiente ideal que repercuta en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y también a la realización de logros y objetivos de la organización; Caso

contrario con el concepto, el otro campo de calidad de vida laboral psicológico, el cual prioriza a la persona y analiza las diferentes situaciones que atraviesa el colaborador durante la ejecución de sus actividades diarias de trabajo dentro de la empresa (Roa Herrera , 2019).

Además, el bienestar laboral se encuentra enfocado en implementar mejores condiciones para las personas dentro de la organizacional, y fomentar programas que aporten al desarrollo profesional y personal de los trabajadores de forma holística, con el objetivo de aportar al mejoramiento de la calidad de vida, tanto laboral como familiar, así también aumentar la motivación, satisfacción laboral (Jacome Miño, 2021).

En el Ecuador, el bienestar laboral en las empresas va relacionado con El Plan Nacional del Buen Vivir; debido a que es la hoja de ruta que se ha implementado para poder mejorar las condiciones de vida de las personas y es en donde se encamina a la calidad de vida laboral; para poder implementar mejores condiciones laborales desde dimensiones como salud y clima organizacional (Fonseca Rodríguez, 2015).

Es así como el bienestar laboral es, sin duda, una de las variables más relevantes en las organizaciones. Se encuentra de cierta forma relacionada con el tipo de liderazgo y también con los resultados de trabajo de los equipos de la empresa; para finalizar, se puede exponer que el bienestar laboral es un resultado de las condiciones de trabajo en la empresa, que al incorporarse con los factores de nivel personal generan en las personas un estado de bienestar a nivel laboral (Calderón Mafud, Pando Moreno, Colunga Rodríguez, & Preciado Serrano, 2019).

## 2.2.6 Factores involucrados en la calidad de vida laboral

Los factores involucrados en la calidad de vida laboral se encuentran en un paquete de beneficios y compensaciones justo, existencia de integración social y camaradería, aporte al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y la promoción de derechos del trabajador (Walton, Calidad de vida en el trabajo , 1974).

Beneficios y Compensaciones: En este factor se encuentra el salario, incremento salarial, incentivos, beneficios corporativos y sociales, estos influyen en la satisfacción de los trabajadores. Para ello la organización debe ofrecer un paquete atractivo de beneficios y compensaciones, de acuerdo con las necesidades personales, familiares y proyección de vida del colaborador (Torres Florez, Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral, 2019).

La compensación no solo corresponde a salario, se refiere a la comunicación organización – colaborador con respecto a las políticas salariales de la empresa. Para ello es fundamental que la organización posea los perfiles de cargo actualizados, analices de los indicadores mensualmente, revisión salarial anual de acuerdo con evaluación de desempeño. La política salarial debe ser aplicada para todos los niveles de cargo de forma en que exista una equidad interna. Además, se requiere conocer las brechas salariales de acuerdo con el sector al que pertenece.

Otro factor son los beneficios corporativos los cuales aportan a la motivación del colaborador, para un paquete de beneficios atractivo, se debe conocer las necesidades de los trabajadores, preferencias y clasificar los grupos generacionales. Existen cuatro tipos de beneficios tales como, incentivo monetario, incentivo no monetario y reconocimiento. Cada uno de ellos aporta a la motivación de las personas además se puede extender los beneficios hacia el núcleo familiar primario del colaborador (Torres Florez, 2019).

Integración social y camaradería: En el factor de integración social se basa en el trabajo y comunicación entre equipos de trabajo, a la vez “implica eliminar



barreras jerárquicas determinantes, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios” (Chiavenato, 2017, pág. 150).

La camaradería “es el sentimiento por el cual un trabajador ayuda a otro a superar una dificultad, por lo que el éxito de un trabajador se convierte en el éxito de su sección” (Mercado, 2002, pág. 738).

Desarrollo profesional y personal: este concepto se refiere a la satisfacción y crecimiento interno del colaborador dentro de la organización, por el cumplimiento de sus objetivos y metas personales, así como a la atención y reconocimiento por desarrollo del talento y desempeño que reciben los trabajadores.

El desarrollo personal aporta a potencializar el talento de las personas dentro de la organización, permite a ampliar nuevos conocimientos, desarrollar habilidades y competencias. Además, aporta al cumplimiento de metas individuales del trabajador.

Derechos del trabajador: El derecho al trabajo aporta a la promoción de los derechos humanos, una vida digna y hacia un sentido del Buen vivir. Ante ello, el Estado ecuatoriano ha realizado un énfasis en garantizar un trabajo estable, justo, digno para todos con condiciones adecuadas de trabajo.

De acuerdo con la declaración de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) la declaración afirma las siguientes obligaciones y compromisos del trabajador:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento afectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Contar con entorno de trabajo adecuado y seguro (Organización Internacional de Trabajo , 2022).

### **2.2.7 Trabajador Social laboral**

El Trabajador Social laboral en la gestión del talento humano es un agente de cambio, sus objetivos principales son: satisfacer las necesidades de las personas, con especial atención a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, trabajar en pro de su bienestar integral, implementar políticas sociales que promuevan los derechos de los trabajadores, fomentar el desarrollo de las personas a nivel profesional y personal, intervención de casos, análisis de clima laboral; todo lo dicho con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Así también el Trabajador Social desde su rol también realiza un acompañamiento al trabajador en casos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad catastrófica. Desde el campo organizacional, el Trabajador Social tiene un rol fundamental e indispensable (Santana, Loo Lino, & Chávez Rodríguez, 2020).

En el espacio laboral, el Trabajador Social apoya al crecimiento y desarrollo integral de los clientes internos de la organización, hace frente a la justicia social y busca que las personas tengan un empleo digno; además, desde su rol a nivel empresarial, fomentar al diálogo de forma que las personas tengan espacios para expresar sus necesidades, esto obliga también al Trabajador Social a la elaboración de políticas públicas que permitan mejorar las condiciones de trabajo de las personas (Jiménez González, 2010).

Otra función del Trabajador Social a nivel laboral es la responsabilidad social que tiene como finalidad disminuir los impactos sociales negativos y promover prácticas que sé en lineamiento con los derechos humanos; en ese sentido, el Trabajador Social no solo se involucra con los clientes internos, sino también con la comunidad de forma externa, trabaja para crear espacios

inclusivos y equitativos para todos, con un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente (Cancino del Castillo & Morales Parragué, 2008).

Dentro de las funciones administrativas del Trabajador Social laboral de detallan las siguientes funciones:

- Acompañar al colaborador en el proceso de *Onboarding*.
- Gestionar la ficha social de los trabajadores y realizar visitas domiciliarias para realizar un diagnóstico de la situación laboral y social.
- Ser el medio de comunicación entre organizacional y colaborador.
- Elaboración planes de acción orientados al bienestar general de los colaboradores en coordinación con el área de Seguridad Industrial y Dispensario Médico.
- Gestionar análisis de las necesidades de los trabajadores.
- Control del ausentismo laboral.
- Elaboración de políticas y procedimientos del área de Bienestar Social.
- Fomentar el diálogo con el personal de las distintas áreas con la finalidad de identificar las necesidades de los colaboradores.
- Asegurar junto con las áreas de Seguridad Industrial y Dispensario Médico, la gestión y cumplimiento legal de atención a grupos prioritarios identificados por ley en el ámbito laboral y los casos especiales, facilitando el seguimiento oportuno a colaboradores en estado de vulnerabilidad (Marcuello, 2020).

Bajo estos conceptos cabe recalcar el compromiso profesional del Trabajador Social y la pasión por aportar a la transformación y cambio de

vida de las personas, con especial atención de aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

### **2.2.8 Derechos laborales**

El derecho laboral y la seguridad social nacieron a consecuencia de las necesidades de establecer una regularización entre empresario-trabajador con el objetivo de luchar por los derechos humanos y por la existencia de un equilibrio social. Los derechos laborales se dieron en la Revolución Industrial, en donde las personas luchaban por mejorar las condiciones de trabajo debido a las condiciones precarias en donde ejecutaban su trabajo. De allí se dan los primeros movimientos sindicales en Inglaterra y a su vez Karl Marx y Friedrich Engels creaban su obra, el Manifiesto Comunista, la cual marco un precedente en la historia de los derechos laborales y en 1864 se creó la primera (Asociación Internacional de Trabajadores) (Reyes, 2012).

En el año 1966 se dio la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el cual se incluyeron los derechos laborales, posterior a ello se dieron las redacciones de las primeras normas internacionales de trabajo. Dentro de los derechos laborales en se detallaron en la Declaración e estipulaba lo siguiente: libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud, ejecutar trabajo forzoso u obligatorio, derecho a tener un trabajo, protección en el desempleo y despido, prohibición de discriminación de cualquier tipo, igualdad en las remuneraciones, seguridad laboral, establecimiento de jornada de trabajo con tiempos de descanso, vacaciones pagadas, establecimiento de una remuneración mínima, promoción del empleo, formación profesional, derecho a la información y derecho a la seguridad social (asistencia médica por enfermedad, accidentes o invalidez, seguro desempleo, prestaciones monetarias y jubilación) (Canessa, 2018).

La seguridad social es necesaria para alcanzar un desarrollo de la sociedad y la justicia social, mejorar las condiciones laborales y evitar del desempleo / subempleo. Bajo esta premisa Las empresas deben trabajar bajo un enfoque de derechos, este es un reconocimiento a la dignidad de las personas.

### **2.2.9 Gestión del Talento humano**

La gestión del talento humano surge con el concepto en donde las personas dejan de ser recursos para convertirse en el talento y capital humano de la organización, se considera al talento humano el pilar fundamental para un correcto funcionamiento de las áreas y procesos de las empresas. Se define como políticas, procedimientos y prácticas en pro del bienestar de las personas con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente. La GTH posee varios procesos los cuales son de acuerdo con el autor Chiavenato:

- Incorporación de las personas:

En la incorporación de personas se realiza todo el proceso de reclutamiento y selección para incluir a nuevos talentos a la organización atrayendo a candidatos claves para el logro de objetivos de la empresa. También se incluye a aspirantes internos.

- Colocación de las personas:

Este proceso es para el diseño de los perfiles de cargo con la finalidad de que las personas se conozcan sus actividades diarias de trabajo, orientarlos y realizar un acompañamiento a su desempeño, resultados y actitud en la ejecución de su trabajo.

Adicional, dentro de este proceso se incluye el diseño organizacional de puestos, análisis de cargos, colocación de personas acorde al perfil profesional y competencias y evaluación de desempeño.

- Desarrollo de las personas:

El desarrollo de personas dentro de la gestión del talento humano tiene como finalidad el aportar al desarrollo profesional y personal de los colaboradores, además potenciar su talento dentro de la organización.

Dentro de este proceso engloba el desarrollo de competencias, programas de gestión de cambio, identificar los perfiles con alto potencial e impulsar su formación y promoción interna.

- Recompensar al personal:

Dentro de este proceso se encuentran las compensaciones como el pago de nómina de acuerdo con las bandas salariales del mercado, beneficios legales, beneficios corporativos, prestaciones e incentivos.

- Mantenimiento de personas

Dentro de este proceso se elaboran las políticas, procedimientos y programas que aporten a mejorar las condiciones de seguridad para los trabajadores y controlar los factores de riesgo que se puedan originar en el lugar de trabajo y que puedan ocasionar una enfermedad o accidente.

También engloba la salud ocupacional que son los encargados de promover y mantener un bienestar físico, emocional y social de las personas, prevenir daños a la salud por condiciones de trabajo, proteger al colaborador de los riesgos ocasionados por agentes nocivos (Carrillo, 2020).

- Monitoreo de personas

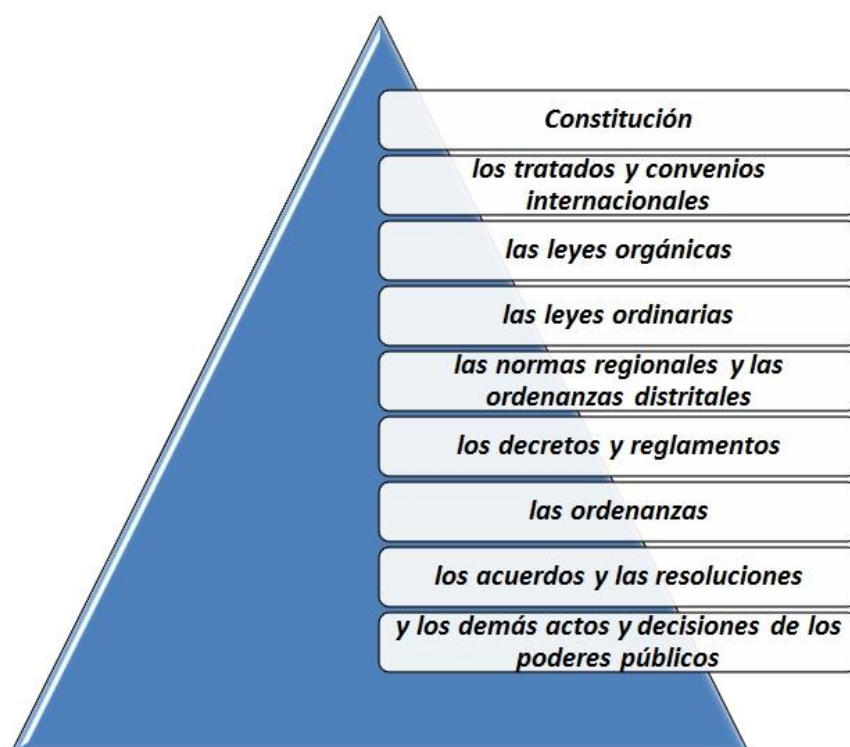
En el monitoreo de personas se da seguimiento de las actividades de trabajo y verificación de resultados de acuerdo con los indicadores establecidos.

Además, se incluyen los procedimientos de resolución de conflictos y acciones disciplinarias (Chiavenato I. , 2009).

### 2.3 Referente Normativo

Para presentar las normativas legales que soportan la investigación de acuerdo con el ámbito legal en el Ecuador, se citará como punto de inicio el orden y relevancia de las leyes en el país, de acuerdo con la Pirámide de Kelsen.

1.Figura **Figura 1 Pirámide de Kelsen Ecuador**



Primeramente, debemos reconocer las normativas que se encuentran vinculadas con la investigación a la Constitución de la República del Ecuador, es necesario citar los artículos con respecto a la calidad de vida laboral y al bienestar de las personas dentro de las organizaciones.

Artículo 326, recalca el derecho al trabajo bajo los principios de derechos laborales, ambiente adecuado de trabajo en donde se garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Posteriormente, en el artículo 328 establece que: La remuneración deberá ser justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley, las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas; Este artículo cubre una de las dimensiones del bienestar laboral el cual es el bienestar material.

Dentro del ámbito laboral es necesario contar con espacios de trabajo saludables, de acuerdo con el Art. 14 de la Constitución se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Además, dentro del Estado ecuatoriano se establece al trabajo como un derecho y un deber social de acuerdo con el Art. 33.- 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.

Las organizaciones en conformidad con el Art. 126 se regirán por la ley correspondiente en la Constitución y su reglamento interno, según el Art. 329 el Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo, además se



promoverán los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianas.

Cabe destacar también el Art. 330 que garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, así mismo existe una prohibición en el artículo en donde estipula la remuneración de un trabajador con discapacidad no puede ser disminuida. De la misma forma como establece el Art. 66 literal 2. Da al trabajador el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Con la Constitución de la República del Ecuador se contextualiza nuestra investigación, y se corrobora se encuentra alineada al mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas, asimismo hace referencia al bienestar integral del trabajador, sus derechos y las condiciones saludables de trabajo.

Continuando con la jerarquía legal, nos encontramos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dentro de este cuerpo legal se establece en el Art. 1 todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros y el Art. 2 el cual refiere que toda persona tiene todos los derechos sin distinción por raza, género, color, sexo, idioma, religión o cualquier otra condición.

Dentro de esta declaración de los derechos humanos se establece el derecho a la seguridad social de acuerdo con el Art. 22 se estipula que los mismos son necesarios para la dignidad y el libre desarrollo de las personas. Además,

también enfatiza la libre elección de un trabajo en el Art. 23 toda persona puede escoger su trabajo, bajo condiciones equitativas y con protección al desempleo (Declaración Universal de Derechos Humanos , 2023).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 6 expresa: “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. Y se recalca la importancia de contar con condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren el bienestar de los trabajadores como lo establece en el Art. 7. Y bajo la misma línea legal de acuerdo con el Art. 9 “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Cultural, 1976).

Por otra parte, ahondando dentro del marco legal, específico del tema de investigación, se encuentra soportado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, debido a que en el Art. 11 refiere que todas las personas tienen derecho a que su salud sea preservadas por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica. Asimismo, establece dentro del Art. 14 toda persona tiene derecho a contar con un trabajo en condiciones saludables y dignas con oportunidades de desarrollo. Por otro lado, dentro de la normativa de la Declaración se fomenta en el Art. 15 el derecho al descanso y el derecho a la seguridad social en el Art. 16 (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 2023).

Existe otras leyes como la declaración OIT que de acuerdo con lo establecido en sus principios apoya a la promoción de entornos de trabajo seguro y saludable en donde exista igualdad para todos. Adicionalmente reconoce la obligación de las empresas de ayudar a los trabajadores a dar respuesta a sus necesidades (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ).

Continuando con la jerarquía legal, el Código de Trabajo, Artículo 338, establece lo siguiente: Los trabajadores cuentan con varios derechos, uno de ellos es la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones. Este derecho va alineando con el bienestar laboral debido a que disminuye la existencia de riesgos psicosociales.

Por otro lado, el Código de Trabajo además establece la importancia del tiempo de descanso en el Art. 50 refiere: “Límite de jornada y descanso forzosos. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores” (Código de Trabajo, 2023).

En la misma normativa se expone el artículo 42 literal 24, la empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a 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 en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento”; por lo que en esta normativa enfatiza el rol fundamental del Trabajador Social en el bienestar laboral (Código de Trabajo, 2023).

Otro de los Artículos de la normativa es el Artículo 53, el cual trata del descanso semanal remunerado, el descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea, de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria (Código de Trabajo, 2023).

Adicional de acuerdo con la Ley de Seguridad Social se establece la obligación a la seguridad social, como estipula el Art. 2 de la ley “Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella (Ley de Seguridad Social , 2022).

Siguiendo con la normativa, ahondando en el marco legal en la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral establece la importancia de la igualdad en los espacios laborales, en dicha Normativa se se prohíbe: La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos, la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos, la intimidación y hostigamiento (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017).

Por último, de acuerdo con la normativa legal se considera al Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, el cual ampara un trabajo digno, de calidad y solidario para promover la justicia social,

derechos humanos e igualdad de oportunidades específicamente para las mujeres. Dicho Protocolo brinda las fases de cómo actuar en el caso que alguna colaboradora sufra algún tipo de acoso (Protocolo de Prevención y Atención).

#### **2.4 Referente Estratégico**

Se han identificado los siguientes Planes que enmarcan el tema de la presente investigación: Plan Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 y el Plan de creación de Oportunidades 2021-2025.

En el Plan Nacional de Salud en el Trabajo, en el lineamiento 2, indica que se debe impulsar ambientes de trabajo saludables por medio de mecanismos de promoción de salud, prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo; Por lo que se considera la presente investigación aporta al cumplimiento de esta política debido a que enfatiza la importancia del bienestar laboral en organización y como repercute en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador (Plan Nacional de Salud en el Trabajo , 2019).

En el Plan de Creación de Oportunidades se encuentra el Objetivo 1 que dice incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. Con la política 1.1 crea nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promueve la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+. Se considera que con el presente estudio se aportaría al cumplimiento de dicha política, puesto que la calidad de vida laboral se encuentra relacionado con la igualdad de oportunidades para todos

y con poseer las condiciones adecuadas de trabajo para la ejecución de sus actividades diarias de labores (Plan de Creación de Oportunidades, 2021).

### **3 Capítulo III: Metodología de la investigación**

#### **3.1 Enfoque de investigación**

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista el método de investigación cualitativa “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos, así como flexibilidad. El método cualitativo se ha empleado más bien en disciplinas humanísticas como la antropología, la etnografía, sociología, trabajo social y la psicología” (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Al ser una investigación documental, el estudio necesita de información de diversas investigaciones, artículos científicos; por lo que se optó por elegir una técnica de investigación cualitativa, el cual permite seleccionar información por medio de lectura, libros y revistas, y realizar un análisis en profundidad del tema de la investigación.

El proceso de la investigación de tipo cualitativa es bastante flexible y el investigador es el que emite su interpretación por medio del análisis exhaustivo de la información recaudada, la finalidad del enfoque investigativo es reordenar y construir la realidad del tema, buscando la expansión de la información.

### **3.2 Tipo y Nivel de investigación**

El tipo de investigación es aplicada y el nivel de la investigación es descriptivo; los estudios descriptivos se basan en la observación y una de sus características es indagar situaciones, responde preguntas y describen los datos, por lo general por medio de encuestas, describiendo de manera sistémica las particularidades del objeto y los sujetos de estudio (Cedeño Viteri, 2012).

Por medio de este nivel se pretende obtener una descripción de las situaciones, del objeto de estudio y sujeto, adicional de los factores que se encuentran enlazados con la importancia del rol del Trabajador Social en la calidad de vida laboral, la investigación detallará la relación que existe entre ambas variables y su efecto en las empresas.

Con respecto a la temporalidad que se requiere es la transversal, a causa de que la investigación se dará en un tiempo establecido, con la finalidad de explicar y reseñar las variables, así también con su análisis respectivo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2015). El tiempo que se estableció para la búsqueda de información es del año 2018 al 2023, de estudios realizados en América Latina y Europa sobre calidad de vida laboral, dimensiones de la calidad de vida laboral y el rol profesional del Trabajador Social.



### **3.3 Método de investigación**

El método teórico en los que se desarrollará el estudio es:

Método histórico hermenéutico: examina la interpretación y comprensión de los comportamientos humanos, por medio de procesos libres, no estructurados; a manera de sistematización, teniendo una base en la filosofía humanista. La hermenéutica es una técnica, arte y filosofía del método cualitativo que explora el comunicar, interpretar y comprender los mensajes dentro de textos como historia, cultura, política, filosofía, sociología, educación, etc. El enfoque histórico hermenéutico pretende que el investigador realice una interpretación de los motivos internos de la acción humana ante fenómenos reales (Hernández, Fernández, & Baptista, 1991).

La investigación histórico – hermenéutica es una herramienta fundamental para los estudios en las ciencias sociales, por medio del método hermenéutico se busca interpretar y comprender que motiva al ser humano, por medio de procesos libres y sistematizados, se fundamenta a través de una filosofía humanista. De acuerdo con Runes (1994) el estudio de método hermenéutico es el arte y la ciencia de la interpretación de documentos de los cuales se les reconoce autoridad: principalmente aplicado a la escritura y equivale a un análisis exhaustivo e interpretación de los datos.

Para Dilthey el método hermenéutico es una interpretación que se basa en un conocimiento previo de los datos que pueden ser históricos, filosóficos, etc. de un evento que se busca comprender, a su vez da sentido a los datos citados a través de un proceso circular, que da pauta a la comprensión de datos e información. La hermenéutica se sustenta en la conciencia histórica, y puede llegar al trasfondo de la vida (Dilthey, 2004).

La hermenéutica brinda una alternativa propia para la interpretación de los textos. Es, en sentido general, el estudio de la comprensión y de la explicación, y en sentido particular, todo lo que conlleva con la interpretación, análisis y aclaración. El enfoque hermenéutico da un mayor peso y estatuto científico a la investigación bibliográfica, se desarrolló con el afán de alcanzar modos históricos y humanísticos del entendimiento (Paterson & Higgs, 2005).

El enfoque hermenéutico funda la relación entre el todo y las partes de un texto, de forma en que la investigación se moviliza por medio de un círculo entre las partes de todo el texto; otro aspecto importante del método hermenéutico es el uso de preguntas y respuestas dentro del análisis de textos, considerando un todo en general, la finalidad de este método es llegar a comprender de forma profunda la investigación (Gadamer, 1975).

### **3.4 Universo, Muestra y muestreo**

El identificar la diferencia entre universo, la muestra y muestreo es primordial para el desarrollo de un estudio de ciencias sociales, por lo que su importancia es fundamental; posteriormente se citan las definiciones por el autor López (2004):

#### **Universo**

El universo o población es el grupo de personas u objetos de los cuales se aspira descubrir algo por medio de la investigación. El universo puede estar compuesto por personas, animales, entre otros (López, 2004).

En el campo de la investigación se buscará las personas con profesión de Trabajador Social a nivel empresarial, además esta investigación también contempla como Universo a las investigaciones o estudios realizados sobre la calidad de vida laboral y sus condiciones objetivas y subjetivas, desde la mirada del trabajo social.

#### **Muestra**

La muestra, es un subconjunto que es parte del universo en la cual se realizará el estudio. Hay procedimientos para adquirir la cantidad de personas o elementos de la muestra, como las fórmulas. Como resumen, la muestra o población es una parte representativa del universo (López L. , 2004).

Para la presente investigación, la muestra, será de 5 trabajadoras/es sociales que se desarrollen en el ámbito laboral-empresarial, específicamente en el área de Talento Humano.

Para la selección del material bibliográfico, se elegirá estudios desarrollados de trabajo social, en relación con la calidad de vida laboral.

### **Muestreo**

El muestreo es un método que es utilizado para la selección a los componentes de la muestra del total de la población. Son las reglas y procedimientos por los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población (López, 2018).

#### Criterios muestrales:

Los criterios de selección de la muestra son:

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

Por ser una población relativamente pequeña de Trabajadores Sociales, se trabajará con la totalidad de la población, por lo que, no se seleccionará una muestra; por parte de las investigaciones y estudios relacionadas a la calidad de vida laboral con enfoque desde el Trabajo Social, realizados en los últimos cinco años.

### **3.5 Formas de recolección de la información**

El proceso de recolección de la información lleva a emplear técnicas adecuadas que posibilitan obtener la información para lograr los objetivos planteados en la investigación, la información obtenida proporciona veracidad en la información y tener un fundamento de la premisa establecida por el autor y su realidad social.

Para la ejecución del diagnóstico se recaudó información por medio de las siguientes técnicas:

## **La entrevista**

“Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial” (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela Ruiz, 2013, pág. 2).

### **Entrevista semiestructurada**

En la entrevista semiestructurada en el momento de la entrevista el entrevistador tendrá que tomar decisiones y analizar las preguntas que requieran de mayor profundidad, uno de los retos de la entrevista semiestructurada es el tiempo limitado de la entrevista y el interés por conocer todas las respuestas de la entrevista. La entrevista semiestructurada también es conocida como entrevista etnográfica y se define como una conversación amistosa entre informante y entrevistador, en el cual el entrevistador escucha con atención, no impone interpretaciones ni respuestas, la finalidad de esta es comprender la vida social y cultural de diversos grupos por medio de análisis subjetivos para explicar la conducta del grupo (Díaz-Bravo, 2013).

En el presente estudio la entrevista se realizó en base a la matriz operacionalización de variables.

## **Investigación documental**

La investigación documental obtiene datos de diferentes medios como estudios, revistas científicas, bibliografías, videos u otro tipo de documentos de investigación. Se la conoce como “Una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia”. De manera que la investigación documental es una búsqueda exhaustiva de información de diferentes investigaciones y estudios (Tancara, 1993, pág. 1).

Según el autor Alfonso, la investigación documental es un procedimiento científico en el cual se realiza una indagación, recolección, organización, análisis y explicación de información de un tema en particular, contribuye a la construcción de conocimientos. En este tipo de investigación se utiliza diversas formas de investigación como documentos en físico, electrónicos y audiovisuales; dentro de los documentos en físico pueden ser libros, enciclopedias, revistas científicas, periódicos, diccionarios, monografías, tesis, entre otros (Morales, 2003).

Este tipo de investigación requiere de un gran nivel de creatividad y originalidad, además se necesita de una para capacidad de análisis de información, síntesis y reflexión del tema; en síntesis, la investigación documental, por lo que se ejecuta la investigación reconstruyendo estudios con información de muchos otros documentos (Kaufman & Rodríguez, 1993).

### **3.6 Formas de Análisis de la información**

Proporciona orden y ayuda a la sistematización de la información recaudada, para con ello realizar un desarrollo del análisis adecuado y oportuno que nos permita otorgar una respuesta a las preguntas de investigación.

Para el presente estudio se efectuó el traslado de resultados de las entrevistas, luego se ordenó la información existente por medio de categorías y se elaboró la matriz de operacionalización en donde se detalló información importante para la investigación.

#### **Matriz de Operacionalización**

La matriz de operacionalización es un proceso metodológico: “Que desagrega las variables de investigación para el diseño y elaboración de los instrumentos de medición empírica que son elaborados por el investigador para el tratamiento de las variables empíricas”; Se elabora a partir de la ramificación de las variables y ayuda en la profundidad del tema a investigar permitiendo una coherencia en la información (Townsend, 2021).

Los autores Canales, Alvarado y Pineda (1994) Plantean a la operacionalización de variables como un proceso donde se transforman las variables y se convierten en más específicas como en las dimensiones.

#### **Triangulación de Información**

La triangulación de información se refiere a utilizar varios métodos de investigación, tanto cuantitativos como cualitativos, de fuentes de información, teorías o de investigadores con respecto al estudio de un tema en particular. Este término “representa el objetivo del investigador en la búsqueda de

patrones de convergencia para poder desarrollar o corroborar una interpretación global del fenómeno humano objeto de la investigación y no significa que literalmente se tengan que utilizar tres métodos, fuentes de datos, investigadores, teorías o ambientes” (Okuda & Gómez , 2005).

Además, la triangulación se valida como un procedimiento en el cual los investigadores buscan la convergencia entre múltiples fuentes de información con la finalidad de plantear temas de estudio, por lo cual es un sistema de clasificación por medio de datos que encuentran categorías. También se refiere a la utilización de diversas fuentes de datos en la que se realizan entrevistas y revisiones exhaustivas de documentos (Elizalde, 2022).

En la presente investigación se realizará la triangulación de la información para contrastar con la teoría para poder realizar un análisis, darles respuesta a los objetivos planteados.

### **Codificación Axial**

La codificación axial es un proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, dicha codificación se ejecuta en torno de un eje de categoría y encadena las categorías a sus dimensiones (Strauss Corbin, 2015).

Partiendo de la codificación abierta se da la codificación axial, la cual se basa en la búsqueda activa y sistemática de la relación que guardan las categorías y subcategorías entre sí y se da un proceso de comparación entre subcategorías, se forma en que se puede contrastar información (Bonilla, 2016).

De acuerdo a los autores Strauss y Corbin “La codificación axial es el proceso de identificación de relaciones entre las categorías obtenidas en la Codificación Abierta y sus subcategorías, esta relación está determinada por las propiedades y dimensiones de las subcategorías y categorías que se quieren relacionar, teniendo en cuenta que “una categoría representa un fenómeno, o sea, un problema, un asunto, un acontecimiento o un suceso que se define como significativo para los entrevistados” (Strauss & Corbin, 2002, pág. 137)

### **Matriz Bibliográfica o Analítica**

La matriz bibliográfica es un instrumento en donde se encuentran todos los textos que conformaron el universo y sobre el cual se aplicaron los filtros de selección del tema en búsqueda, además cumple la función de reseñar los textos de forma práctica, ágil y asequible (Gómez, Galeano, & Jaramillo, 2015).

El tercer instrumento utilizado en la investigación es la matriz bibliográfica, la cual permitió ejecutar una lectura lineal y a la vez enfatizó la revisión exhaustiva de información obtenida de investigaciones y estudios relacionados con la calidad de vida laboral desde el enfoque del trabajo social, además se realizó una revisión transversal que admitió la comparación de las fuentes partiendo desde las categorías empleadas para identificar toda la información con respecto a la calidad de vida laboral en empresas privadas.



## **4 Capítulo IV: Resultados de Investigación**

### **4.1 Resultados de la investigación**

El tema de investigación que se presenta en el estudio adjunto tiene como objetivo general “Identificar los elementos que deben ser abordados desde el Trabajo Social para la promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023”. Para poder ejecutar dicho objetivo se realizó en un inicio con una revisión exhaustiva de documentos bibliográfica sobre el tema y sus dimensiones más relevantes; también se aplicó un instrumento para la recolección de la información con la técnica de la entrevista, con el objetivo de conocer el rol profesional del Trabajador Social frente a la calidad de vida laboral en las empresas privadas. La triangulación de los resultados de la aplicación de entrevistas, más el análisis de la revisión bibliográfica y el aporte personal, lo cual permitirá identificar los elementos que deben ser abordados desde el Trabajo Social para la promoción de la calidad de vida laboral a las personas desde ámbito organizacional, objeto del presente estudio.

Por medio del análisis de los resultados, se pudo dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

### **4.2 Primer objetivo específico: Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.**

#### **4.2.1 Funciones que realiza el Trabajo Social laboral**

El Trabajo Social Laboral es un profesional clave para la promoción de la calidad de vida laboral de las personas que son parte de la organización, debido a que, ejecuta programas y proyectos que tienen como finalidad el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y garantizando su bienestar.

De manera general, los objetivos para el ejercicio profesional del Trabajador Social Laboral enunciados por (Chaparro & Urra, 2014) se basan en planificar, desarrollar y evaluar procesos de la acogida de los nuevos talentos de la organización, clima organizacional, prevención de la salud, control del ausentismo laboral.

En términos generales de acuerdo con la literatura el Trabajo Social engloba elementos como la inserción, investigación e intervención; para llevar a cabo dichos elementos, el profesional debe tener una comunicación asertiva y tener empatía entre las personas o comunidad que participan como objeto estudio.

La inserción permite llevar un sistema de comunicación por medio de la empatía y la comprensión al individuo generando la integración del Trabajador Social con el usuario en el proceso de la investigación y la intervención.

La investigación se da a través de la aplicación de un método científico por medio de acciones con los usuarios, grupo o comunidad; por lo que la investigación permite al trabajador social conocer los eventos, hechos y problemáticas existentes.

Mientras que la intervención aporta a dar las herramientas para encontrar una solución o mejoramiento al problema del usuario. Al analizar los tres elementos antes mencionados se destaca que ninguno de ellos trabaja de forma independiente, debido a que todos los elementos mantienen una interrelación permanente para la intervención del Trabajador Social (Universidad de Costa Rica, 1984).

Partiendo de esta afirmación teórica, los Trabajadores Sociales participantes en la presente investigación afirmaron que las funciones del Trabajo Social Laboral son:

*Las funciones que se realizan como Trabajador Social somos un canal de comunicación, entre el colaborador y la organización, también somos los encargados de gestionar la bienvenida a los nuevos talentos de la organización desde el inicio para que los trabajadores puedan tener claro quién es su Trabajador Social asignado y también puedan conocer todos los beneficios corporativos y de ley que ofrecemos*

*dentro de la organización, además realizamos intervenciones sociales con los colaboradores para lograr que puedan salir delante de alguna situación en particular, y también realizamos estudios socioeconómicos para el análisis de la población de la empresa (Trabajador Social 5, 2023).*

*Nos basamos en crear un clima organizacional donde los trabajadores se sientan valorados, apoyados, conectados con la organización y obviamente a la hora del de sentido de pertenencia, pues lo podemos hacer desde la integración de ellos en sus diversos contextos, ya sea desde lo personal a lo profesional y contribuyendo a que ellos se sientan parte de la familia; Es decir, que ellos vean al trabajo como una familia (Trabajador Social 3, 2023).*

*Como Trabajador Social en la organización soy el encargado de la elaboración del plan de bienestar social anual en donde también se abordan los temas como clima laboral y cuidado de salud mental y física, además atendemos las necesidades de los colaboradores (Trabajador Social 4, 2023).*

Por medio de las entrevistas realizadas se pudo conocer que el Trabajador Social ejecuta varias funciones dentro de su rol por lo que la profesión en el ámbito organizacional es altamente diversificada:

Se pudo validar con los entrevistados que el Trabajador Social participa de forma activa en la acogida a los nuevos talentos de la empresa, esto se da con la finalidad de que el trabajador tenga plenamente identificado a su Trabajador Social asignado de esta forma el colaborador sabrá a quién dirigirse en el caso que tenga alguna necesidad o algún requerimiento del área de Bienestar Social.

Un aspecto fundamental para recalcar es lo que refirió una de las participantes durante la entrevista es que los Trabajadores Sociales en el ámbito laboral una de sus funciones es realizar intervenciones sociales; por lo que se puede validar que en el ámbito organizacional es posible realizar intervenciones con la finalidad mejorar o transformar alguna situación que puede aquejar al

colaborador, dentro del proceso de intervención pueden surgir nuevos descubrimientos que llegan a abrir también el campo de la investigación.

Otro aspecto que podemos recalcar es que el Trabajador Social a nivel organizacional también es un investigador debido a que ejecuta estudios de investigación socioeconómica, para poder identificar la población de la organización en donde labora y en base a los resultados ejecutar los programas de bienestar social en función a las necesidades detectadas en la investigación, para ello el Trabajador Social realiza una visita domiciliaria, realiza un informe social y una ficha socioeconómica; El campo de la investigación permite al profesional conocer la realidad y situación de los trabajadores.

También otra de las funciones del Trabajador Social Laboral es ejecutar los programas de bienestar social de la organizacional en donde se trabaja desde dimensiones como la salud física y emocional, desarrollo de personas, beneficios y compensaciones. Dichas dimensiones aportan a la existencia de entornos saludables y un clima laboral confiable, lo cual aporta significativamente al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Desde la literatura de acuerdo a los autores (Chaparro & Urra, 2014) las funciones del Trabajador Social laboral son:

#### **Nivel estratégico**

- Generar políticas de bienestar.
- Generar políticas de desarrollo del talento humano.
- Generar políticas de contratación y reclutamiento.
- Generar políticas de atención de grupos de atención prioritaria.

#### **Nivel coordinación**

- Ejecutar acciones para el desarrollo del talento humano.
- Creación de espacios de apoyo y orientación a nivel social, económico y familiar por medio de la intervención.

## Nivel Operativo

- Atención a los trabajadores y su núcleo familiar.
- Gestión de beneficios corporativos.

El (Colegio Oficial de Trabajo Social de León, 2019) establece que el Trabajador Social Laboral posee la acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con los objetivos establecidos, de manera microsocial en donde realiza intervenciones y se forma macrosocial ejecutando el diseño de programas y proyectos de bienestar social.

Como se puede validar en el siguiente gráfico, los participantes sujetos a investigación determinaron las funciones y programas establecidos en el centro de investigación de León.

**1.Tabla : Programas realizados por Trabajadores Sociales Laborales.**

	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
<b>TS 1</b>	Programa de salud emocional	Charlas de salud emocional y manejo de estrés, con un seguimiento continuo de los participantes.
<b>TS 2</b>	Programa de salud física	Entrenamiento personalizado para los colaboradores con seguimiento mensual de un nutricionista
<b>TS 3</b>	Programa de jubilación	Orientar en los trámites de jubilación, reconocer su trayectoria laboral y prepararlos para esta nueva etapa de vida por medio de sesiones de coaching.
<b>TS 4</b>	Programa de guardería	El Programa de Guardía esta dirigido a los colaboradores que tengan hijos menores a 5 años, en donde se reconoce el valor mensual por el pago de guardería.
<b>TS 5</b>	Programa Excelencia académica	El programa está dirigido para los hijos de los colaboradores, se reconoce el esfuerzo escolar.

Fuente: Información obtenida de entrevistas realizadas a Trabajadores Sociales Laborales de empresas privadas.

*Ilustración 1 Programas desde Trabajo Social*

Para el autor Melbourne el Trabajo Social es una profesional que se basa en la teoría y práctica, la cual promueve el cambio y el desarrollo de las personas, bajo los principios de la profesión que son la justicia social, derechos humanos, inclusión y diversidad, el trabajo social trabaja en el aumento del bienestar de los individuos (Melbourne, 2014). Frente a este concepto, los Trabajadores Sociales Laborales expusieron lo siguiente:

*La finalidad de los programas y proyectos que se ejecutan desde el trabajo social es poder aportar al bienestar de nuestros colaboradores, bajo un contexto de bienestar integral enfocado en la conciliación también del trabajo familia y así también como el desarrollo profesional y personal de contribuir a la salud mental del colaborador (Trabajador Social 5, 2023).*

*Todos los programas de bienestar social que son liderados por una Trabajadora Social el objetivo de dichos proyectos son principalmente aportar al bienestar integral de nuestros colaboradores y su núcleo familiar (Trabajador Social 6, 2023).*

Con estas expresiones otorgadas se puede validar que los Trabajadores Sociales Laborales ejecutan programas de: Salud emocional, jubilación, guardería y excelencia académica, tales proyectos aportan significativamente al bienestar integral de los colaboradores y a su núcleo familiar primario, lo que ayuda al mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas; así mismo se constató los Trabajadores Sociales Laborales son los que lideran dichos proyectos antes mencionados de bienestar social y se desglosan en dimensiones como desarrollo de personas, conciliación trabajo – familia, salud física y emocional.

#### **4.2.2 Intervención social a nivel organizacional**

Según (Fernández, De Lorenzo, & Vázquez, 2012) la intervención social se define como una acción del profesional de Trabajo Social sobre una persona o equipo con el fin de realizar un cambio social para mejorar alguna situación en particular. Esta actividad es consciente, organizada, planificada y ejecutada para actuar sobre una realidad social con la finalidad de modificarla, mejorarla y cambiarla con una mejora positiva.

Desde este argumento se responde a la aceptación de los cambios sociales en los Trabajadores Sociales Laborales, el poder ser agentes de cambio dentro de la organización y trabajando bajo los principios de la carrera, en la actualidad se ha podido validar el papel fundamental del Trabajador Social dentro de las organizaciones, el cómo es posible la Intervención social dentro

de la empresa, realizando el acompañamiento necesario a los trabajadores, orientándolos a superar obstáculos, aportar al desarrollo de sus capacidades y dando las herramientas necesarias para que puedan sobrellevar alguna situación que pueda afectar al desempeño de sus actividades de trabajo o tal vez impida su bienestar general.

Los métodos de intervención utilizados por los Trabajadores Sociales en las organizaciones son: El caso social individual, el cual permite ejecutar intervenciones de manera individual al colaborador. También se utiliza el método de Trabajo Social de grupo en el cual se busca que los equipos colaboren en los procesos a nivel grupal de forma en que todos se apoyen entre sí y además se utiliza el método de Trabajo Social comunitario en temas de responsabilidad social empresarial en donde se busca identificar las necesidades sociales y personales de las comunidades con las que trabaja la empresa privada; ante ello los entrevistados manifestaron:

*Como Trabajadores Sociales solemos escuchar las necesidades particulares de cada trabajador, para ello se realizan reuniones periódicamente con ellos, o a su vez el colaborador puede acercarse a nosotros, desde nuestro rol se brinda un acompañamiento y se busca la forma en que puedan salir adelante, en ocasiones de acuerdo a mi experiencia, no solo son situaciones de ellos, sino también de su núcleo familiar primario, en donde hasta allí nosotros brindamos esa ayuda y guía al colaborador y su familia, así también se hace un seguimiento continuo con él (Trabajador Social 5, 2023).*

*Como Trabajadores Sociales sabemos que aquellos trabajadores pertenecen a un sistema familiar y cómo ciertas situaciones pueden afectar también su calidad de vida, porque recordemos que a más de ser trabajadores son padres, madres, hermanos. Por lo general siempre buscamos la forma de atender necesidades del trabajador y su núcleo familiar, en ocasiones suelen tener problemas, por lo que nosotros aportamos a la resolución de estas necesidades y generar pues un cambio (Trabajador Social 7, 2023).*

*nosotros vamos a hacer es brindarles a estrategias para que ellos pueden sobrellevar alguna situación en particular que les esté afectando a su bienestar, a veces velamos por el desarrollo de su talento y su crecimiento profesional, por lo que se emiten cursos para que puedan desarrollar habilidades blandas o competencias, el tema de la comunicación, entonces siempre vamos a destacar el tema del reconocimiento y el desarrollo y pues como parte de la integridad, o sea de la comunidad organizacional, buscamos que sea enfoque holístico entiende. Entonces siempre destacamos que construimos con estrategias para que los trabajadores estén cómodos y contentos en su espacio de trabajo (Trabajador Social 3, 2023).*

*Desde Bienestar Social ofrecemos talleres técnicos para emprendimientos como cocina, bisutería, pintura etc, dirigido especialmente a las esposas de los colaboradores de la empresa para que ellas pueden salir adelante y tengan su propia estabilidad financiera, en nuestra empresa la mayoría de las esposas de nuestro personal operativo, no labora por lo que se realiza esta especie de intervención es con la finalidad de mejorar los ingresos económicos del hogar, aportando significativamente a la mejora de su calidad de vida (Trabajador Social 2, 2023).*

*Desde Bienestar Social también trabajamos en la parte de responsabilidad social empresarial, aquí trabajamos con ciertas comunidades que son aledañas a la empresa, nosotros desde Trabajo Social solemos realizar reuniones con las comunidades para identificar las necesidades de ellos y trabajar en pro del bienestar de ellos para mejorar su calidad de vida con ayuda de la empresa privada, también somos el canal de comunicación entre Empresa Privada – Comunidad (Trabajador Social 1, 2023).*

De acuerdo con los comentarios emitidos por los entrevistados podemos evidenciar es posible la intervención social desde el ámbito organizacional, se comprende la intervención social es un campo de análisis y de acción del cual




se ocupa el Trabajador Social y se reconoce como un medio para promocionar el bienestar social y el desarrollo de las personas (Sánchez M. , 2020).

Se resume el Trabajador Social en el ámbito organizacional, ejerce su deber ser como profesional y una de sus funciones es promover el bienestar integral de las personas por medio de la intervención social, siendo un agente de cambio con visión humanística; lo cual aporta también a al mejoramiento de la calidad de vida laboral no solo de los clientes internos que son los colaboradores de la empresa sino también a la sociedad por medio de la responsabilidad social empresarial.

#### 4.2.3 Promoción de derechos laborales

Desde la experiencia de las Trabajadoras Sociales del ámbito organizacional, se puede apreciar que en el ejercicio de las funciones es fundamental del rol profesional la promoción de derechos laborales. En su mayoría los trabajadores en ocasiones desconocen cuáles son sus derechos laborales, por lo que desde el rol profesional se puede promover y asegurar los cumplimientos de los derechos del trabajador, así mismo velar por el bienestar del trabajador de acuerdo con los principios de la carrera.

**2.Tabla Promoción de Derechos Laborales**

	<b>Promoción de Derechos Laborales</b>
<b>Trabajador Social 1</b>	En promoción de derechos, centramos en las responsabilidades y las obligaciones también de los empleadores, como que se cumpla con los límites de horas de trabajo.
<b>Trabajador Social 2</b>	Orientar a los colaboradores a los derechos que tienen y aclarar dudas al respecto.
<b>Trabajador Social 3</b>	Como Trabajadores Sociales brindamos e impartimos constante conocimiento y capacitaciones para que ellos conozcan cuáles son sus derechos, desde qué momento los adquieren, desde su ingreso a la empresa y durante esos años de servicio del mínimo derecho hasta su acceso a la seguridad social, el tema de la equidad y la diversidad dentro del trabajo.
<b>Trabajador Social 4</b>	A nivel de contrataciones revisamos desde trabajo social todo sea de manera legal y que le correspondan todos los beneficios de ley que se cumplan, que se otorguen sus vacaciones en el tiempo establecido, sus periodos de sus permisos y licencias de paternidad y maternidad y así mismo el en caso de alguna calamidad doméstica de acuerdo a lo que estipula la ley acorde a los derechos laborales.
<b>Trabajador Social 5</b>	Se trabaja desde el marco legal y como trabajadores sociales tenemos pues, la obligación de velar por esto no hay que ser cumplida a nivel de contratación, también en lo que corresponde a permisos médicos o licencias de paternidad o maternidad. Además, establecer políticas de contratación en la cual se establecen que la selección debe ser inclusiva, sin distinción de ningún tipo. Y somos los responsables de ejecutar las políticas de grupo de atención prioritaria para brindar también la atención especial a las personas con discapacidad, embarazadas o de tercera edad.

Fuente: Información obtenida de entrevistas realizadas a Trabajadores Sociales Laborales de empresas privadas.

*Ilustración 2 Promoción de Derechos Laborales*

Los Trabajadores Sociales han determinado que para la promoción de derechos desde su rol ejecutan estas funciones:

- ✓ Charlas de derechos laborales.
- ✓ Revisión de contrataciones desde Trabajo Social.
- ✓ Cumplimiento de obligaciones del empleador en pago de vacaciones, licencias de paternidad, maternidad o descansos médicos de acuerdo con lo que estipula la ley.
- ✓ Establecer políticas de contrataciones en donde se aseguren procesos de selección sin distinción de ningún tipo desde la diversidad e inclusión.
- ✓ Establecer políticas de grupos de atención prioritaria, para asegurar el cumplimiento de sus derechos y también dar prioridad especialmente a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Establecer procedimientos que garanticen la libertad de expresión y asociación
- ✓ Promover la instauración de políticas de rechazo de toda forma de discriminación, acoso, violencia en el ámbito laboral

De acuerdo con lo indicado por los Trabajadores Sociales entrevistados, podemos ver que desde el ámbito organizacional es posible también ejercer el rol profesional bajo el principio fundamental, el cual la (Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS), 1995) establece el compromiso de la profesión con la promoción y protección de los derechos humanos y el actuar con estricto apego a estos principios éticos, también bajo garantías de respeto, con especial atención a las personas que encuentran en situaciones de vulnerabilidad, por lo antes expuesto la promoción de derechos es necesaria para la promoción de la calidad de vida laboral de las personas en la organización.

#### **4.2.4 Estrategias de *engagement* utilizadas por los Trabajadores Sociales laborales**

El *engagement* se trata de un concepto de psicología positiva, en las cuales por medio del mismo se facilita al desarrollo de programas que ayuda a

mejorar la calidad de vida laboral de las personas que son parte de organización, las estrategias de *engagement* aportan a mejorar la salud psicosocial, bienestar integral y a la satisfacción de los colaboradores con la organización, en donde los trabajadores crean un sentimiento de orgullo e inspiración y entusiasmo hacia la empresa (Manteca & Durán, 2020).

En este aspecto los Trabajadores Sociales Laborales afirmaron trabajar en estrategias de *engagement* laboral o sentido de pertenencia e indican los siguientes comentarios:

**3.Tabla : Estrategias de *engagement* desde el Trabajo Social.**

<b>Estrategias de <i>engagement</i> desde el Trabajo Social</b>	
<b>Trabajador Social 1</b>	<p>Bueno, yo creo que aquí un punto importante serían las sesiones de comunicación que tenemos. Las reuniones con los líderes de cada equipo. En cuanto a las novedades que hay en cuanto a las dudas que tienen en. En cuanto a expresar ideas que tengan.</p> <p>Siempre utilizamos estos espacios como para reconocer, celebrar hitos importantes, eh como ascensos, cumpleaños y aniversarios contamos una cabaña de juegos y allí pues. Nuevamente nos mezclamos todos, interactuamos con todos durante la hora de almuerzo, descanso básicamente allí, pues, eh, tenemos esta, digamos, esta esta forma de interactuar, de interactuar y seguir, pues fortaleciendo el sentido de pertenencia.</p>
<b>Trabajador Social 3</b>	<p>Nos basamos en crear un entorno donde los trabajadores se sientan valorados, apoyados y conectadas con la organización y obviamente a la hora del de sentido de pertenencia, pues lo podemos hacer desde la integración de ellos en sus diversos contextos, ya sea desde lo personal a lo profesional y contribuyendo a que ellos se sientan parte de la familia.</p>
<b>Trabajador Social 5</b>	<p>Fomentamos el sentido de pertenencia por medio de una comunicación asertiva con nuestros colaboradores, cuales importantes, como por ejemplo celebramos sus logros personales, inclusive como graduaciones, nacimientos de hijos. En lo profesional, pues celebramos y comunicamos ascensos que pudieran darse. Además de eso, pues contamos con un grupo vía WhatsApp en donde pues los colaboradores se enteran de todas las novedades de la compañía es una especie de noticiario, por así decirlo para ellos.</p> <p>También creando espacios seguros de comunicación. Además, el capital humano, pues tiene una política de puertas abiertas en donde los colaboradores pueden acercarse a nosotros para solicitar y hacernos conocer algún requerimiento que ellos tengan. Con los líderes también se trabaja usualmente, pues ellos son los que impulsan a participar a los colaboradores en las diferentes actividades.</p> <p>Es importante tener una cercanía con ellos para poder incentivarlos a participar en ejemplo por el voluntariado. Y esto pues nos ayuda a generar estos espacios donde el equipo pueda compartir de una forma más cercana allá de lo laboral.</p>
<b>Trabajador Social 7</b>	<p>Nosotros como Trabajadores Sociales como el enlace entre colaborador y organización, somos ese puente, somos mediadores que busquen alternativas para buscar una solución para cuando se presentan dificultades, esto genera un Engagement.</p>

Fuente: Información obtenida de entrevistas realizadas a Trabajadores Sociales Laborales de empresas privadas.

Por lo antes expuesto, los Trabajadores Sociales realizan diferentes estrategias de engagement en el ámbito organizacional, las cuales afianzan el sentido de pertenencia hacia la organización; Por medio de la comunicación, debido a que el Trabajador Social es el medio de comunicación entre colaborador / organización, por lo que el trabajar puede acudir al profesional en el caso de que tenga alguna necesidad o conocer de alguna novedad en particular con el trabajo o a nivel intrafamiliar.

Por medio de la comunicación asertiva el profesional crea espacios seguros de comunicación con los colaboradores; De acuerdo con las entrevistas realizadas en ciertas empresas los Trabajadores Sociales no se encuentran en la misma localidad de los, por lo que para ello crea otros espacios de comunicación seguros por medio de herramientas tecnológicas como vía Teams, Zoom y WhatsApp; De esta forma el Trabajador Social podrá solventar consultas del trabajador, realizar intervenciones sociales o incluso realizar mediaciones de conflicto; así los trabajadores podrán tener espacio seguro de comunicación a pesar de no tener a su Trabajador Social en la misma localidad.

El Trabajador Social, además de tener una comunicación con todos los niveles de cargo de la organización, mantiene una comunicación continua con los líderes; debido a que ellos son los que pasan mayor tiempo con los trabajadores y pueden identificar y dar alerta al Trabajador Social de alguna situación de crisis que esté atravesando el trabajador, por lo que es indispensable tener una comunicación continua con los líderes.

Otra de las estrategias engagement implementadas por los Trabajadores Sociales son la celebración de los logros de los trabajadores, estos logros pueden ser a nivel personal como nacimiento de hijos, logros académicos o deportivos y a nivel profesional como cambio de puesto, ascensos, graduaciones y espacios de felicitación a equipos de trabajo.

También el Trabajador Social genera espacios de integración y recreación en donde los colaboradores pueden compartir más allá de lo laboral y se crea la camaradería, lo cual aporta significativamente a entornos laborales saludables y felices.

El *engagement* y la calidad de vida en el trabajo tienen una relación de acuerdo con un estudio realizado por (Toscano, Vesga, & Avendaño, 2020) una organización saludable maximiza el bienestar de sus colaboradores, lo cual repercute en la productividad, lo que crea un ambiente de apoyo social y organizacional con oportunidades de crecimiento y el fortalecimiento de la relación trabajo y familia.

Bajo este concepto los Trabajadores Sociales entrevistaron refieren cuáles son las actividades o eventos que realizan para fortalecer la relación trabajo y familia:

*Una de las actividades para fortalecer la relación familiar es el Día de los niños en la cual se invita a los hijos de los colaboradores a participar en una feria de juegos dentro de la empresa y puedan compartir en familia en un día laboral. Así también realizamos programas de voluntariado en donde lo habíamos mencionado. Los colaboradores pueden participar con su familia, estas actividades son parte de la responsabilidad social empresarial. Estas actividades pues este se promueve un espacio fuera de lo laboral, donde puedan compartir bajo otro contexto en donde estos espacios, pues este aporta a la integración y la camaradería de los diferentes departamentos, equipos de trabajo y familia de nuestras personas, lo cual mejora el clima organizacional y genera entornos saludables de trabajo (Trabajador Social 5, 2023).*

*Para aportar a la conciliación trabajo familia, tenemos campeonatos de billar, campeonato de fútbol y campeonato de ping pong aquí se integra la familia. También tenemos el evento del aniversario marciano que así se llama la empresa el nombre, por así decirlo. Las reuniones de enganche de equipo. y bueno, el mes de Halloween, que es una actividad por sector o por departamento en donde también concursa la familia (Trabajador Social 1, 2023).*

*También tenemos el programa de excelencia académica en la cual se premia a los mejores promedios escolares de los hijos de los colaboradores a la vez se hace un agasaje dentro de las instalaciones*

*en donde se les da un kit escolar y se hace un recorrido por las Plantas Industriales de la empresa y así los niños pueden conocer el lugar en donde trabajan sus padres (Trabajador Social 6, 2023).*

Las actividades familiares dentro de la organización aportan significativamente a afianzar el sentido de pertenencia del colaborador hacia la empresa, también aporta al mejoramiento de su calidad de vida laboral.

#### **4.2.5 Programas y proyectos enfocados a la promoción de la calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral tiene dos dimensiones, las condiciones objetivas que son las condiciones de trabajo, entornos, horarios y beneficios / compensaciones y las condiciones subjetivas que son la esfera privada del colaborador, la cual es la parte familiar del colaborador y su salud emocional. La CVL aporta a la satisfacción, salud y bienestar de los trabajadores, lo que aporta a lograr alcanzar una mayor satisfacción al trabajador y además genera una mejora en el desempeño del trabajador lo cual genera una mayor productividad (Granados I. , 2011).

En este apartado se establecen los programas y proyectos enfocados en la promoción de la calidad de vida laboral. Los Trabajadores Sociales del ámbito organizacional detallaron los programas que lideran:

**4.Tabla Programas y proyectos desde el Trabajo social para la promoción de la Calidad de Vida Laboral.**

<b>Programas desde el Trabajo Social para la promoción de la CVL</b>	
<b>Trabajador Social 1</b>	<p>Programa de bienestar integral, en donde se realizan sesiones de relajación con la finalidad de reducir el estrés en este también se hacen charlas y talleres sobre el estrés y también pues sobre salud mental y emocional, también pues se realizan campañas de alimentación, nutrición de las cosas activas en conjunto con nuestro proveedor de Servicios médicos.</p> <p>También tenemos el problema de inclusión y diversidad nuevamente se alinean a nivel global, Pero pues aterriza también a las necesidades que tenemos ahorita en la empresa y pues se trata básicamente de implementar las políticas de no discriminación y se complementa con charlas informativas para sensibilizar. También tenemos un programa de voluntariado corporativo, esto es básicamente, pues para que tengan jornadas en donde podamos participar en la actividad con la comunidad aledaña.</p>
<b>Trabajador Social 5</b>	<p>El programa de bienvenido al mundo entregas, se realiza cuando se da la bienvenida a un nuevo integrante de la familia, se realiza un acompañamiento en el proceso, ayuda y orientación con el seguir privado de salud y el seguro social, además se realiza una visita domiciliaria y una entrega de productos necesarios para el bebe como pañales, paños húmedos, juguetes para el desarrollo cognitivo, biberones, set de baño, todo especialmente para el nuevo integrante de la familia.</p> <p>También tenemos el programa de excelencia académica.</p> <p>El cual consiste en premiar a los hijos de los colaboradores que tengan los mejores promedios. Así también tenemos el programa del día del niño, este pues se realiza un evento entre los colaboradores con sus hijos.</p> <p>Se les hace un agasajo o una un tipo fiesta feria con juegos para los niños durante este evento se realiza también un día en el que los hijos pueden acompañar a sus padres en el trabajo y compartir juntos.</p> <p>También tenemos el plan de apoyo emocional, en donde primeramente se realiza una intervención desde trabajo social para conocer la situación del colaborador, desde nuestro rol se realiza un seguimiento del caso y un acompañamiento, orientándolos para superar obstáculos, empoderándolos de sus actividades para que puedan salir adelante y de ser necesario se recomienda la derivación a psicología.</p> <p>a un psicólogo, en este caso, cuando hemos tenido el acercamiento con el colaborador y si amerita se realiza la derivación.</p> <p>También, contamos con un programa de guardería.</p> <p>En el cual se le otorga al colaborador un rubro mensual para ayudar económicamente al colaborador que tenga hijos menores a 5 años ingresados en Centros infantiles, de esta forma le damos esta tranquilidad al colaborador al pensar en sus hijos pequeños.</p>
<b>Trabajador Social 6</b>	<p>También tenemos un programa para el día del niño, que es un evento para los hijos se da un detalle a los hijos de los colaboradores y hacemos un concurso de la mejor foto para que padre e hijos compartan un momento ameno.</p> <p>Tenemos el plan de contención emocional, que es una intervención psicológica dirigida a los colaboradores que ameriten, de acuerdo al análisis que hace la trabajadora social en donde nosotros primeros realizamos una intervención y de ser necesario realizamos la derivación a psicología.</p> <p>Tenemos el programa plan de retiro, que es un programa que ayuda y sirve de guía a los colaboradores que están por salir de la empresa para hacerles más amena su etapa de jubilación, es decir, cuando ellos aceptan ya salir de la empresa, se acogen a su plan de jubilación en la cual se guía y asesora en todo el trayecto hasta la salida de la empresa.</p>

<p><b>Trabajador Social 7</b></p>	<p>Un proyecto que ya está iniciándose desde el año pasado, llamado la Universidad del camarón, donde hay cursos especializados, para que aportar al desarrollo interno de los colaboradores, este programa es especialmente diseñado para el personal Operativo de la organización que son los Trabajadores Acuícolas en este programa se brinda conocimientos técnicos y de habilidades blandas, dentro de este proyecto también se logra identificar posibles perfiles potenciales para que puedan crecer dentro de la organización. También contamos con el programa de Riesgos Psicosocial en la cual, pues inicia con la socialización, luego te hace lo que es una sensibilización de los resultados a los trabajadores.</p> <p>Se detectan cuáles son las causas como prevenirlas y se mide anualmente este riesgo psicosocial en cada área se lo hace a través de una encuesta. Estos resultados son compartidos con cada jefe para poder tomar estrategias que ayuden a que se prevenga o que se disminuya en el caso de existir.</p>
-----------------------------------	---

**Fuente: Información obtenida de entrevistas realizadas a Trabajadores Sociales Laborales de empresas privadas.**

Efectivamente en las entrevistas realizadas se corrobora el accionar del Trabajador Social en programas para la promoción de la calidad de vida laboral desde las condiciones objetivas y subjetivas en las empresas desde diferentes dimensiones como el desarrollo profesional, conciliación trabajo – familia, bienestar integral y salud emocional.

### **4.3 Segundo objetivo específico: Develar los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el presente año.**

#### **4.3.1 Desafíos en el rol profesional a nivel organizacional**

Los Trabajadores Sociales indicaron los siguientes desafíos del rol profesional en el ámbito laboral:

*El principal desafío en nuestro rol es que te aprueben los proyectos, no es implementarlos o diseñar los programas, es directamente la aprobación de estos. Pero allí esta nuestro deber ser que es poder concientizar al dueño de la empresa y a los líderes del de la empresa, para que puedan entender un poco más el por qué, la finalidad y aporte de estos programas (Trabajador Social 6, 2023).*

*Uno de los desafíos que tengo en mi rol es cuando se realizan programas o eventos para los trabajadores es muy difícil la coordinación con las áreas es decir, lograr que todos puedan acudir a*



*las actividades, por lo que en ocasiones los líderes no envían a su personal a las actividades, por lo que nosotros siempre tenemos que impulsar a los líderes a la participación de estas actividades uno de mis desafíos es cuando no tengo participación en los eventos o programas (Trabajador Social 4, 2023).*

*Uno de los desafíos es por la comunicación muy débil, por más que quieras hacer tu iniciativa, promover el tema a veces también, las otras áreas no están conectadas o no participan entonces lo que hacemos es antes de los eventos se realizan reuniones para hablar en específico de cómo ese programa nos puede beneficiar a todos (Trabajador Social 3, 2023).*

*Cuando ejecutamos programas que son dentro del horario laboral primero se ve la forma de que todos puedan asistir, llegamos a un consenso con los líderes de área. Esta comunicación se maneja de forma abierta y siempre tratamos primero de ver la disponibilidad de cada equipo con la finalidad de que pues todos puedan participar en las actividades que se gestionan. Retos que surgen podríamos mencionar, pues cuando la demanda de la operación es alta, me he topado con una negativa por parte de los líderes, para ello siempre se explica el objetivo de cada actividad de manera en que ellos nos puedan ayudar, impulsando la participación en estos programas (Trabajador Social 5, 2023).*

*En ocasiones tenemos el presupuesto rechazado, por ejemplo, desde un comienzo se nos indica una cosa, pero a veces suele cambiarse y variar entonces en el camino recibimos negativas, entonces yo diría que el principal obstáculo es la parte económica actualmente (Trabajador Social 7, 2023).*

*Dos de mis desafíos son el coordinar con los jefes de área para que los colaboradores puedan acudir a las actividades y también otro desafío es el presupuesto, en ocasiones podemos tener programas que aporten significativamente a la Calidad de vida laboral, sin embargo, no lo aprueban por temas de costos (Trabajador Social 1, 2023).*

Una de las competencias detectadas de acuerdo con los resultados de las entrevistas realizadas; es la resiliencia ante los desafíos que posee el Trabajador Social. El cómo se adapta a situaciones en donde tiene que afrontar a los directivos de la empresa ante esta situación de adversidad, el profesional es el encargado de generar conciencia del aporte de los programas de bienestar, y lograr un mayor involucramiento de los líderes con las actividades ejecutadas. También surge un desafío a nivel de presupuesto, ante ello explica la finalidad de estos programas a la Gerencia; en donde demuestra su conocimiento y su enfoque de derechos. Dentro de esta intervención, junto con los directivos, prevalece el punto de vista del profesional bajo los principios del Trabajo Social.

El objeto de la profesión es la satisfacción de necesidades de los trabajadores para que alcancen el bienestar social. Para el cumplimiento de este objetivo es necesario la ejecución de programas y proyectos liderados por el profesional, sin embargo, Uno de los obstáculos que posee el Trabajador Social en su quehacer profesional es en temas del presupuesto asignado para dichos programas, por lo cual en ocasiones busca otras alternativas para ejecutar los programas. En las entrevistas realizadas, los Trabajadores Social Laborales indicaron lo siguiente:

*Sí, hay restricciones de presupuesto. Algo que siempre nos pasa es que tenemos que ser super creativas e inventarnos 1000 formas para llevar a cabo ciertas cosas. hacemos malabares, también en el tema de la justificación de los gastos, allí nosotros explicamos la importancia de estos programas y el resultado y aporte de estos en la productividad laboral (Trabajador Social 1, 2023).*

*Para las restricciones de presupuesto lo que hago es trabajar en colaboración con proveedores o socios externos. Tenemos beneficios corporativos que a veces incluyen la relación con alguna que otra empresa, podemos tener una estrategia en la que nos beneficiamos al mismo tiempo. Además, lo que hacemos desde nuestro rol es mostrar con los datos la inversión realizada, recopilamos estos que han impactado de tal manera en los trabajadores. Como en la: En la*

*retención de los empleados en la productividad y el nivel de satisfacción y con nuestros casos de éxito, para que puedan ver el trabajo realizado y la finalidad de estos (Trabajador Social 3, 2023).*

*Efectivamente, siempre habrá restricciones en temas de presupuesto, pero tratamos de primero ser recursivos la verdad. En ocasiones se solicita donaciones, cosas que se necesitan para los para los diferentes programas. Esto lo podemos manejar a nivel de proveedores o de las áreas que los puedan donar algo en particular. Además, siempre se recalca también a los líderes la finalidad de nuestros programas y destacar la importancia de contar con espacios saludables y colaboradores felices también, lo cual pues crea ese sentido de pertenencia y es los mejores retornos que podría tener la organización (Trabajador Social 5, 2023).*

*Existen restricciones presupuestarias, la estrategia que se utiliza es reconocer la importancia y mantener una postura enfatizar la necesidad detectada y que se debe dar prioridad. Procuramos tener una misma postura en equipo porque todas pues son muy trabajadoras sociales y reconocemos que hay cosas que por mucho que digan que no tienen que hacerse, en ocasiones deben realizarse porque es un derecho y si no se lo cumples se está vulnerando un derecho. Entonces esa es la postura que tratamos de dar (Trabajador Social 7, 2023).*

En el contexto empresarial actual, las acciones implementadas por el área de Trabajo Social desempeñan un papel esencial en la mejora de la calidad de vida laboral y el bienestar de los empleados. Estas acciones van más allá de la responsabilidad social, ya que están intrínsecamente ligadas al rendimiento y éxito de la empresa. Al priorizar aspectos como la promoción de un ambiente laboral saludable, la gestión de conflictos, la promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal y la provisión de apoyo emocional, el área de Trabajo Social puede contribuir a la creación de un equipo comprometido, motivado y productivo.

El retorno de la inversión en estas iniciativas se manifiesta en múltiples formas: desde la reducción de la rotación de empleados y el aumento de la

retención de talentos hasta la disminución de ausentismo por razones de salud mental y física. Además, un entorno laboral que valora el bienestar de los trabajadores fomenta la creatividad, la innovación y la colaboración, elementos cruciales para el crecimiento sostenible de la empresa en un mercado altamente competitivo. En última instancia, invertir en acciones de Trabajo Social no solo demuestra el compromiso de la empresa con su equipo humano, sino que también se traduce en una inversión estratégica que cosecha beneficios tangibles y duraderos en términos de rendimiento organizacional y satisfacción de los empleados.

#### **4.3.2 Actualización de nuevos enfoques.**

Finalmente, en el siguiente apartado se establecen ideas utilizadas por los Trabajadores Sociales Laborales como se actualizan desde nuevos enfoques, los mismos indicaron lo siguiente:

*Las redes sociales en plataformas como LinkedIn me funcionan para saber que hacen las otras empresas y mantenerme actualizada, esto sumado a que también pues hay información en internet y es súper fácil de encontrar por lo que nos facilita a nosotras como miembros del departamento de Recursos Humanos estar actualizado de las leyes y políticas públicas, en la organización en donde laboro he tenido la oportunidad de estar en un seminario el cual nos permiten estar como un poquito actualizadas que nos permiten conocer qué se está haciendo en otros lugares y qué podríamos seguir haciéndolo (Trabajador Social 1, 2023).*

*Opino que siempre debemos seguirnos preparando, siempre estar actualizado, porque si no te actualizas no podrás seguir haciendo un trabajo de calidad. En la empresa en donde estoy nos capacitan, pero también depende de mí emplear lo aprendido. Además, mi gerencia cuando hay alguna nueva reforma, alguna nueva ley, se cambia algún protocolo, siempre nos reúne y nos informa acerca de la ley (Trabajador Social 3, 2023).*

*Es importante mantenerse actualizado con las leyes laborales, realizar diferentes cursos, que pueden ser online o presenciales y la verdad, esto me ha ayudado mucho. Al momento no he tenido problemas en implementar en esta organización nuevos enfoques. He sentido que apoyan todos estos programas, siempre y cuando, pues aportan a las dimensiones de la calidad de vida laboral de los colaboradores (Trabajador Social 5, 2023).*

Desde la teoría general de los sistemas, la organización es un sistema vivo en donde se dan diferentes tipos de relaciones como a nivel profesional y/o personal. El sistema tiene que adaptarse para sobrevivir a los nuevos enfoques o puede morir ante ello; podemos evidenciar como los Trabajadores Sociales laborales se mantienen actualizados con la normativa legal vigente y como conocen programas de otras empresas que puedan también implementarlo en las organizaciones, también se evidencia el aporte de estos nuevos enfoques en el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

#### **4.4 Tercer objetivo específico: Determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral desde la literatura.**

##### **4.4.1 Evolución del concepto de calidad de vida**

Para cumplir con el tercer objetivo específico, se realizaron análisis de los resultados obtenidos por la revisión exhaustiva de información bibliográfica de acuerdo con las dimensiones de la calidad de vida laboral.

A medida que las organizaciones fueron evolucionando, se buscaba una eficiencia y alta productividad en periodos cortos de tiempo, lo que generaba una inadecuada calidad de vida laboral. Dentro de ese contexto existieron altos índices de ausentismos, alta rotación de personal y la calidad de vida estuvo en descenso y deshumanización en el trabajo. Ante estos problemas, las organizaciones tuvieron que preocuparse por crear un entorno laboral adecuado para los trabajadores y mejorar su calidad de vida en el trabajo (Granados I. , 2013)

La calidad de vida laboral tiene el objetivo de mejorar el ambiente laboral del colaborador y en consecuencia de ello, alcanzar el logro de los objetivos

organizacionales. A lo largo de los años se ha enfatizado la importancia de la implementación en las empresas, persiguiendo la satisfacción, salud y el bienestar del trabajador.

## 2.Figura Línea de tiempo calidad de vida laboral



Ilustración 3 Línea de Tiempo Calidad de Vida Laboral

En 1948, la Organización Mundial de la Salud definió la salud como: “El complemento bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad”. Esta definición ha permitido a medir adecuadamente la salud general desde estas dimensiones establecidas. Se considera también las expectativas de salud, soporte social, autoestima o limitaciones de personas con discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 1948).

En 1973 se realizó un análisis en donde se estableció que la CVL tiene patrones objetivos y subjetivos de acuerdo con las compensaciones. El autor Walton propuso ocho indicadores basados en la calidad de vida en el trabajo:

- ✓ Compensaciones justas. - se refiere a la correcta valoración de cargo de acuerdo con las actividades del cargo, equidad salarial interna y de acuerdo con las bandas salariales del mercado externo.

- ✓ Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: se basa en los recursos materiales para la ejecución del trabajo, también a las condiciones del entorno laboral y horarios adecuados de trabajo.
- ✓ Oportunidades de desarrollo. – autonomía para la realización de actividades de trabajo, *feedback* oportuno constante sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Oportunidades de crecimiento interno. – desarrollo profesional y personal, identificación de perfiles potenciales.
- ✓ Integración social. – igualdad de oportunidades para todas las personas, espacios laborales amenos para dar espacio a las relaciones sociales entre colaboradores.
- ✓ Constitucionalismo en la organización. – Promoción de los derechos de los trabajadores.
- ✓ Trabajo y esfera privada. – equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
- ✓ Relevancia del trabajo en la vida social. – Percepción del trabajador hacia su trabajo, el sentido de pertenencia (Walton R. , 1973).

Los autores Huse y Cummings en 1985 indican que la calidad de vida laboral engloba a las personas, sus actividades de trabajo y la empresa. Los aspectos que se destacan son: bienestar de los trabajadores, eficiencia en el trabajo, participación de los trabajadores en las decisiones y resolución de problemas en el trabajo. Los autores consideran que con el mejoramiento de la calidad de vida laboral los trabajadores tendrán una satisfacción laboral, lo que tendrá como resultado una gran productividad, por lo que recomiendan la priorización de la CVL y mencionan cuatro aspectos fundamentales:

1. Participación de los trabajadores como asociados de la empresa.
2. Proyecto del cargo: atender las necesidades, *feedback* oportuno, equipos de trabajo empoderados.
3. Innovación en el sistema de recompensa: bandas salariales acorde al mercado.
4. Mejora del clima organizacional (Huse & Cummings, 1985).

Para los autores Silva y Matos los programas de calidad de vida laboral aportan a la promoción de la salud integral de las personas, lo que aporta a que el colaborador pueda sobrellevar situaciones de estrés, estabilidad

emocional, motivación laboral, eficiencia en el trabajo y mejorar la capacidad de relaciones interpersonales. La calidad de vida laboral beneficia a las organizaciones debido a que, con el mejoramiento de esta, habrá un menor índice de ausentismo, accidentes y rotación, se obtendrá una mayor productividad y mejora el clima laboral (Silva & Matos, 2003).

Por otro lado, el autor Krumm en el año 2005 realizó un estudio de calidad de vida laboral en el cual estipula que hay ciertos cargos con un mayor nivel de estrés, sin embargo, las reacciones de las personas frente a los cargos son distintas, esta diferencia puede estar agregado a la realidad de cada persona, es decir cada uno posee su individualidad, niveles de satisfacción y necesidades distintas (Krumm, 2005).

De acuerdo con Silva y Torrezan en el año 2007, en los programas de calidad de vida laboral, se debe considerar al trabajador como una persona integral, biológica, psicológica y social. En la que también se incluye otras características del individuo como el físico, emocional, familiar y su modo de vida (Silva & Torrezan, 2007).

#### 4.4.2 Condiciones de la calidad de vida laboral

Se determina desde la literatura las condiciones de la calidad de vida laboral son las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas.

**5.Tabla Condiciones calidad de vida laboral:**

<b>Condiciones Objetivas</b>	CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.	CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
<b>Condiciones Subjetivas</b>	CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.	CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.



(Granados I. , 2013)

El término calidad de vida laboral conlleva condiciones que tienen relación con el trabajo como: horarios, sueldo, posibilidades de crecimiento profesional, relaciones humanas, estos indicadores pueden aportar al aumento a la satisfacción del trabajo y la motivación para ir más allá a nivel laboral. Bajo las condiciones objetivas los entornos seguros es un indicador fundamental de calidad de vida en el trabajo, estas dimensiones se encuentran bajo el contexto en donde se desarrollan las actividades de trabajo y las condiciones de trabajo que tiene el colaborador. Los ambientes de trabajo suelen ser una fuente de malestar e insatisfacción a nivel laboral, ocasionando estrés o ansiedad (Herzberg, 1959).

Para comprender a profundidad la calidad de vida laboral los autores (González, Peiró, & Bravo, 1996) se centran desde una perspectiva organizacional, aumentando el bienestar de los colaboradores desde las condiciones objetivas y subjetivas. Desde las condiciones objetivas se encuentra:

- ✓ Construcción de las oficinas.
- ✓ Estructura organizacional.
- ✓ Tecnología o herramientas de trabajo.
- ✓ Diseño de puestos.
- ✓ Retribución.
- ✓ Beneficios.
- ✓ Servicios

Otra definición otorgada por el autor Nava, refiere que la calidad de vida se trata de las condiciones de vida de las personas como la combinación de componentes objetivos y subjetivos.

- ✓ Condiciones objetivas: se consideran al bienestar material, la salud integral, ambiente de trabajo, entorno laboral.
- ✓ Condiciones subjetivas: la esfera privada, la intimidad, la expresión emocional, la productividad a nivel personal y salud que percibe el individuo (Nava, 2012).

La Gestión del Talento Humano se basa en el desarrollo del talento interno, por medio de la identificación de los talentos potenciales, con la finalidad de cubrir ciertos cargos críticos de la organización y a la vez aportar al desarrollo profesional de los colaboradores; en este ámbito se favorece a la calidad de vida laboral, considerando que uno de sus indicadores subjetivos es el desarrollo profesional y personal (Matabanchoy, Álvarez, & Riobamba, 2018).

Desde las condiciones subjetivas el autor (Segurado & Argulló, 2002) se centra hacia el lado psicológico, a nivel personal de los trabajadores y toma aspectos como la satisfacción, bienestar integral o salud física y emocional:

- ✓ Satisfacción laboral.
- ✓ Expectativas con respeto al futuro del colaborador dentro de la empresa.
- ✓ Actitudes hacia el trabajo.
- ✓ Calidad de vida laboral percibida.

A partir de las revisiones de la literatura se identifican los siguientes indicadores específicos que se han utilizado para medir las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral.

#### 4.4.3 Indicadores Condiciones Objetivas

**6.Tabla Indicadores de las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral**

CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
Variable	Indicadores abordados	Concepto
Medio ambiente físico	<b>Entorno de trabajo y condiciones</b>	Se refiere al estado de las instalaciones en donde se ejecutan las actividades de trabajo, es deber de la organización contar con un entorno adecuado de trabajo debido a que estas pueden presentar riesgos como físicos, químicos, biológico, entre otros.
Medio ambiente tecnológico	<b>Herramientas de trabajo</b>	El medio ambiente tecnológico se trata de las herramientas de trabajo, equipos o instrumento con las que cuenta el colaborador, en el caso de no contar con dichas herramientas o la falta de mantenimiento en los equipos de trabajo, puede llegar a afectar a la calidad de vida laboral del trabajador, ocasionando una insatisfacción laboral y falta de sentido de pertenencia hacia la organización

Medio ambiente contractual	<b>Beneficios y compensaciones</b>	las compensaciones son uno de los principales aspectos valorados a nivel laboral, en ese sentido se debe establecer una equidad salarial por niveles de cargo, realizar una revisión salarial anual, en donde se analicen los reconocimientos por desarrollo y desempeño con la finalidad de impulsar comportamientos organizacionales deseados bajo un sistema de meritocracia.
Medio ambiente productivo	<b>Horas extraordinarias</b>	El medioambiente productivo se refiere a los horarios establecidos por la empresa. El tener horarios extensos de trabajo sin horas de descanso y sobrecarga laboral, afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que impide contar con una conciliación trabajo-familia y mantener relaciones sociales normales, así mismo trae problemas a nivel fisiológico debido a que puede existir problemas de salud como cansancio extremo, insomnio y ansiedad.
	<b>Contrato de trabajo</b>	
	<b>Afiliación al Seguro Social</b>	
	<b>Horas de descanso</b>	
	<b>Gestión del tiempo</b>	
<b>Sobrecarga laboral</b>		
Medio ambiente profesional	<b>Crecimiento interno</b>	Las oportunidades de promoción y crecimiento profesional son un factor que incide en la motivación para los trabajadores e incrementa el nivel de calidad de vida laboral, para ello se debe de reconocer el desempeño de los trabajadores de manera oportuna

(Granados I. , 2011).

#### 4.4.4 Indicadores Condiciones Subjetivas

**7.Tabla Indicadores condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral**

<b>CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>		
<b>Variables</b>	<b>Indicadores abordados</b>	<b>Conceptos</b>
Esfera privada y mundo laboral	<b>Conciliación trabajo - familia</b>	La esfera privada se refiere a los problemas a nivel personas del trabajador, los cuales pueden llegar a afectar la calidad de vida laboral, del mismo modo la responsabilidad del trabajo puede llevar al trabajador a dejar a un lado a su familia y a las relaciones sociales.
	<b>Relaciones interpersonales</b>	
Individuo y actividad profesional	<b>Desarrollo profesional y personal</b>	Se relaciona con el desarrollo de conocimientos, competencias, con la finalidad de culminar con las metas trazadas a nivel profesional, lo cual genera una satisfacción laboral.
Organización y función directiva	<b>Reconocimiento</b>	En la calidad de vida laboral son indispensables los espacios de integración y camaradería y aportan al mejoramiento de la salud emocional y física de las personas. Además, aporta al desarrollo personal en los equipos de trabajo y ayuda a disminuir los niveles de estrés y ansiedad.
	<b>Clima organizacional</b>	
	<b>Salud emocional</b>	

(Granados I. , 2011).

#### **4.4.5 Análisis y síntesis sobre las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral.**

En base a la revisión de la literatura, se generan las siguientes conclusiones y análisis sobre las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral.

##### **4.4.5.1 Condiciones Objetivas:**

Los factores medioambientales son fundamentales para la promoción de la calidad de vida laboral, dentro de este aspecto objetivo se encuentra las condiciones que rodean al colaborador para la ejecución de sus actividades de trabajo, la seguridad del espacio laboral, reconocimiento por medio de beneficios y compensaciones adecuadas, además de los factores de seguridad e higiene en el trabajo. Estos aportan a la satisfacción del trabajador en el trabajo y al desempeño de sus actividades laborales.

De acuerdo con la información obtenida en la revisión bibliográfica, podemos destacar los siguientes indicadores de las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral:

##### **Entorno y herramientas de trabajo**

Las buenas condiciones de seguridad y bienestar de los espacios de trabajo es un indicador necesario para la calidad de vida laboral. Los entornos laborales son fundamentales tales como: la correcta iluminación, temperatura, herramientas de trabajo y condiciones del espacio laboral. Dichos factores medioambientales son necesarios para llevar a plenitud las actividades diarias de trabajo.

##### **Salario y remuneración**

El impacto de este indicador es esencial para la calidad de vida laboral, con el salario el colaborador puede cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, lo cual genera una satisfacción laboral, aquí se incluyen todos los beneficios y compensaciones que tenga el colaborador, este indicador también es primordial para el alcance de objetivos personales del colaborador.

## **Horarios de trabajo**

El indicador de horarios de trabajo es indispensable para promoción de la calidad de vida, en ocasiones hay empresas en donde existen horarios extendidos de trabajo, en ciertas organizaciones esta práctica es vista de manera productiva; sin embargo, las jornadas laborales extensas afectan significativamente a la calidad de vida laboral y pueden llegar a ocasionar que los trabajadores se sientan cansados e insatisfechos. Lo cual da la apertura para la existencia de un alto índice de errores operativos, lo que afectaría la productividad, los resultados y el desempeño del colaborador. Por lo que las jornadas laborales deben adaptarse a las necesidades de la organización y a las personas que son parte de ella; además, se debe optar por establecer jornadas con mayor flexibilidad laboral.

## **Contrato de trabajo**

Las condiciones contractuales de trabajo también tienen una influencia directa en la calidad de vida laboral, los contratos atípicos de trabajo generan un malestar en los trabajadores como altos niveles de ansiedad por no contar con estabilidad laboral, generando también una inestabilidad al colaborador.

### ***4.4.5.2 Condiciones Subjetivas***

Dentro de la calidad de vida laboral se encuentran las condiciones subjetivas, las cuales son la esfera privada del colaborador, dentro de estos aspectos están la estabilidad emocional, la seguridad siente el colaborador en la organización, consecución de los objetivos personales y la salud física y mental. En esta condición se aportan a la satisfacción personal del colaborador.

## **Conciliación trabajo - familia**

El balance de ambas esferas del trabajador es necesario para alcanzar un mejoramiento en su calidad de vida laboral; este indicador, se podría decir, va de la mano con el indicador de horarios laborales establecidos en las condiciones objetivas; debido a que el colaborador depende de un horario de trabajo adecuado para que puedan compartir con su familia y pasar tiempo de

calidad con ellos. Existe una disminución de la CVL cuando el colaborador no puede disfrutar de sus ratos libres con su familia, practicar algún deporte, compartir con amistades, etc. varios estudios encontrados han demostrado que, a mayor nivel de horas trabajadas, los trabajadores tendrán conflictos a nivel familiar y personal.

### **Desarrollo profesional y personal**

Dentro del indicador de desarrollo profesional y personal engloba las siguientes dimensiones como: bienestar emocional a nivel personal, finanzas y crecimiento profesional. Al crecer profesionalmente, el colaborador se acerca al cumplimiento de sus metas personales, cubre sus necesidades básicas y las de su familia, además aporta al desarrollo de su talento y habilidades, lo que le genera una seguridad emocional y crea un sentido de pertenencia hacia la organización.

### **Reconocimiento**

El indicador del reconocimiento laboral estimula el engagement, aporta a la reducción del estrés y ansiedad en las actividades laborales y genera una satisfacción al colaborador, además favorece al bienestar integral de los trabajadores.

### **Relaciones interpersonales y Clima organizacional**

En el indicador de clima organizacional engloba las relaciones interpersonales que se dan en la organización, esto se genera por medio de las actividades que realiza la empresa en el medio ambiente humano como en espacios de integración y camaradería, estas dinámicas aportan al bienestar físico y psicológico del colaborador.

### **Salud emocional**

Dentro de los modelos de la calidad de vida laboral se encuentra la salud emocional, el cual conlleva el cuidar del bienestar y la salud de los colaboradores.

## **5 Capítulo V**

### **5.1 Conclusiones y recomendaciones**

Por medio de la comprensión e interpretación de los resultados utilizando la técnica de entrevista estructurada y la revisión exhaustiva desde la literatura de estudios relacionados con la calidad de vida laboral; se determinó que el Trabajador Social en el área de Talento Humano ha tomado una gran importancia en las empresas privadas, se evidencia dentro de intervención del profesional se desarrollan programas, proyectos y políticas de bienestar integral priorizando a las personas de la organización.

El profesional dentro de la Gestión del Talento Humano ejecuta sus actividades de trabajo bajo los principios del Trabajo Social que son: aportar al mejoramiento de la calidad de vida, bienestar de las personas, promover los derechos humanos y la justicia social; siendo un agente de cambio en la organización, trabajando en la promoción de derechos, beneficios adecuados, trabajo decente, priorizando la salud física y emocional, el desarrollo del talento, equilibrio con la vida familiar y respondiendo a las diferentes necesidades que tengan los colaboradores con la finalidad de promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Dentro de las funciones del Trabajador Social Laboral se destaca la investigación en donde realiza estudios a nivel socioeconómico para realizar análisis de la población en donde labora, también realiza intervención social en donde trabaja en pro de mejorar alguna situación que puede aquejar al colaborador, otra de las funciones principales es elaborar los procedimientos y políticas del área de bienestar social y en la parte del Onboarding acogen a los nuevos talentos para que todos los niveles de cargo tengan plenamente identificado a su Trabajador Social asignado.

El accionar del Trabajador Social Laboral se fundamenta en una visión humanística, busca priorizar el bienestar integral de los trabajadores y en la ejecución de programas y proyectos desde el área de bienestar social, basándose en las necesidades detectadas en los colaboradores por medio de

la investigación e intervención profesional. El Trabajador Social a nivel organizacional ejecuta sus funciones, según las normativas laborales del Ecuador y los objetivos de desarrollo sostenible. Como el fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico y salud / bienestar y liderando todos los programas y proyectos que son ejecutados desde el rol profesional para garantizar la existencia de entornos saludables y mejorando su calidad de vida laboral.

De acuerdo con los resultados de las entrevistas; los Trabajadores Sociales laborales buscan aplicar los programas de bienestar social desde un nivel estratégico y coordinado para aumentar el sentido de pertenencia del colaborador hacia la organización, ante ello, se destaca las estrategias engagement que implementa por el Trabajador Social a nivel organizacional tales como: comunicación asertiva, comunicación con los líderes, celebraciones de logros profesionales / personales y generando espacios de integración y camaradería.

También se pudo identificar los desafíos que poseen los Trabajadores Sociales que se dan a nivel presupuestario y la falta de apoyo de los líderes de la organización cuando se dan eventos en la empresa. Ante ellos se destacan las estrategias utilizadas para poder llevar a cabo los programas y proyectos de bienestar social, las cuales son: generar conciencia del aporte de los programas, propone alianzas con otras entidades para financiar los proyectos como donaciones de proveedores, fundaciones, redes de apoyo, trabajo interinstitucional, instituciones públicas y apoyo con las diferentes áreas de la organización, también da a conocer a los niveles jerárquicos el retorno de inversión de la implementación de los programas de Bienestar Social.

Otro de los desafíos detectados se da en la falta de participación de los colaboradores en los eventos o programas de bienestar, la cual se da cuando hay alta demanda en el trabajo y los jefes departamentales no permiten que su personal acuda a dichos eventos. Para superar este desafío, el Trabajador Social laboral tiene en una comunicación directa con los líderes, realizando un



cronograma anual en donde se agendan las fechas establecidas para los eventos; además, exponen ante ellos la finalidad de los programas y como repercute en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la influencia en el desempeño de los trabajadores y en un alto nivel de productividad.

Por lo que a nivel organizacional se resaltan las habilidades innatas que debe tener un Trabajador Social, tales como: Liderazgo - Resolución de problemas - Comunicación asertiva - Escucha activa – Creatividad – Objetividad - Capacidad de mediación - Capacidad de gestionar recursos.

Dentro de los hallazgos encontrados se pudo determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral desde la literatura, el aporte de estas condiciones ayuda al Trabajador Social a delimitar los programas bajo estas dimensiones tales como: Bienestar integral englobando las condiciones físicas, beneficios y compensaciones, conciliación, trabajo / familia, desarrollo profesional y salud emocional.

El profesional de las ciencias sociales dentro de la Gestión del Talento Humano es capaz de desarrollar su deber ser dentro de las organizaciones, sin perder el hilo del componente humano y social. De esta forma, el Trabajo Social interviene superando obstáculos o desafíos que se presenten y priorizando el desarrollo de un plan de bienestar social enfocado en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, englobando las condiciones objetivas y subjetivas, garantizando un bienestar integral y la consecución de los objetivos organizacionales.

## REFERENCIAS

- Acosta. (2015). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111-GTH.pdf>
- Agenda 2030 en América Latina y el Caribe. (2023). Obtenido de <https://agenda2030lac.org/es/home>
- Aliaga, L. (2020). Obtenido de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7033/T010\\_71312967\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7033/T010_71312967_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2018). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/87726343010.pdf>
- Ardila, R. (2003). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Armijo, M., & Portalanza, C. (2022). Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/295/1404>
- Arredondo, M. (2019). Obtenido de [http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/10189/3/T.TS\\_ArredondoZapataMariaAlejandra\\_2019.pdf](http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/10189/3/T.TS_ArredondoZapataMariaAlejandra_2019.pdf)
- Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS). (1995). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-12132020000200012#:~:text=El-Trabajo-Social-es-una,de-Trabajadores-Sociales\(FITS\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132020000200012#:~:text=El-Trabajo-Social-es-una,de-Trabajadores-Sociales(FITS)).
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C., & Tirado, P. (2013). Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17504/Articulo-No-5-Calidad-de-vida-laboral.pdf?sequence=1>
- Blanch. (2002). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-LaCalidadDeVidaLaboralYEISoportelInstitucionalParaE-8162716.pdf>
- Bonilla, M. (2016). Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-554X2016000300006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2016000300006)

- Bustamante, Álvarez, Villalobos, & Lucero. (2020). Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3842/1/78277.pdf>
- Caicedo, H. (2018). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
- Calderón Mafud, J., Pando Moreno, M., Colunga Rodríguez, C., & Preciado Serrano, M. (2019). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Jose-Luis-Calderon-Mafud/publication/331996637\\_Relacion\\_de\\_la\\_autoefcacia\\_y\\_el\\_bienestar\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_mexicanos/links/5c9a523292851cf0ae99e66c/Relacion-de-la-autoefcacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadore](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Luis-Calderon-Mafud/publication/331996637_Relacion_de_la_autoefcacia_y_el_bienestar_laboral_en_trabajadores_mexicanos/links/5c9a523292851cf0ae99e66c/Relacion-de-la-autoefcacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadore)
- Camacaro. (2010). Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Canales, Alvarado, & Pineda. (1994). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/ODVyMDC.pdf>
- Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). Obtenido de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino\\_Morales\\_2008.pdf](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf)
- Canessa, M. (2018). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-LosDerechosHumanosLaboralesEnEIDerechoInternacional-5085243.pdf>
- Carreón. (2017). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Cruz-Garcia-Lirios/publication/330530597\\_Dimensiones\\_de\\_la\\_teoría\\_del\\_desarrollo\\_humano\\_Dimensions\\_of\\_human\\_development\\_theory/links/5e3f5577a6fdccd9659302e7/Dimensiones-de-la-teoria-del-desarrollo-humano-Dimensions-of](https://www.researchgate.net/profile/Cruz-Garcia-Lirios/publication/330530597_Dimensiones_de_la_teoría_del_desarrollo_humano_Dimensions_of_human_development_theory/links/5e3f5577a6fdccd9659302e7/Dimensiones-de-la-teoria-del-desarrollo-humano-Dimensions-of)
- Carrillo, C. (2020). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.59/content>
- Castellano, N., & López, E. (2020). Recuperado el 27 de 5 de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082021000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082021000100003)

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cedeño Viteri. (2012). Obtenido de Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi
- Chaparro, & Urra. (2014). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialLaboralUnaMiradaDesdeElMundoContempor-7760020\(3\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialLaboralUnaMiradaDesdeElMundoContempor-7760020(3).pdf)
- Chaparro, M., & Urra, M. (2014).
- Chiavenato , I. (2009). Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento-humano-3ra-ed.pdf>
- Chiavenato. (2009). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Chiavenato. (2017). Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3746/Angie\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3746/Angie_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2006). Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/Chiavenato-dalverto.Introduccion-a-la-teoria-general-de-la-Administracion.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/Chiavenato-dalverto.Introduccion-a-la-teoria-general-de-la-Administracion.pdf)
- Código de Trabajo. (2023). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código de Trabajo. (2023). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código de Trabajo. (2023). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código de Trabajo Ecuador. (2008). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código de Trabajo Ecuador. (2020). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/junio/Literal\\_a2/Codigo-del-Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/junio/Literal_a2/Codigo-del-Trabajo.pdf)

Código de Trabajo Ecuador. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Colegio Oficial de Trabajo Social de León. (2019). Obtenido de <http://www.trabajosocialleon.org/funcionestrabajadorssocial.php>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Cruz. (2018). Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3842/1/78277.pdf>

Cruz, J. (2018). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Cueva, G. (2022). Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/10089/1/Tesis-Guadalupe-Cueva.pdf>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (2023). Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo . (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

publiced\_norm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms\_716596.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos . (2023). Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Deliacir, S. (2022). Obtenido de file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/2091-8050-1-PB.pdf

Díaz-Bravo, L. (2013). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009)

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La-entrevista-es-una-tecnica,al-simple-hecho-de-conversar.&text=Es-un-instrumento-tecnico-que-adopta-la-forma-de-un-d](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La-entrevista-es-una-tecnica,al-simple-hecho-de-conversar.&text=Es-un-instrumento-tecnico-que-adopta-la-forma-de-un-d)

Dilthey. (2004). Obtenido de <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-catolica-de-santo-domingo/interpretacion-y-analisis-del-texto/cap-i-enfoque-historico-hermeneutico/30909450>

Elizalde, O. (2022). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>

Fantova, F. (2018). Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33164477/12\\_Repensando\\_la\\_intervencion\\_social-libre.pdf?1394273827=&response-content-disposition=inline-filename-Documentacion\\_Social.pdf&Expires=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33164477/12_Repensando_la_intervencion_social-libre.pdf?1394273827=&response-content-disposition=inline-filename-Documentacion_Social.pdf&Expires=)

Fernández, De Lorenzo, & Vázquez. (2012). Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/131/346/5318?inline=1#:~:text=La-intervencion-social-se-entiende,practica-social-o-saber-especializado>.

Fernández-Ballesteros. (2012). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

- Fonseca Rodríguez, M. (2015). Obtenido de [https://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14843/1/64369\\_1.pdf](https://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14843/1/64369_1.pdf)
- Frías, E. (2021). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111-GTH.pdf>
- Gadamer. (1975). Obtenido de <http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/469/235>
- Ganados , I. (2011). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- García, C. (2018). Obtenido de <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/2862/pdf>
- Gómez Vélez, M. (2010). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnEmpleadosTemporalesDelValleD-3437740.pdf>
- Gómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-EIEstadoDelArte-5212100.pdf>
- González, Peiró, & Bravo. (1996). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086(1).pdf)
- Granados , I. (2011). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Granados, I. (2011). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboral-8176385.pdf>
- Granados, I. (2011). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Granados, I. (2013). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

- Granados, I. (2019). Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Greenberg, & Baron. (1993). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086.pdf>
- Helguero, Y. (2019). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89366/Helguero\\_GYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89366/Helguero_GYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). Obtenido de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigacion\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigacion_Sampieri.pdf)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Obtenido de [https://www200.ucsg.edu.ec/pluginfile.php/271311/mod\\_resource/content/1/Sampieri\\_Metodologia-de-la-investigacion-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta.pdf](https://www200.ucsg.edu.ec/pluginfile.php/271311/mod_resource/content/1/Sampieri_Metodologia-de-la-investigacion-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta.pdf)
- Herzberg. (1959). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086.pdf>
- Herzberg. (1959). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086(1).pdf)
- Hidrobo Revelo, M., Melo Salguero, D., & Montoya Espinoza, Á. (2021). Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela\\_2021\\_RevisionBienestarLaboral.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisionBienestarLaboral.pdf)
- Huse, & Cummings. (1985). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-VidaConCalidadYCalidadDeVidaEnElTrabajo-4237669\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-VidaConCalidadYCalidadDeVidaEnElTrabajo-4237669(1).pdf)



- Jacome Miño, A. (2021). Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19857/Plan-de-Bienestar-Laboral-Version-Final.pdf?sequence=1#:~:text=El-bienestar-laboral-esta-enfocado,su-motivacion-satisfaccion-y-eficiencia>.
- Jenkins, Larouche, & Trude. (1983). Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53967592/peiro\\_prieto\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_vol\\_2\\_cap\\_6-libre.pdf?1500955870=&response-content-disposition=inline-filename=Peiro\\_prieto\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_vol.pdf&Expires=1685826446&Signature=UbGtxHfw~d](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53967592/peiro_prieto_calidad_de_vida_laboral_vol_2_cap_6-libre.pdf?1500955870=&response-content-disposition=inline-filename=Peiro_prieto_calidad_de_vida_laboral_vol.pdf&Expires=1685826446&Signature=UbGtxHfw~d)
- Jiménez González, G. (2010). Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2578/2334>
- Katz. (2017). Obtenido de <https://grupo1171fundamentosdeadministracionfca.wordpress.com/2017/09/18/teoria-general-de-la-administracion/>
- Kaufman , & Rodríguez. (1993). Obtenido de [http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos\\_investigacion.pdf;jsessionid=933CFD9FFD723E7FE1316FC084E72971?sequence=1](http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos_investigacion.pdf;jsessionid=933CFD9FFD723E7FE1316FC084E72971?sequence=1)
- Krumm. (2005). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Lascano, C., & Solís, E. (2018). Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3214/1/77373.pdf>
- Ley de Seguridad Social . (2022). Obtenido de [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley\\_seguridad\\_social.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf)
- López. (2004). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- López. (2018). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

- López Martínez, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (01 de 06 de 2021). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)
- López, L. (2004). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)-Muestra, parte-representativa-de-la-poblacion.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)-Muestra,parte-representativa-de-la-poblacion.)
- Manteca, A., & Durán, M. (2020). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-EngagementEn ProfesionalesDeLaAccionSocial Diferencia-4641928.pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-EngagementEnProfesionalesDeLaAccionSocialDiferencia-4641928.pdf)
- Marcuello, C. (2020). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/aisojsadm,+Marcuello+Serv\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/aisojsadm,+Marcuello+Serv(1).pdf)
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_arttext)
- Melbourne. (2014). Obtenido de <https://inmaculadasol.com/2015/03/17/nueva-definicion-global-del-trabajo-social-melbourne-2014/>
- Mendoza, G. (2018). Obtenido de <http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/12/18>
- Mercado. (2002). Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3746/Angie\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3746/Angie_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Salud Pública Ecuador. (2020).
- Morales, O. (2003). Obtenido de [http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos\\_investigacion.pdf;jsessionid=933CFD9FFD723E7FE1316FC084E72971?sequence=1](http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos_investigacion.pdf;jsessionid=933CFD9FFD723E7FE1316FC084E72971?sequence=1)
- Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-Calidaddevidalaboralycompromisoorganizacional enuna-8736865.pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-Calidaddevidalaboralycompromisoorganizacionalenuna-8736865.pdf)

- Murayari, C., & Sajami, E. (2022). Obtenido de <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064/955>
- Naciones Unidas. (2020). Obtenido de <https://www.un.org/sustainable-development/es/economic-growth/>
- Nadler, & Lawler. (1983). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-LaCalidadDeVidaLaboralYEISoportelInstitucionalParaE-8162716.pdf>
- Nava. (2012). Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v26n48/0188-4557-estsoc-26-48-00277.pdf>
- Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. (2017). 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#:~:text=En-los-espacios-laborales-tanto,c\)La-intimidacion-y-hostigamiento.](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-Normativa-erradicacion-de-la-discriminacion-en-el-ambito-laboral.pdf?x42051#:~:text=En-los-espacios-laborales-tanto,c)La-intimidacion-y-hostigamiento.)
- Okuda, M., & Gómez, C. (2005). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008)
- Organización Internacional de Trabajo . (2022). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (1948). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000400009#:~:text=En-1948-la-Organizacion-Mundial,la-percepcion-general-de-salud.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400009#:~:text=En-1948-la-Organizacion-Mundial,la-percepcion-general-de-salud.)
- Organización Mundial de la Salud. (1980). Obtenido de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/17504/Articulo-No-Calidad-de-vida-laboral.pdf?sequence=1>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Conforme+al+informe+de+la+OMS+Organizacion+del+trabajo+y+el+estres&rlz=1C1CHBF\\_esEC1002E](https://www.google.com/search?q=Conforme+al+informe+de+la+OMS+Organizacion+del+trabajo+y+el+estres&rlz=1C1CHBF_esEC1002E)

C1002&oq=Conforme+al+informe+de+la+OMS+Organizacion+del+trabajo+y+el+estres&aqs=chrome..69i57.492

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Cultural. (1976).  
Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights#:~:text=1.-,Los-Estados-Partes-en-el-presente-Pacto-reconocen-el-derecho,de-las-condiciones-de-existencia>.

Paterson, & Higgs. (2005). Obtenido de <http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/469/235>

Patlán, J. (2021). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200031](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031)

Pinela, N. (2019). Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Plan de Creación de Oportunidades. (2021). Obtenido de [https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado\\_compressed.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf)

Plan Nacional de Salud en el Trabajo . (2019). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/Manual-de-politicas-final.pdf>

Pozo, C. (2018). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Proaño, M. (2004). Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/5299/IAEN-024-2004.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Protocolo de Prevención y Atención. (s.f.). Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevencion-casos-de-violencia.pdf>

Razo, A., Díaz, R., Morales, R., & Cerda, R. (2014). Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Diaz->

Castillo/publication/326188387\_Metaanálisis\_del\_concepto\_de\_calidad\_de\_vida\_en\_America\_Latina\_Una\_nueva\_propuesta\_sentido\_de\_vida/links/5b3cf4d14585150d23fdbb8a/Metaanálisis-del-concepto-de-calidad-de-vida

Reyes, L. (2012). Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64597189/libro\\_Derecho\\_Laboral-libre.pdf?1601861058=&response-content-disposition=inlinefilename-Derecho\\_laboral\\_Libia\\_Reyes\\_Mendoza\\_Red.pdf&Expires=1687668992&Signature=Af1MgDWdYLsli-lbbsLKd1RoFGc0i550nNJAKzmga](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64597189/libro_Derecho_Laboral-libre.pdf?1601861058=&response-content-disposition=inlinefilename-Derecho_laboral_Libia_Reyes_Mendoza_Red.pdf&Expires=1687668992&Signature=Af1MgDWdYLsli-lbbsLKd1RoFGc0i550nNJAKzmga)

Roa Herrera , C. (2019). Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>

Robbins, S. (2008). Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=enfoque+calidad+de+vida+robbins&ots=>

Rodríguez, B. (2018). Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD-Rodriguez-Jarabo-Beatriz.pdf>

Runes. (1994). Obtenido de <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-catolica-de-santo-domingo/interpretacion-y-analisis-del-texto/cap-i-enfoque-historico-hermeneutico/30909450>

Saldanha , D., Nunes , M., & Viero, V. (2015). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1132-12962015000100016](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-12962015000100016)

Samaja, J. (2018). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000200431](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000200431)

Sánchez García, Y. (2019). Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/2831/Tesis-Yuris-Karina-Sanchez-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Rodríguez, M. (2020). Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/131/346/5318?inline=1>

- Sánchez, D. (2013). Obtenido de [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana-Lorena-Sanchez-Ortiz-Tesis-29.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=De-acuerdo-con\(Davis-26-Cherns,al-orgullo-por-el-trabajo.](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana-Lorena-Sanchez-Ortiz-Tesis-29.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=De-acuerdo-con(Davis-26-Cherns,al-orgullo-por-el-trabajo.)
- Sánchez, M. (2020). Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/131/346/5318?inline=1#:~:text=La-intervencion-social-se-entiende,practica-social-o-saber-especializado.>
- Santana, A., Loo Lino, L., & Chávez Rodríguez, W. (2020). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialLaboralUnaMiradaDesdeElMundoContempor-7760020.pdf>
- Sanz, W. (2022). Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1640/2301>
- Segurado , A., & Agulló, E. (2012). Obtenido de <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Segurado, & Argulló. (2002). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-Delacalidaddelavidalaboralalosriesgospsicosociales-3610086\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-Delacalidaddelavidalaboralalosriesgospsicosociales-3610086(1).pdf)
- Segurado, A., & Argulló, E. (2002). Obtenido de <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sen. (1992). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572011000100010#:~:text=La-teoria-del-desarrollo-humano-que-surge-en-la-decada,aspectos-sociales-de-la-poblacion.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572011000100010#:~:text=La-teoria-del-desarrollo-humano-que-surge-en-la-decada,aspectos-sociales-de-la-poblacion.)
- Sen. (2000).
- Sen, N. (1993). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572011000100010#:~:text=La-teoria-del-desarrollo-humano-que-surge-en-la-decada,aspectos-sociales-de-la-poblacion.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572011000100010#:~:text=La-teoria-del-desarrollo-humano-que-surge-en-la-decada,aspectos-sociales-de-la-poblacion.)

- Silva, & Matos. (2003). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Silva, & Torrezan. (2007). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-VidaConCalidadYCalidadDeVidaEnElTrabajo-4237669\(3\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-VidaConCalidadYCalidadDeVidaEnElTrabajo-4237669(3).pdf)
- Strauss Corbin. (2015). Obtenido de [https://cursa.ihmc.us/rid=1Q8W63N2J-47RYJX-TLT/Strauss-Corbin\\_Codificacion\\_axial.pdf](https://cursa.ihmc.us/rid=1Q8W63N2J-47RYJX-TLT/Strauss-Corbin_Codificacion_axial.pdf)
- Strauss, & Corbin. (2002). Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/727/891#:~:text=La-codificacion-axial-es-el,en-cuenta-que-Cuna-categoria>
- Tancara, C. (1993). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29151993000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008)
- Torres Florez, D. (2019). Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>
- Torres Florez, D. (2019). Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>
- Toscano, C., Vesga, J., & Avendaño, B. (2020). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552020000100138&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552020000100138&script=sci_arttext&tlng=es)
- Townsend, J. (2021). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000500586#:~:text=La-matriz-de-operacionalizacion-es,tratamiento-de-las-variables-empiricas](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500586#:~:text=La-matriz-de-operacionalizacion-es,tratamiento-de-las-variables-empiricas).
- Trabajador Social 1. (agosto de 2023).
- Trabajador Social 1. (agosto de 2023).
- Trabajador Social 2. (agosto de 2023).
- Trabajador Social 3. (08 de 2023).
- Trabajador Social 3. (2023).
- Trabajador Social 3. (agosto de 2023).

Trabajador Social 4. (agosto de 2023).

Trabajador Social 4. (agosto de 2023).

Trabajador Social 5. (agosto de 2023).

Trabajador Social 5. (agosto de 2023).

Trabajador Social 5. (agosto de 2023).

Trabajador Social 5. (agosto de 2023).

Trabajador Social 5. (agosto de 2023).

Trabajador Social 6. (agosto de 2023).

Trabajador Social 6. (agosto de 2023).

Trabajador Social 6. (agosto de 2023).

Trabajador Social 7. (agosto de 2023).

Trabajador Social 7. (agosto de 2023).

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2023). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dominios-lineas-de-investigacion\(2\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dominios-lineas-de-investigacion(2).pdf)

Universidad de Costa Rica. (1984). Obtenido de <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000072.pdf>

Universidad de la Rioja España. (2020). Obtenido de <https://investigacion.unirioja.es/documentos/5f3c6a7b2999522c5bc6e6f5>

Vélez, A., Loor, L., & Chávez, W. (2020). Obtenido de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialLaboralUnaMiradaDesdeElMundoContempor-7760020\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialLaboralUnaMiradaDesdeElMundoContempor-7760020(1).pdf)

Velix, Carreón, Dorner, Estay, & García. (2018). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174444002.pdf>



Walton. (1973). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>

Walton. (1974). Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/arredondo\\_c\\_am/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/capitulo2.pdf)

Walton, R. (1973). Obtenido de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/Dialnet-vidaconcalidadycalidaddevidaeneltrabajo-4237669.pdf>

# ANEXOS

## 1.Anexo Matriz de operacionalización de variables

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TEMA: Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023

OBJETIVOS	CATEGORÍA	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	Preguntas
Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.	Bienestar integral	Trabajador social laboral	El Trabajador Social laboral en la gestión del talento humano es un agente de cambio, sus objetivos principales son: satisfacer las necesidades de las personas, con especial atención a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, trabajar en pro de su bienestar integral.	Funciones	¿Cuál es la función del trabajador social en el área de recursos humanos para fomentar el sentido de pertenencia y la identificación de los empleados con la empresa? En su Organización ¿Cuál es el rol del trabajador social en el momento de la integración al puesto de trabajo de los nuevos talentos?
		Intervención social	La intervención social propone las actividades o acciones que responden a las necesidades con la finalidad de prevenir cualquier tipo de exclusión social, de manera en que busca promover la inclusión y la justicia social	Intervención social a nivel organizacional	¿Cómo se seleccionan y priorizan los programas y proyectos en función de las necesidades de los empleados y la empresa? ¿Qué programas o iniciativas se llevan a cabo para abordar situaciones de descontento o insatisfacción laboral relacionadas con los contratos y beneficios?
		Derechos laborales	El derecho al trabajo aporta a la promoción de los derechos humanos, una vida digna y hacia un sentido del Buen vivir. Ante ello, el Estado ecuatoriano ha realizado un énfasis en garantizar un trabajo estable, justo, digno para todos con condiciones adecuadas de trabajo.	Promoción de derechos laborales	Desde el trabajo social ¿Cómo aseguran la promoción de derechos laborales dentro de la organización? ¿Qué estrategias implementa el área de recursos humanos para garantizar que los contratos laborales sean justos y equitativos, contribuyendo así a una mejor calidad de vida laboral?

<p><b>Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.</b></p>	<p>Bienestar integral</p>	<p>Integración social y camaradería</p>	<p>En el factor de integración social se basa en el trabajo y comunicación entre equipos de trabajo, a la vez “implica eliminar barreras jerárquicas determinantes, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios”</p>	<p>Estrategias de engagement</p>	<p>¿Qué se hace para que los empleados se sientan valorados y parte importante del equipo y de la cultura organizacional?  ¿Cómo se fomenta el sentido de pertenencia y la identificación de los empleados con la empresa u organización?  ¿De qué manera se promueve la autonomía y el empoderamiento de los empleados en su trabajo? ¿Qué eventos de espacios de integración y camaradería implementan en su organización?</p>
		<p>Beneficios y Compensaciones</p>	<p>En este factor se encuentra el salario, incremento salarial, incentivos, beneficios corporativos y sociales, estos influyen en la satisfacción de los trabajadores.</p>		
		<p>Integración al puesto de trabajo</p>	<p>La integración al puesto de trabajo o <i>onboarding</i> es una práctica que busca acelerar la incorporación del capital humano a la institución o empresa. Está centrado en la orientación de los nuevos colaboradores a fin de ayudarles a adaptarse y adentrarlos al 100% a la cultura empresarial.</p>		
		<p>Seguridad y salud ocupacional</p>	<p>La Seguridad y Salud en el trabajo (SST), es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.</p>		

<p><b>Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil.</b></p>	<p>Condiciones objetivas</p>	<p>Medioambiente físico</p>	<p>Se refiere al estado de las instalaciones en donde se ejecutan las actividades de trabajo, es deber de la organización contar con un entorno adecuado de trabajo debido a que estas pueden presentar riesgos como físicos, químicos, biológico, entre otros.</p>	<p>Programas y proyectos enfocados a la promoción de la calidad de vida laboral</p>	<p>Podría describir algunos de los programas o proyectos actuales del área de trabajo social orientados a la promoción de la calidad de vida laboral?          Cuáles son los objetivos y metas principales de estos programas y proyectos?          En su Organización ¿Cuentan con un portafolio de beneficios corporativos? De ser afirmativa la respuesta indique cuales de estos beneficios promueve la calidad de vida laboral.          ¿Cuál es su rol como trabajador social en el área de recursos humanos para mejorar el medio ambiente físico en el lugar de trabajo y garantizar un entorno seguro, saludable y cómodo para los empleados? ¿Cuál es su función como trabajador social en el área de recursos humanos para facilitar el uso de tecnología y herramientas digitales que mejoren la calidad de vida laboral de los empleados?          ¿Cómo se comunican las políticas y beneficios laborales a los empleados, y qué medidas se toman para asegurar su comprensión y cumplimiento?          ¿Qué programas de capacitación y desarrollo profesional se ofrecen para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores?</p>
		<p>Medio ambiente tecnológico</p>	<p>El medio ambiente tecnológico se trata de las herramientas de trabajo, equipos o instrumento con las que cuenta el colaborador, en el caso de no contar con dichas herramientas o la falta de mantenimiento en los equipos de trabajo, puede llegar a afectar a la calidad de vida laboral del trabajador, ocasionando una insatisfacción laboral y falta de sentido de pertenencia hacia la organización.</p>		
		<p>Medioambiente contractual</p>	<p>Son las compensaciones son uno de los principales aspectos valorados a nivel laboral, en ese sentido se debe establecer una equidad salarial por niveles de cargo, realizar una revisión salarial anual, en donde se analicen los reconocimientos por desarrollo y desempeño con la finalidad de impulsar comportamientos organizacionales deseados bajo un sistema de meritocracia</p>		
		<p>Medioambiente productivo</p>	<p>El medioambiente productivo se refiere a los horarios establecidos por la empresa. El tener horarios extensos de trabajo sin horas de descanso y sobrecarga laboral, afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que impide contar con una conciliación trabajo-familia y mantener relaciones sociales normales, así mismo trae problemas a nivel fisiológico debido a que puede existir problemas de salud como cansancio extremo, insomnio y ansiedad.</p>		
		<p>Medioambiente profesional</p>	<p>Las oportunidades de promoción y crecimiento profesional son un factor que incide en la motivación para los trabajadores e incrementa el nivel de calidad de vida laboral, para ello se debe de reconocer el desempeño de los trabajadores de manera oportuna.</p>		
	<p>Condiciones subjetivas</p>	<p>Esfera privada y mundo laboral</p>	<p>La esfera privada se refiere a los problemas a nivel personas del trabajador, los cuales pueden llegar a afectar la calidad de vida laboral, del mismo modo la responsabilidad del trabajo puede llevar al trabajador a dejar a un lado a su familia y a las relaciones sociales.</p>		
		<p>Individuo y actividad profesional</p>	<p>Se relaciona con el desarrollo de conocimientos, competencias, con la finalidad de culminar con las metas trazadas a nivel profesional o personal , lo cual genera una satisfacción laboral.</p>		
		<p>Organización y función directiva</p>	<p>En la calidad de vida laboral son indispensables los espacios de integración y camaradería y aportan al mejoramiento de la salud emocional y física de las personas. Además, aporta al desarrollo personal en los equipos de trabajo y ayuda a disminuir los niveles de estrés y ansiedad.</p>		

<p><b>Develar los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el presente año</b></p>	<p>Desafíos en el rol profesional</p>	<p>Estrategias de Bienestar</p>	<p>Se trata de todas las medidas preventivas que puedas poner en práctica para identificar posibles problemas antes de que surjan.</p>	<p>Desafíos en el rol profesional</p>	<p>¿Cuáles consideras que son los desafíos más comunes que enfrentas al tratar de implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas? ¿Podrías mencionar ejemplos concretos de situaciones que hayas enfrentado?</p> <p>Las estrategias de promoción de la calidad de vida laboral pueden requerir la colaboración de diversos departamentos y niveles jerárquicos. ¿Cómo abor das la comunicación y colaboración interdepartamental para asegurar la efectividad de tus intervenciones? ¿Qué retos surgen en este ámbito?</p>
				<p>Obstáculos a nivel de presupuesto</p>	<p>Las restricciones presupuestarias y la asignación de recursos pueden ser un desafío en la implementación de estrategias de promoción de la calidad de vida laboral. ¿Cómo logras optimizar los recursos disponibles para obtener resultados significativos? ¿Has encontrado estrategias para demostrar el valor y el retorno de inversión de tus propuestas?</p>
				<p>Actualización de nuevos enfoques</p>	<p>Las dinámicas laborales y las necesidades de los empleados pueden evolucionar con el tiempo. ¿Cómo te mantienes actualizado/a sobre las últimas tendencias y enfoques en la promoción de la calidad de vida laboral? ¿Has encontrado dificultades para implementar nuevas ideas o enfoques en entornos corporativos ya establecidos?</p>

## 2. Anexo Entrevista:



### ENTREVISTA A TRABAJADORES SOCIALES LABORALES

Esta recolección de datos es para una investigación de tipo cualitativa que se está realizando como requisito previo para la obtención del título de Licenciada en Trabajador Social en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, es importante mencionar que la información proporcionada será utilizada únicamente con fines de investigación y no se divulgarán datos personales o información que pueda identificar a los participantes.

#### **Objetivos:**

- ✓ Conocer las funciones, programas y proyectos que gestiona el área de trabajo social para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil
- ✓ Develar los desafíos y obstáculos que enfrentan los profesionales del Trabajo Social al implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el presente año.

#### **Datos de identificación**

Cargo: \_\_\_\_\_ Antigüedad en el cargo: \_\_\_\_\_ año(s)

Edad: \_\_\_\_\_ años

Estudios: Aún estudia en pregrado ( ) Licenciatura ( ) Maestría ( )

#### **Programas desde el Trabajo Social**

1. ¿Podría describir algunos de los programas o proyectos actuales del área de trabajo social orientados a la promoción de la calidad de vida laboral?
2. ¿Podría describir las funciones que actualmente desarrolla en el área de trabajo social?
3. ¿De qué manera se seleccionan y priorizan los programas y proyectos en función de las necesidades de los empleados y la empresa?

### **Calidad de vida laboral**

4. ¿Cuál es la función del Trabajador Social en el área de recursos humanos para fomentar el sentido de pertenencia y la identificación de los empleados con la empresa?
5. Desde el trabajo social ¿Cómo aseguran la promoción de derechos laborales dentro de la organización?
6. ¿Qué se hace para que los empleados se sientan valorados y parte importante del equipo y de la cultura organizacional?
7. ¿Cómo se promueve la participación y el sentido de comunidad entre los empleados para fortalecer su sentido de pertenencia?
8. ¿Cómo se fomenta el sentido de pertenencia y la identificación de los empleados con la empresa u organización?
9. ¿De qué manera se promueve la autonomía y el empoderamiento de los empleados en su trabajo?
10. ¿Qué eventos de espacios de integración y camaradería implementan en su organización?
11. ¿En su Organización ¿Cuentan con un portafolio de beneficios corporativos? De ser afirmativa la respuesta indique cuales de estos beneficios promueve la calidad de vida laboral.
12. ¿Qué estrategias implementa el área de recursos humanos para garantizar que los contratos laborales sean justos y equitativos, contribuyendo así a una mejor calidad de vida laboral?
13. En su Organización ¿Cuál es el rol del Trabajador Social en el momento de la integración al puesto de trabajo de los nuevos talentos?

### **Desafíos en el rol profesional**

14. ¿Cuáles consideras que son los desafíos más comunes que enfrentas al tratar de implementar estrategias de promoción de la calidad de vida laboral en empresas privadas? ¿Podrías mencionar ejemplos concretos de situaciones que hayas enfrentado?
15. Las estrategias de promoción de la calidad de vida laboral pueden requerir la colaboración de diversos departamentos y niveles jerárquicos. ¿Cómo abordas la

comunicación y colaboración interdepartamental para asegurar la efectividad de tus intervenciones? ¿Qué retos surgen en este ámbito?

16. Las restricciones presupuestarias y la asignación de recursos pueden ser un desafío en la implementación de estrategias de promoción de la calidad de vida laboral. ¿Cómo logras optimizar los recursos disponibles para obtener resultados significativos? ¿Has encontrado estrategias para demostrar el valor y el retorno de inversión de tus propuestas?
  
17. Las dinámicas laborales y las necesidades de los empleados pueden evolucionar con el tiempo. ¿Cómo te mantienes actualizado/a sobre las últimas tendencias y enfoques en la promoción de la calidad de vida laboral? ¿Has encontrado dificultades para implementar nuevas ideas o enfoques en entornos corporativos ya establecidos?

*Gracias por su valioso tiempo entregado a esta investigación*





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**, con C.C: # **0926346487** autora del trabajo de titulación: **Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada 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, **25 de agosto** del **2023**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Bohórquez Valverde, Joselyn Maite**

C.C: **0926346487**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Calidad de vida laboral: Una mirada desde la gestión del área de Trabajo Social en las empresas privadas de la Ciudad de Guayaquil en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Joselyn Maite, Bohórquez Valverde		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Joselyn Dayan, Celi Andrade		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	118
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Talento Humano, Bienestar Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajador Social Laboral – Calidad de vida laboral – Bienestar Laboral – Intervención Social Organizacional – Bienestar Material – Bienestar emocional.		
RESUMEN:	<p>La presente investigación presenta el estudio de las funciones, proyectos y programas que gestiona el Trabajador Social en el ámbito organizacional para la promoción de la calidad de vida laboral en las empresas privadas de la ciudad de Guayaquil. Dentro de las funciones del Trabajador Social Laboral, se utilizan procesos de intervención social, resolución de conflictos, mediación, y la ejecución de programas que priorizan el bienestar integral desde las condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral de los colaboradores. Los resultados demuestran la importancia del rol profesional del Trabajador Social dentro de las organizaciones, así también como los desafíos u obstáculos que enfrentan los profesionales en la implementación de proyectos alineados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, se corroboró que los profesionales buscan la forma de poder sobrellevar dichos obstáculos utilizando diferentes estrategias. Además, por medio de la investigación se determinará cuáles son las condiciones de la calidad de vida laboral desde una revisión exhaustiva de estudios e investigaciones relacionados con el tema bajo un enfoque desde el Trabajo Social.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-967418919	E-mail: joselynbohorquez92@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño Gilda Martina		
	Teléfono: +593 99 272 4497		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			