



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TEMA:

El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023.

Autora:

Leslye Sabrina Delgado Sánchez

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

Tutor:

Lic. Christopher Fernando Muñoz Sánchez, Mgs.

Guayaquil – Ecuador

septiembre 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023, fue realizado en su totalidad por **Leslye Sabrina Delgado Sánchez**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**

TUTOR

f. _____

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 18 de septiembre de 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Leslye Sabrina Delgado Sánchez**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023, previo a la obtención del título de **Licencia 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 18 de septiembre de 2023

LA AUTORA

f. _____
Leslye Sabrina Delgado Sánchez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Leslye Sabrina Delgado Sánchez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 de septiembre de 2023

LA AUTORA:

f. _____
Leslye Sabrina Delgado Sánchez

Reporte Antiplagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

SED A2023 TTI Delgado Final.v6

0%
Similitudes

3% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: SED A2023 TTI Delgado Final.v6.doc
ID del documento: 1bddcfb9b3d1d1c96c8a8cb548937b71a3034bf3
Tamaño del documento original: 1,83 MB

Depositante: Christopher Fernando Muñoz Sánchez
Fecha de depósito: 29/9/2023
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 29/9/2023

Número de palabras: 22.285
Número de caracteres: 150.427

Ubicación de las similitudes en el documento:



f. 

Leslye Sabrina Delgado Sánchez
Estudiante UTE-UIC A2023

f. 

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.
TUTOR UTE-UIC A2023

f. 

Lcda. Valenzuela Triviño Gilda Martina, Mgs.
COORDINADORA DE UTE-UIC A2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada una de las personas que me brindaron apoyo en el proceso para la construcción de esta investigación, deposito su confianza y tiempo en mí.

A mi mamá, por estar a mi lado cada día y colaborar con su apoyo con palabras de motivación.

DEDICATORIA

Con incondicional amor:

A mi Mamá y A mi Abuelito Paulina, Manuel,

...Por el apoyo total recibido, por sus voces de aliento y paciencia...



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

**Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.
TUTOR**

f. _____

**Lcda. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA**

f. _____

**Lcda. Valenzuela Triviño Gilda Martina, Mgs.
COORDINADORA DEL ÁREA**

f. _____

Lcda. Celi Andrade, Joselyn Dayan, Mgs.

OPONENTE

VIII



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 "PERFIL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA PRIVADA DEL CANTÓN GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2023",

elaborado por el/la estudiante LESLYE SABRINA DELGADO SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente - tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ Etapas de ejecución del proceso e Informe final 7.5 / 10	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN 7.50 / 10 Total: 30 %	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO 7.50 / 10 Total: 30 %	JOSELYN DAYANCELI ANDRADE 7.50 / 10 Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.50 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

Índice

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I:	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Definición del Problema.....	16
1.3 Preguntas de investigación.....	20
1.4. Objetivos.....	20
1.5. Justificación.....	21
CAPÍTULO 2:	24
MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NORMATIVO Y ESTRATÉGICO.....	24
2.1. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1.1. Teoría de la Motivacion de McGregor.....	24
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	26
2.2.1. Necesidades Laborales.....	26
2.2.2. Competencias.....	26
2.2.3. Trabajo Social.....	27
2.2.4. Accidentes Laborales.....	28
2.2.5 Peligro.....	29
2.2.6 Enfermedad Profesional u Ocupacional.....	29
2.2.7. Intervención en Trabajo Social.....	29
2.2.8. Rol.....	29
2.2.9. Roles del Trabajo Social.....	33
2.2.11. Función.....	33
2.2.12. Funciones del Trabajo Social.....	33
2.2.13. Gestión de Recursos Humanos.....	35

2.3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO	38
2.3.1. Normativas Nacionales	38
2.3.1.1 Constitución de la República del Ecuador.....	38
2.3.1.2 Código del Trabajo	40
2.3.1.3 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	41
2.3.1.4 Seguridad y Salud Ocupacional del Ecuador	42
2.3.1.5 Ley de Seguridad Social – Régimen del Seguro General de Riesgos del Trabajo...	42
2.3.1.6 Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	43
2.3.2. Normativas Internacionales.....	44
2.3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.	44
2.3.2.2 Ley del Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales	45
2.4. MARCO ESTRATÉGICO.....	46
2.4.1. Planes Estratégicos Nacionales.....	46
2.4.1.1 Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades 2021-2025.	46
2.4.2. Planes Estratégicos Internacionales.....	46
2.4.2.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.....	46
CAPÍTULO 3:	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1 Enfoque de Investigación	48
3.2 Tipo y Nivel de Investigación.....	48
3.3 Método de Investigación	49
3.4 Universo, Muestra y Muestreo	49
3.5. Categorías y Subcategorías de Estudio (cualitativo) o Variables (cuantitativo) planteadas.....	51
3.6 Formas de Recolección de Información	52
3.7 Formas de Análisis de Información.....	52

CAPÍTULO 4:	54
RESULTADOS	54
Gráfico N°2: Encuesta evaluación de competencias	62
Gráfico N°3: Encuesta evaluación de competencias	63
MATRIZ DE RESULTADOS	68
CAPÍTULO 5: Conclusiones y recomendaciones.....	69
5.1 Conclusiones	69
5.2 Recomendaciones	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71

RESUMEN

El siguiente trabajo presenta el perfil profesional del Trabajador Social en el área de seguridad industrial y salud ocupacional dentro de una organización metalmeccánica del sector privado en Guayaquil, donde desde los conceptos del Trabajo Social como la intervención para garantizar el bienestar de las personas, se describen las competencias y roles que el Trabajador Social debe tener para desempeñarse dentro de la industria, principalmente referente a seguridad industrial y salud ocupacional así como también las necesidades laborales que se desean en un Trabajador Social con el fin de lograr la disminución de riesgos laborales, los índices de accidentabilidad y lograr un entorno de trabajo saludable para las personas. En este trabajo se emplea la metodología de hermenéutica para obtener el perfil deseado del Trabajador Social. En este trabajo se destaca la importancia de los trabajadores sociales en las empresas y su impacto como actores que defienden y velan por el bienestar de los miembros de la organización, se destaca también la diversidad de campos en los que se puede desenvolver el trabajador social y su rol con cada área de la organización.

Palabras Claves: Competencias, Accidente Laboral, Necesidades

ABSTRACT

The following work presents the professional profile of the Social Worker in the area of industrial safety and occupational health within a metalworking organization of the private sector in Guayaquil, where from the concepts of Social Work as the intervention to guarantee the well-being of people, are described the competencies and roles that the Social Worker must have to perform within the industry, mainly referring to industrial safety and occupational health as well as the work needs that are desired in a Social Worker in order to achieve the reduction of occupational risks, the accident rates and achieving a healthy work environment for people. In this work, the methodology applied is hermeneutics to obtain the desired profile of the Social Worker. This work highlights the importance of social workers in companies and their impact as actors who defend and ensure the well-being of the members of the organization. It also highlights the diversity of fields in which the social worker can work and their role with each area of the organization.

INTRODUCCIÓN

El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica es de vital importancia para garantizar el bienestar y la integridad de los trabajadores en su entorno laboral. En un sector tan dinámico como el metalmecánico, donde los riesgos de trabajo y los accidentes laborales son frecuentes, contar con un experto en trabajo social se convierte en un elemento fundamental.

La seguridad industrial y la prevención de riesgos son temas que requieren de la intervención de profesionales especializados, no solo en términos de normativas y regulaciones, sino también en cuanto a gestión de recursos humanos y habilidades de comunicación y negociación. En este sentido, el trabajo social en seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica tiene como objetivo principal promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, atendiendo las necesidades y demandas de los trabajadores y las empresas.

Para desempeñar de forma eficiente su rol, el profesional en Trabajo Social debe contar con una serie de competencias laborales específicas. Entre ellas, se destacan habilidades comunicativas, capacidad de escucha activa, empatía, capacidad de trabajo en equipo y resolución de conflictos. Además, debe estar familiarizado con las normativas y regulaciones vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, así como ser capaz de gestionar estrategias de prevención de riesgos y promoción de la salud a nivel individual y colectivo.

El papel del Trabajo Social en la seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica puede dividirse en diversas funciones. En primer lugar, se encarga de establecer lineamientos para la prevención de riesgos laborales y el fomento de un entorno seguro y saludable. Esto implica la identificación y evaluación de los

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes.

1.1.1 Antecedentes Contextuales.

La metalmecánica es el sector que comprende las maquinarias industriales y las herramientas proveedoras a las demás industrias metálicas. La producción de metales básicos abarca las actividades de fundición o refinado de metales férreos y preciosos, y de otros metales no férreos obtenidos de minas o de chatarra, utilizando técnicas metalúrgicas.

Por consiguiente, el Trabajo Social se desempeña en algunos contextos, uno de ellos es el laboral, en donde es fundamental su papel en las relaciones laborales que se dan entre trabajador y empleador. Además, el profesional direcciona su quehacer en actividades o acciones que contribuyan al bienestar organizacional de los trabajadores.

Así mismo, el Trabajo Social dentro de este contexto realiza actividades de manera organizada con la finalidad de contribuir que los trabajadores se adapten y desarrollen sentido de pertenencia hacia su empresa. Todo esto se logra a partir de la aplicación de diferentes técnicas y métodos, los cuales están destinados a comprender la realidad, desenvolvimiento del trabajador en este contexto, asimismo, de que los grupos hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad laboral (Carrasco, 2009).

Los trabajadores sociales en la organización tienen la responsabilidad primordial de cooperar con los individuos y grupos en vista de ayudar a desarrollar sus propios recursos y, si fuera necesario, a movilizar otros servicios de la empresa que puedan contribuir a modificar el medio de trabajo. Por lo tanto, la postura interna en la empresa sería en calidad de intervenir para prevenir los problemas sociales, contribuir a la mejora de las

relaciones humanas y mejorar el funcionamiento de la comunidad de trabajo (Méndez, s.f, p. 1089).

Los peligros derivados de la naturaleza de la industria son considerables y deben afrontarse de manera adecuada, con el fin de asegurar que se proteja a los trabajadores y que la producción se lleve a cabo de manera segura.

Se requiere precautelar la integridad física, social, mental y laboral de todos los trabajadores de una empresa, tomando en cuenta que la principal problemática en este tipo de empresas son los riesgos laborales, de esta manera busca una correcta intervención, seguimiento y solución de estos en la empresa.

El rol del Trabajador Social dentro de este contexto laboral radica, en mayor medida, en la intervención que realiza en cuanto a los riesgos laborales, los mismos que resultan frecuentes, puesto que los accidentes con lesiones graves suelen ser mayores en la producción de metales básicos, debido a la presencia de peligros como el metal fundido. Por ello, el profesional debe realizar acciones encaminadas a asegurar la seguridad en el contexto laboral, una de ellas, por ejemplo, es gestionar junto con el empleador la entrega de herramientas de trabajo y supervisar el uso adecuado de las mismas.

El rol del Trabajador Social, dentro del área de seguridad y salud en el trabajo, define claramente para impulsar programas que promuevan la calidad de vida, la salud, la educación, la vivienda y el empleo, entre otros, y beneficien a los trabajadores. Así, la seguridad y el cuidado de la salud en el trabajo deben convertirse en un proceso de capacitación permanente, cuyo objetivo sea monitorear el estado de salud, crear una cultura de autocuidado y prevenir los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador.

En toda actividad laboral existen riesgos del trabajo, estos pueden ser (físico, mecánico, químico, biológicos, ergonómico y psicosocial) que, si no son eliminados, minimizados, o controlados traen consigo accidentes y enfermedades laborales, y es aquí donde interviene el equipo

multidisciplinario (técnico de seguridad, médico ocupacional, trabajo social) quienes con su labor promocional, preventiva y asistencial, son quienes dan apoyo a la tarea de cuidar la salud de los trabajadores con el objetivo de generarles bienestar.

Con lo antes descrito, la labor del Trabajador Social y del equipo multidisciplinario de seguridad y salud ocupacional, son de gran importancia por las actividades que realizan al momento de suscitarse un riesgo laboral, precautelando así la salud y su bienestar.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

El Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, cuenta con un directorio de empresas actualizado al año 2020, donde reporta un total de 846.265 empresas, lo que representa en plazas de empleo alrededor de 2'845.018 personas (INEC, 2020). En base a lo dicho, unas 19,000 plazas de trabajo corresponden a la industria metalmecánica ecuatoriana, empresas relacionadas con la fabricación de partes y piezas de fundición ferrosa y no ferrosa.

Según datos de la Federación Ecuatoriana de Industrias del Metal (FEDIMETAL), el sector contribuye a la economía nacional con 1.8% del PIB, a nivel de toda la industria manufacturera, el sector metalmecánico representa aproximadamente el 12% de su PIB. La capacidad de producción de la industria metalmecánica ecuatoriana supera los 2.1 millones de toneladas al año, está presente con sus productos en todas las actividades económicas relacionadas con la agricultura, la agroindustria, la industria manufacturera, de hidrocarburos, de generación y transmisión de energía eléctrica, de telecomunicaciones, transporte, así como en comercio y servicios. Se conoce que una de las ciudades con mayor concentración de este tipo de empresa es Guayaquil.

El resumen de accidentalidad de esta empresa metalmecánica, desde enero 2022 a hasta junio 2023, han sido 7 accidentes de trabajo reportados a Riesgos Laborales IESS, con un índice de frecuencia de 4,65, un índice de

gravedad de 49,23 y una tasa de riesgo de 10,59. Es decir, alta accidentabilidad.

1.1.3 Antecedentes Investigativos

En el año de 1930, la actividad de asistencia social se convierte en una carrera profesional y se inserta en todos los ámbitos del ser humano. Uno de los fines profesionales en este campo laboral es apoyar el desarrollo social, emocional y económico de los trabajadores. Lo cual se logra a través de facilidad de conexiones, orientación en educación a personas en soluciones de conflictos, investigaciones sobre fenómenos sociales, y una plena participación en programas de bienestar y salud laboral (Universidad Nacional de Centro del Perú, 2017).

A partir de esto, es necesario conocer cuál es el perfil profesional del Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional, en una empresa privada del cantón Daule, durante el período 2023. Un primer acercamiento al tema se realizará a través de la revisión bibliográfica de artículos y revistas científicas, de este modo se obtendrá perspectivas de diferentes autores en relación con lo planteado.

El impacto e importancia de los trabajadores sociales en las empresas, es fundamental, pues son profesionales que inciden de manera positiva tanto en la vida profesional y personal de los trabajadores. Por eso el primer dato que se ha recopilado, según informes del (INEC, 2020) se conoce que, en el país, el número de empresas al año 2020 es de un total de 846.265, lo que representa la misma cantidad de plazas de empleo en este campo, sin considerar el excedente por número de trabajadores señalado en el Código del Trabajo. Por lo dicho, el Trabajo Social, puede destacarse en las siguientes funciones:

- ✓ Acoger al trabajador.
- ✓ Asignar un tutor para los primeros días de trabajo.
- ✓ Realizar su ficha social, para ir elaborando su historia social: estudio y diagnóstico de la situación laboral y social.

- ✓ Mediar entre la empresa y el trabajador.
- ✓ Realizar un plan de trabajo con el trabajador, en el que se contemple formación, aspiraciones, posibilidades de promoción, etc. (Méndez, s.f, pág. 1096).

Por ello, el profesional de Trabajo Social se ha convertido en un elemento clave en la gestión de riesgos laborales en la empresa, debido a que contribuye al desarrollo de buenas prácticas de promoción, prevención e intervención profesional en la empresa y sus trabajadores, donde implementa estrategias para brindar un buen ambiente organizacional y sobre todo es mediador en la relación trabajador-empleador.

En primera instancia, se presenta un estudio titulado “Trabajo Social, Necesidades, Problemas y Recursos” por Revuelo (2014) avalado por la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad de León. Este estudio tiene como objetivo general: analizar la importancia y responsabilidad que el profesional del Trabajo Social tiene en el conocimiento adecuado de las necesidades y la aplicación- generación de recursos que proporcionen a las personas una adecuada respuesta y un verdadero bienestar.

En relación con la metodología cualitativa y cuantitativa, se basó en una revisión bibliográfica con respecto a temas similares a este estudio publicados con 5 años de antigüedad. Además, se aplicó una entrevista semi-estructurada a profesionales de Trabajo Social con la finalidad de identificar las necesidades percibidas dentro de las empresas. Maslow indica que las necesidades se producen desde las necesidades más básicas hasta las de auto realización para el desarrollo de la persona.

Con respecto a los hallazgos de este estudio se identifica que la realidad en la que los trabajadores se relacionan e interactúan siempre será cambiante, por tal motivo las necesidades de recursos humanos no son las mismas para todas las épocas, ni para todas las personas. Por tal motivo, el profesional de Trabajo Social debe ser capaz de identificar dichas demandas a través de la utilización de diversas técnicas, enfoques, métodos, con ello tendrá la

oportunidad de brindar un ambiente laboral sin tensiones y apto para quienes conforman este espacio.

A partir de aquello, se puede mencionar que el presente estudio aporta al tema investigativo, debido a que deja a saber que el perfil profesional de trabajador social debe adaptarse a las diferentes demandas que tengan los trabajadores y ser capaces de cambiar dicha realidad e incidir tanto de manera profesional y en la vida familiar.

Otro estudio revisado, parte de un contexto educativo en España por Gómez (2010) titulado "*Competencias Profesionales en Trabajo Social*". Es este estudio se destaca" la importancia de la formación universitaria utilizando un enfoque de competencias en los futuros profesionales de Trabajo Social con la finalidad de cumplir con las demandas que plantea el campo laboral para ejercer este papel profesional. En este apartado se detalla las competencias específicas de formación disciplinar y profesional seleccionadas para diferenciar al Trabajo Social de otras disciplinas, son las siguientes:

- ✓ Interactuar
- ✓ Desarrollar y mantener
- ✓ Trabajo con el sistema cliente
- ✓ Realizar seguimiento
- ✓ Final de la relación
- ✓ Intervenir
- ✓ Analizar la estrategia. Identificar
- ✓ Analizar la estrategia. Ayudar
- ✓ Creación de grupos
- ✓ Responder en situación de crisis.

En la educación universitaria interesa la implantación de este enfoque para lograr un mayor desarrollo de destrezas y habilidades específicas de los nuevos profesionales, con objeto de conseguir desempeños más adecuados a los nuevos contextos laborales. La formación por competencias supone unos procesos de enseñanza-aprendizaje que transfieren conocimientos, habilidades y actitudes, que capacitan a los futuros profesionales para

afrontar las demandas de los contextos laborales y sociales en los que se insertarán (Gómez, 2010, pág. 52).

Desde esta perspectiva, el contexto educativo es una parte fundamental de la formación profesional de los Trabajadores Sociales, por tal motivo, desde aquí se debe otorgar enfoques teóricos y metodológicos para brindar una intervención sistémica a los diferentes grupos humanos que se encuentran en los distintos contextos de intervención del profesional educativo, laboral, salud, protección, etc.

Con respecto a la metodología implementada en esta investigación está enmarcada en la aplicación de un cuestionario diseñado con las competencias profesionales más importantes recogidas por el Libro Blanco de la Titulación de Grado en Trabajo Social, lo cual arrojó como resultado la influencia positiva del contexto educativo a la hora de la formación profesional, asimismo el material teórico-práctico es un elemento fundamental para el abordaje de casos en los diferentes contextos en los que se desenvuelve el profesional

En otro estudio realizado por Díaz (2003) denominado Los ámbitos profesionales del Trabajador Social, da a conocer que los diferentes ámbitos en los que interviene el profesional de Trabajo Social poseen peculiaridades, pero en los distintos momentos metodológicos que lleva a cabo el profesional siguen siendo los mismos, pues se parte de un diagnóstico, intervención, evaluación y seguimiento. En estas diferentes fases se van conociendo las diferentes problemáticas que acarrearán los distintos grupos prioritarios con los que interviene el profesional. Así mismo, en este apartado, se detallan algunas de las funciones tradicionales que llevan a cabo los profesionales, entre ellas se encuentran las siguientes:

- ✓ Función preventiva que se corresponde con todas aquellas actividades que van dirigidas a la actuación precoz, es decir, previa a que las necesidades o problemas sociales hayan aparecido para evitar que se produzcan.

- ✓ Función promocional dirigida a promover la creación de los recursos sociales necesarios y a la mejor utilización y orientación hacia los mismos, así como a mejorar el funcionamiento de los recursos existentes. (Díaz, 2003, pág. 6).

Estas y muchas más funciones del Trabajo Social van a estar condicionadas puesto que desde las diferentes áreas de intervención, se labora desde una diferente perspectiva, por ello la metodología requiere una implementación adecuada. Sin embargo, disponer de las distintas funciones, no sólo contribuye a orientar la intervención, sino a cambiar la realidad o situación problema en la que se encuentran las personas.

Ya en un contexto Latinoamericano, en Colombia, la investigación de López y Chaparro (2006) titulada Competencias Laborales del Trabajador Social vistas desde el Mercado Laboral avalada por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. En este artículo se planteó como objetivo general: conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas.

Con respecto a la metodología del presente artículo se adoptó un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo. Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista estructurada con un formato de preguntas prediseñado teniendo en cuenta las variables del estudio. La unidad de análisis estuvo conformada por los jefes inmediatos del Trabajador Social en las diferentes instituciones seleccionadas (López & Chaparro, 2006).

Entre los principales resultados que respondieron al objetivo general se conoció que es primordial una adecuada formación profesional del Trabajador Social para identificar las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta laboral hacia el logro de las expectativas y resultados que las empresas desean tener. Para ello el profesional debe actualizar y adaptar su perfil acorde a los requerimientos actuales que exige la profesión con la finalidad de responder a los distintos desafíos de este entorno.

En otro estudio realizado en Costa Rica por Molina y Guzmán (1986) titulado Consideraciones para la formulación del perfil profesional del trabajador social, se plantea como objetivo general: identificar las características del perfil profesional acorde a las demandas de los diferentes contextos de acción del Trabajador Social. Un aspecto relevante planteado en este apartado es sobre la incidencia que tiene el profesional sobre la realidad de los grupos humanos, debido a que es el único profesional que trabaja de manera directa con el usuario lo cual contribuye a conocer con quienes se desenvuelve, sus entornos inmediatos de interacción, permitiendo conocer sus necesidades y calidad de vida.

La práctica profesional al contribuir a reproducir las condiciones de vida de la fuerza de trabajo se desenvuelve en la esfera de lo económico, pero también en la esfera de lo político ideológico, pues la relación cotidiana que establece con los sectores sociales que atiende afecta el modo de pensar y de vida de los usuarios de los servicios y a su vez, defiende los intereses institucionales por cuanto es el técnico que maneja la relación entre la demanda y la respuesta de los servicios sociales (Molina & Guzmán, 1986, pág. 9).

Por tal motivo, se destaca que actualmente el profesional lleva a cabo un sinnúmero de funciones dentro de los diferentes contextos, todo esto responde a las diferentes demandas o necesidades presentes en los diferentes grupos humanos, además, el profesional no interviene sólo, se encuentra acompañado de un equipo interdisciplinario lo que da como resultado una intervención más fructífera.

Otro trabajo en el que se evidencia la misma conclusión es en el trabajo de titulación de Moran, en el año 2020, en la ciudad de Guayaquil, titulado Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19, con la importancia de “Caracterizar la intervención del Trabajo Social en el lugar de trabajo durante la emergencia de salud (COVID -19)”, utilizando un enfoque mixto ya que la autora menciona que:

Se realizó una comparación entre las funciones que cumple el Trabajador Social en la actualidad y cual considera que son los roles o

funciones con mayor relevancia en el profesional. De modo que, se expone que los profesionales aún cumplen funciones operativas dejando a un lado las realidades sociales o necesidades del colaborador, en donde se relaciona con los enfoques de intervención social, específicamente, el enfoque asistencial. En los roles con relevancia le dan prioridad al velar por los derechos de los colaboradores. En este punto, se crea un debate entre lo que hace y lo que realmente deben hacer en bienestar del colaborador (Morán, 2020).

Otro importante hallazgo lo hizo Fayna Mesa, en el año 2015, en su investigación denominada El Trabajo Social de Empresa: otro ámbito de trabajo, al concluir y relacionar el concepto de Bienestar Ocupacional y Trabajo Social:

“Partiendo del concepto de Bienestar Ocupacional, los profesionales pertenecientes al estudio buscan identificar las necesidades del trabajador, incluso antes de que aparezcan, informando y orientando a todos los trabajadores, sin hacer distinciones entre las diferentes categorías, aunando las distintas situaciones que pueden mejorar el rendimiento del trabajador, al tener una atención individualizada y que tiene presente todas las esferas de la vida de una persona.”

Esa es la diferencia del Trabajo Social de Empresa, que ve al trabajador como persona y no solo como una figura humana de rendimiento y productividad. Así, afirmamos que los Trabajadores Sociales Empresariales son los profesionales que poseen las herramientas necesarias para ocuparse del Bienestar Ocupacional, al englobar los factores personales, sociales y económicos en el ámbito laboral, sin dejar de tener presente la política de la empresa (Mesa, 2015).

En la ciudad de Guayaquil, según Castro y Ronquillo en su trabajo titulado “Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento

humano. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las carreras universitarias de trabajo social del Ecuador en los años: 2017 – 2021. Dicho estudio tuvo como objetivo general: describir el estado de desarrollo científico alcanzado sobre trabajo social laboral en empresas e industrias, realizadas como trabajos de titulación de grado y posgrado en las carreras de trabajo social de las universidades ecuatorianas (Castro & Ronquillo, 2021). En este apartado sus autoras hacen énfasis en la gestión del profesional en el área de talento humano en la organización

Es necesario crear un modelo de gestión que oriente a los profesionales de la carrera sobre las actividades que deba realizar en el área de talento humano, así como las fortalezas y oportunidades que se pueden obtener al ser aplicadas. A la vez, concientizar como profesionales de Trabajo Social a las empresas de la importancia de la implementación de nuestras metodologías y planes para lograr el bienestar laboral en equilibrio entre el colaborador y el empleador (Castro & Ronquillo, 2021).

Desde el punto de vista de las autoras de la presente investigación, hoy en día, en el Ecuador aún existe mucho desconocimiento sobre las funciones que realiza un trabajador social en las organizaciones las cuales muchas veces realizan otras funciones, a la profesión se relaciona con la ayuda a los demás y la posibilidad de ayudar a obtener un mayor bienestar en la gente que acude a nosotros lo cual no está del todo mal, pero no son las únicas funciones que realiza un trabajador social, sobre todo en las organizaciones.

Las personas tienen ideas estereotipadas las cuales pueden afectar de manera negativa a la profesión y al debido funcionamiento de esta, ya que no hay gran cantidad de información sobre el tema, este inconveniente ha hecho que las personas no cuenten con el conocimiento sobre la profesión. Por lo cual, es importante que se profundice el tema y generar el conocimiento necesario a las personas sobre el rol del Trabajo Social en las organizaciones laborales.

Es un punto que también se puede identificar en el trabajo de titulación de Sánchez, en el año 2022, titulado Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en recursos humanos para una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. Tuvo como objetivo general: analizar la gestión del Trabajo Social en el Departamento de Recursos Humanos a nivel organizacional de la empresa, desde un enfoque mixto. En base a esto, la autora menciona que:

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

En las investigaciones revisadas coinciden en que el Trabajo Social es una profesión llena de diversidad en cuanto a funciones, actividades, cualidades, actitudes y valores del profesional que ha permitido direccionar su acción en los diferentes campos de intervención, formando sujetos de derechos activos para el logro objetivos institucionales y personales, siendo así como contribuyen al bienestar de la sociedad y a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, hay que romper la brecha de desconocimiento existente en torno al Trabajo Social, ya que es una profesión muy poco reconocida en el país, cuando debería ser todo lo contrario ya que es una profesión que enriquece a la empresa, al personal y en general a la sociedad. Es una profesión ligada al crecimiento y bienestar de la sociedad, en este caso de los trabajadores y las empresas.

Por consiguiente, en otro estudio titulado Competencias específicas del profesional de Trabajo Social en el contexto educativo ecuatoriano por Ramón, Lalangui, Gucachichulca y Espinoza (2019) sus autores plantean

que estas competencias deben distinguir a un Trabajador Social, asimismo, debe estar presente en todo profesional capaz de ejercer con calidad y de manera óptima y eficiente la ocupación que desempeña; atributos no ajenos al trabajador social. Los autores de este estudio traen a contexto algunas de las competencias presentes en el profesional de Trabajo Social:

- Capacidad para intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones fundamentadas acerca de sus circunstancias, riesgos, opciones y recursos.
- Capacidad para prevenir y atender situaciones de crisis, valorando urgencias, planificando estrategias de actuación, gestionando la intervención y evaluando sus resultados.
- Capacidad para interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a fin de promover cambios y mejoras de las condiciones sociales de vida, mediante la utilización de los métodos y técnicas de trabajo social más apropiadas a cada contexto específico.
- Capacidad para promover el crecimiento individual, la autonomía personal y el desarrollo de habilidades de relación interpersonal mediante la promoción y creación de grupos a través de las técnicas propias del Trabajo Social grupal y la aplicación del conocimiento y las habilidades sobre dinámica de grupos.
- Capacidad para apoyar y promover el desarrollo de redes sociales para hacer frente a las necesidades de individuos y grupos mediante la creación de equipos interdisciplinarios y multi organizacionales.
- Capacidad para planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.
- Capacidad para actuar en la resolución de situaciones de riesgo derivadas del propio ejercicio profesional.
- Capacidad para trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multi-organizacionales con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines y objetivos, e incluso de

contribuirá la gestión constructiva de posible desacuerdo (Ramón, Lalangui, Gucachichulca y Espinoza, 2019, pág., 1).

Todas estas competencias presentes en los profesionales de Trabajo Social representan el compromiso ético, crítico, autocrítico y responsable; aprendizaje y aplicación de los conocimientos en la práctica en su intervención en los distintos contextos en los que desarrolla su accionar.

Por otro lado, se encuentran presentes las necesidades laborales del trabajador social, por ello, el autor Revuelta L. en España (2014) en su artículo *Trabajo Social, necesidades, problemas y recursos*, donde se menciona que el análisis de las necesidades sociales en la intervención profesional del Trabajo Social es parte indispensable en la aplicación de cualquier modelo teórico de intervención, orientado a afrontar los problemas sociales, tanto en la dimensión individual-familiar como en la grupal y comunitaria. Este apartado tuvo como objetivo general: identificar las funciones del profesional del Trabajo Social sus necesidades, problemas y recursos dentro de la empresa para realizar su labor.

Finalmente, se puede mencionar que, dentro del contexto laboral, en las organizaciones laborales de metalmecánica, el profesional en Trabajo Social realiza funciones relacionadas a seguridad y salud ocupacional que beneficien a los trabajadores. En muchas situaciones dichas funciones están direccionadas a atender los riesgos laborales que están presentes en este espacio. Por tal motivo, el profesional trabaja en programas de promoción, prevención y atención de los riesgos laborales.

1.2 Definición del Problema

El Trabajo Social fija su intervención profesional en la interacción que tienen los individuos con su entorno, además, se centra en transformar las problemáticas sociales que influyen en los sujetos sociales, también de reconocer sus derechos y otorgarles las mismas oportunidades a todos y todas.

El Trabajo Social dentro del campo laboral se caracteriza por ofrecer un servicio de bienestar a los trabajadores, mismo que se ve enmarcado y determinado tanto por las funciones asignadas al profesional, así como por las políticas y procedimientos internos que posea dicha empresa.

El Departamento de Recursos Humanos o sus homónimos que hicieran sus veces, tienen la obligación de contratar profesionales capacitados que contribuyan a la ejecución de diversos procedimientos que permitan el desarrollo de estrategias propias o establecidas, enfocadas en ofrecer bienestar a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, en estos procesos de ejecución existen varios factores que pueden limitar el desarrollo del bienestar. Entre estos destacan: el tipo de organigrama que posea la empresa, el giro del negocio, la visión y el presupuesto que los propietarios decidan designar para los procesos de bienestar. Sumado a ello se encuentra el manejo administrativo de los altos mandos y la cantidad nominal del personal operativo existente, en relación con las áreas administrativas.

Como resultado de la existencia de uno o varios de estos factores en una determinada empresa, vaticina la posibilidad de que surjan dificultades administrativas, lo cual se puede ver fortalecido si los departamentos que deben dar solución a las problemáticas, no se encuentran bien organizados y no poseen capacidad de respuesta a los problemas.

Muchas veces, el área de recursos humanos, tampoco dispone de los diversos departamentos o áreas necesarios para proporcionar dicho bienestar, ya que las áreas tales como Nómina y Selección, son las que mayormente se encuentran alineadas y organizadas, sin embargo, otras áreas como Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Trabajo Social, son áreas que en reiteradas ocasiones no se encuentran establecidas, ya que, puede estar unificada como una sola área, o en su defecto puede existir poca cantidad de profesionales en la misma, los cuales se encuentran desarrollando tareas de otras áreas, porque para la contratación de más profesionales no se destina el presupuesto esperado.

Es en estos casos cuando los profesionales de esta área en específico, cuyo contacto con los colaboradores es de manera directa, pueden llegar a tener sobrecarga de tareas y actividades, ocasionando el desgaste del profesional y un desarrollo de funciones deficiente debido a la cantidad de trabajo existente, es decir, que el profesional no realizará un buen trabajo por la cantidad de actividades que realiza, lo cual no le permite ejecutar su labor de manera óptima por la misma sobrecarga.

A estas circunstancias, encima que muchos profesionales no están capacitados para desarrollar funciones de otras ramas sociales o ingenierías, tal como sucede con los profesionales de Trabajo Social, que deben realizar informes técnicos de higiene y seguridad industrial, sin tener quizás la preparación para hacerlo, por motivo de que su formación no está dirigida a la realización de estas actividades.

Es ahí donde se denota la poca organización que posee el departamento de Recursos Humanos en destinar recursos para el bienestar de los trabajadores operativos y los trabajadores del área de bienestar social, ya que, para la realización del informe técnico en casos de accidentes laborales. Estos informes deben ser elaborados de forma conjunta por los responsables de higiene y seguridad industrial, los responsables de salud ocupacional y el responsable de trabajo social. Sin embargo, es responsabilidad única del técnico de seguridad industrial, porque conoce la planificación en cada área de una empresa.

Siendo a su vez las áreas de higiene y seguridad industrial quienes dan contingencia inmediata a las situaciones de emergencia suscitadas dentro de la infraestructura de la empresa, otorgando como única responsabilidad al Trabajador Social el acompañamiento institucional sobre los trámites del accidente junto con su familia, hasta finalizar el proceso de riesgo laboral en la que se encuentre, el cual finaliza cuando existe reincorporación del trabajador a la empresa y el cierre de su caso.

En la circularidad y simbiosis de estos procesos, se puede dar como resultado que, debido a la falta de personal capacitado, los roles y funciones

de cada responsable lleguen a mezclarse y confundirse entre sí, como responsabilidad única y directa de los altos mandos y propietarios cuando no destinan los recursos y preocupación necesaria a estas áreas que propician la sensación de bienestar de los trabajadores, de manera mucho más evidente que otras áreas de cualquier institución o empresa.

El Trabajador Social dentro de la empresa cumple un sin número de funciones que van dirigidos hacia el recurso humano de la empresa. El profesional acompaña al trabajador desde el inicio de la relación laboral entre empresa- trabajador. Por tal motivo, el profesional se convierte en el primer contacto del nuevo empleado. En relación con las empresas de metalmecánica, el rol del Trabajador Social está direccionado a atender aquellas necesidades laborales que surjan en este contexto, sobre todo, aquellas que están relacionadas a la seguridad y salud ocupacional, pues en mayor medida actúa en torno a los riesgos laborales, en donde implementa diferentes estrategias para que dichas situaciones sean atendidas. Entre ellas:

- ✓ Aviso y seguimiento de accidentes laborales.
- ✓ Cooperación en investigación de accidentes laborales.
- ✓ Calidad y balance de vida personal y vida laboral.
- ✓ Salvaguarda la competencia laboral de los trabajadores.
- ✓ Manejo de relaciones laborales entre trabajador y empleador.
- ✓ Seguimiento de casos sociales a partir de las enfermedades comunes y enfermedades ocupacionales, reportadas por la empresa.
- ✓ Ficha y diagnóstico socio económico.
- ✓ Investigación y análisis de renuncias, ausentismo, accidentabilidad, riesgos laborales y rotación de personal.
- ✓ Atención de casos sociales a partir del chequeo médico ocupacional, movimientos y traslados de personal, promociones del personal, renuncias, ausentismo, accidentabilidad, riesgos laborales y rotación de personal.

Se puede mencionar que este tipo de empresas, la mayor necesidad que presentan los trabajadores gira en torno a los riesgos laborales, los mismos que pueden afectar desde diferentes aspectos como pérdida de autonomía, minusvalía y alteración de proyectos de vida familiar y laboral, donde se ven afectados los miembros que conforman las familias y por supuesto la empresa.

1.3 Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta General

¿Cuál es el perfil profesional del Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica privada?

1.3.2. Preguntas Específicas

¿Cuáles son las necesidades laborales que se demandan al profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica?

¿Cuáles son las competencias (conocimientos, destrezas y habilidades y actitudes) del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica?

¿Cuáles son las funciones y tareas del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Definir el perfil profesional del Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica privada de Guayaquil durante el período 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar las necesidades laborales que se demandan al profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

Identificar las competencias (conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes) requeridas del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

Definir los roles y funciones del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

1.5. Justificación

El profesional de Trabajo Social resulta ser un elemento clave en la empresa y para su política social. Hay que tener en cuenta que las organizaciones deben ser vistas como un sistema integrado, por tal motivo se debe poner mayor énfasis en el recurso humano, puesto que son ellos los que mueven y trabajan para producir en la empresa, por ende, se debe proporcionarles un buen ambiente laboral, basado en procesos de capacitación, recompensas, mediación entre trabajador-empleador, promoción de trabajo en equipo, todo esto mencionado lo puede realizar el profesional de Trabajo Social desde su accionar, por tal motivo su contratación es esencial en la empresa.

Ante la demanda de trabajadores sociales las empresas se han visto en la necesidad de observar las competencias de estos profesionales para asegurar que se conviertan en un aporte y en un eje ejecutor de la atención de las necesidades del personal, es decir, del bienestar social, por ello es importante tener claro un perfil, tanto para las empresas como para la academia, para que sepan valorar la profesión desde los mismos profesionales hasta los contextos de pertenencia (Baidal, 2014, pág. 21).

Los trabajadores sociales se encuentran insertados actualmente en el ámbito laboral, por su formación pueden llevar a cabo diversas funciones desde su intervención de manera individual, grupal y de casos, por ello, se

conoce que los profesionales de esta índole se gestores de cambio y promueven los derechos de los diferentes grupos vulnerables.

Con respecto al aporte científico de este estudio, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil presenta dominios y líneas de investigación, entendiendo que estos son las fortalezas tecnológicas, artísticas, científicas y humanísticas de la academia en investigación. En relación con el problema que se presenta, este tema se ubica específicamente en el dominio 4, Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas y democracias; el cual establece como eje central a los sujetos sociales y cuyo interés prevalece en las políticas que se implementan en busca del desarrollo, las distintas realidades sociales que requieren de atención y estrategias, así como también las necesidades de los diversos grupos y sus condiciones de vida. Además, este dominio muestra interés por las dinámicas e interacciones socioculturales, enmarcado en las líneas de investigación de los derechos humanos y el bienestar, así como también los problemas del sujeto y su relación en distintos entornos (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

Lo mencionado, responde al objetivo 5 del Plan Nacional de Desarrollo denominado Creación de Oportunidades 2021-2025, el cual expresa la protección a las familias garantizando los derechos, eliminando la pobreza y garantizando la inclusión social. Con este objetivo se busca el desarrollo de toda la población en el país, promoviendo un estado de derechos, brindando oportunidades y servicios para fortalecer las capacidades de las personas, y así lograr que estas dejen de limitarse como beneficiarios y se reconozcan como sujetos de derechos (Secretaría Nacional de Planificación, 2021-2025).

De la misma manera, el impacto social que tiene este trabajo es específicamente con los trabajadores metalmecánicos de empresas privadas, debido a que el rol que cumple el profesional de Trabajo Social en este ámbito está ligado con el bienestar organizacional del recurso humano.

Además, este impacto no solo se refleja de manera interna en la empresa, sino externa, debido a la ejecución de proyectos y programas sociales impulsados por el profesional de Trabajo Social, los mismo que pueden ser replicados en otras grandes empresas de esta rama, lo cual incidiría en el crecimiento y productividad de todo el sector industrial, beneficiando a la economía del país.

Desde la profesión del Trabajo Social, la relación que posee con el contexto laboral siempre ha existido desde la época de la industrialización, por tal motivo siempre van a estar vinculados con el objetivo de mejorar el bienestar del recurso humano de la organización, promover sus derechos, ser puente con el empleador, ser creador de políticas sociales que beneficien al empleado y ser protagonista de apoyar en los procesos de adaptación del empleado-empresa.

De igual forma, es imprescindible destacar que este trabajo también responde los fundamentos de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), ya que en esta se refiere a que las instituciones de educación superior, incluidas las universidades, tienen la responsabilidad de brindar a la sociedad profesionales bien preparados, pero también tienen un alto grado de sensibilidad a los problemas de la sociedad, para dar una respuesta pronta y completa, con proyectos pertinentes y servicios efectivos para lograr el desarrollo en todos los aspectos del país (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Finalmente, el presente estudio podrá ser utilizado como insumo para futuras investigaciones para quienes se interesen en profundizar y diversificar el perfil profesional del Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupaciones dentro de una empresa.

CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Teoría de la Motivación de McGregor

McGregor, indica en las teorías que se observan dos estilos de comportamientos en el ambiente corporativo, define su teoría y demuestra dos estilos, por lo cual señala dos estilos directivos; participativo y autoritario. Para dirigir administrar una compañía los gerentes pueden adoptar dos posturas.

El primero el trabajador considera el trabajo como un deber y siempre intenta escapar de sus objetivos. Los trabajadores deben ser obligados, castigados o amenazados a realizar sus funciones y alcanzar los objetivos establecidos. Para hacer el trabajo adecuadamente, se debe adoptar esta perspectiva. El trabajador debe tener un líder al que respeta, obedece y teme, porque no puede asumir responsabilidades y prefiere obedecer órdenes. McGregor llamó a este tipo de posición Teoría X.

El segundo nos indica sobre la creatividad, la imaginación y el pensamiento de los trabajadores. El trabajo es motivador y forma parte de la vida, al igual sobre las actividades al aire libre, el juego, integraciones. El trabajo no es considerado como una carga ni una obligación. Es el momento de producir, los trabajadores pueden dar ideas y expresar su comportamiento sin obstáculos, porque los administrativos comparten el mismo objetivo basado en crecimiento y el desempeño laboral. Las características de la Teoría Y.

Las teorías de McGregor están relacionadas con la motivación, el entusiasmo y las actitudes de liderazgo. En este contexto, McGregor centra su atención no sólo en la gestión de personas, sino también en las

relaciones y en cómo se siente un líder en ese entorno en función de sus tareas, acciones e interacciones con el grupo que lidera. De ahí las teorías

Características y fundamentos de la Teoría X

En la teoría X, el trabajador ve el trabajo como una obligación, un castigo, ocasionando un problema importante en la productividad. Lo cual es necesario para promover la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Principales características de la teoría son:

- ✓ El control y el castigo no son una forma de motivar el desempeño laboral de los trabajadores.
- ✓ La Gerencia es responsable de la gestión de los recursos de la compañía y su principal objetivo es el desempeño financiero.
- ✓ Los trabajadores quieren ser sumisos y no quieren asumir la responsabilidad y tomar decisiones o responsabilidades. No tienen ambiciones.

Características y fundamentos de la Teoría Y

En la Teoría Y, los administradores creen que los trabajadores observan el trabajo como fuente de motivación y satisfacción diaria. Por lo tanto, no hay obstáculos para lograr los objetivos de la compañía y no hay fatiga en el cumplimiento de las metas, porque el trabajo se realiza con entusiasmo y satisfacción. Los supuestos que fundamentan la teoría son:

- ✓ El esfuerzo físico o mental en el trabajo se considera algo muy natural y puede compararse con algo agradable como un momento de descanso.
- ✓ El control, el castigo o la sumisión no son medios para fomentar el rendimiento de los trabajadores.
- ✓ El compromiso con las metas y los objetivos alcanzados son recompensados por realizar un determinado trabajo. Los trabajadores se sienten motivados para lograr sus objetivos laborales porque saben que pueden lograr más según el tipo y la calidad del trabajo que realizan

- ✓ En el ambiente laboral, los funcionarios no sólo comprenden sus responsabilidades, sino que comienzan a buscarlas. Esperan mejorar su desempeño y destacarse entre la multitud.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Necesidades Laborales

El análisis de las necesidades laborales en “la intervención profesional del Trabajo Social es parte indispensable en la aplicación de cualquier modelo teórico de intervención orientado a afrontar los problemas sociales, tanto en la dimensión individual-familiar como en la grupal y comunitaria, “al ser aplicables de forma estructurada a un amplio muestrario de situaciones” (Fernández, 2021).

Por consiguiente, la idea de necesidad laboral como objeto teórico permite mirar simultáneamente aspectos individuales y estructurales desde una perspectiva objetiva y universal a las necesidades sociales básicas, que tienen los trabajadores, independientemente del contexto cultura. (Fernández, 2021).

2.2.2. Competencias

Desde la perspectiva de Alles, quien nos propone el estudio de una serie de competencias: prudencia, ética, liderazgo, comunicación, etc., a través de las conductas manifiestas, de aquello que puede verse a partir del comportamiento del individuo, sin perder de vista que la génesis de dichas conductas anida en lo más profundo de la personalidad. La autora subraya que los comportamientos o conductas (ya sea algo que se dice o algo que se hace) son la parte visible de las competencias, y que es posible mejorarlas actuando sobre los propios comportamientos (Alles, 2007).

Las competencias se conforman por las características de personalidad que vehiculizan el éxito; no representan cualquier característica de personalidad sino sólo aquellas que llevarán a una persona a tener una performance

superior o de éxito. Por lo tanto, se está hablando de talento, tal como ya fue definido.

Las organizaciones se preocupan por crear condiciones favorables para que sus empleados desarrollen sus competencias. Adquirir nuevas competencias no es una actividad anterior al trabajo o que se efectúa aparte del trabajo; se realiza en el transcurso mismo del trabajo y mediante este. Las competencias no son cualidades innatas que la experiencia no hace más que desarrollar. Son el producto de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella, experiencia que permite la integración con éxito de los conocimientos y del savoir-faire afin de construir competencias inéditas.

2.2.3. Trabajo Social

La figura del trabajador social resulta fundamental en las relaciones laborales en tanto y en cuanto el tamaño de los grupos demanda una cobertura específica. Para lo cual es necesario entender la acción del trabajo social dentro de esta área, en toda organización que mantiene un elevado número de participantes es necesaria la intervención de un trabajador social, será este quien en base a sus conocimientos se encargue de velar por el bienestar de los empleados (Raya & Caparros, 2013).

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

Según La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), en su asamblea celebrada en Montreal en el año 2002, el Trabajo Social como profesión es:

“La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el

fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social” (Urra, 2013).

Trabajo Social desde sus inicios hasta la actualidad ha respondido a las necesidades de los más vulnerables, respondiendo efectivamente a los distintos contextos y a los nuevos retos humanitarios, sin perder de vista su accionar en emergencias y desastres, desde un rol secundario, de soporte técnico y sanitario, por lo que es de importancia desarrollar y fortalecer su accionar en dicho contexto (Gallo, 2020). Actualmente, en el Ecuador se encuentran diversos campos laborales muy activos, que son las salidas laborales más frecuentes la carrera de Trabajo Social, tales como: salud, protección, educación y laboral.

2.2.4. Accidentes Laborales

Según la resolución N° CD 513 del INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL Un “accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.” Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo. (IESS, p. 11).

En las empresas metalmecánicas los trabajadores están expuestos a accidentes laborales, puesto que la utilización de estos materiales inflamables, por tal motivo se es necesaria la gestión del personal de talento humano para otorgar los implementos y equipo necesario para la ejecución de actividades.

2.2.5 Peligro

“Es la fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.” Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales. Tomo 2, Gestión de la Prevención. Grupo Editorial CEAC, S.A. Perú, 2000.

2.2.6 Enfermedad Profesional u Ocupacional

Según la resolución N° CD 513 del INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. “Las enfermedades profesionales u ocupacional, son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral”. (IESS, p. 10).

2.2.7. Intervención en Trabajo Social

La Intervención en Trabajo Social es la acción racional y comprometida entre el Trabajador Social y los sujetos en una situación determinada (problemas y/o necesidades) buscando la transformación de esa situación. (Rozas Pagaza, 2002). Aunque el mandato institucional de las empresas se reduce habitualmente a que el Trabajador Social verifique o constate las situaciones de los trabajadores para gestionar las prestaciones del seguro social y que el propósito más o menos verbalizado de las empresas es obtener el bienestar de los empleados para que produzcan más y mejor, en los “*intersticios*” que dejan las contradicciones institucionales, el Trabajador Social tiene oportunidad de ruptura. (Salazar, 2004).

2.2.8. Rol

Cuando se menciona la palabra rol, se entiende que es el papel que es asignado a cada persona dentro de un sistema social, el mismo que debe cumplirse para adaptarse socialmente. Un rol es un elemento de contenido del método que define un grupo de habilidades, competencias y responsabilidades que están relacionadas entre sí. Los roles sirven para especificar quién realiza alguna tarea, así como para definir un conjunto de

productos de trabajo de los que son responsables Fernández, 1999, citado por (UNEMI, 2019, p. 4).

Según Martha Alles, el rol puede ser entendido como el conjunto de comportamientos y acciones esperados de una persona que ocupa una determinada posición o puesto en una organización. Estos comportamientos y acciones están vinculados a las responsabilidades y tareas específicas que se requieren para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva. Pag. 264. Además, Merton (1995), propone algunas categorías que hacen énfasis en la adaptación del ser humano en la sociedad a partir de los diferentes roles a cumplir:

- ✓ En primer lugar, conformidad: los sujetos indican estar de acuerdo con los roles y normas asignados a cada uno, con esta aseveración se da paso a la adaptación de los individuos en la sociedad.
- ✓ Segundo, innovación: en esta segunda categoría se basa en la realización de otros roles u otras acciones por parte de las personas, en muchos casos puede ser delictivas, esto lo hacen con la finalidad de reconocimiento o demostrar su capacidad para salir de su zona de confort.
- ✓ Siguiendo con el ritualismo: aquí los sujetos sociales cumplen los preceptos morales y sociales de manera estricta y discreta lo que indica la sociedad, siguiendo el mismo patrón acorde a lo asignado a cada uno.
- ✓ Por consiguiente, retraimiento: aquí se caracteriza a los individuos que se excluyen socialmente, pues no siguen el patrón establecido socialmente, ni cumplen con los estándares acordados en un primer momento, por ende, dejan de un lado las normas sociales.
- ✓ Finalmente, rebelión: en esta última clasificación se hacen énfasis en todos aquellos individuos que no realizaron ningún esfuerzo por seguir el modelo y las normas establecidos socialmente, por el contrario, tuvieron preferencia en construir su propio sistema de reglas (De Grande, 2014).

En base a esto, se puede indicar, que los roles son construidos socialmente en base a patrones para cada uno de sus miembros, los mismos que direccionan la conducta de la persona en su diario vivir, por lo tanto, cada

persona cumple una función acorde a su capacidad, posición, nivel o jerarquía, todo esto permitirá adaptarse socialmente.

Sin embargo, también se introduce una perspectiva psicosocial, es decir tratar de predecir o suponer lo que una persona debe hacer en sus diferentes sistemas, por esto debe moldear y afinar sus comportamientos como lo exige la sociedad, para lograr este cometido es necesario que aprendan habilidades sociales para que se desenvuelvan en cada contexto.

Así mismo, es importante resaltar que los roles se ajustan a partir del grado de responsabilidad que las personas tengan en sus diferentes entornos en los que interactúa, considerando que el rol que tiene el profesional de Trabajo Social es realizado en diferentes contextos, uno de ellos es el espacio laboral, quien desde el departamento de recursos humanos realiza acciones en beneficio del trabajador con la finalidad de promover el bienestar organizacional y su adaptación en la misma. También, no sólo es este profesional a quien se le asigna funciones y roles en este departamento, sino que trabaja en conjunto con un equipo interdisciplinario, cuyos miembros asumen un papel acorde a sus capacidades.

En relación con esto, se menciona que los roles asumidos en equipo dentro de las organizaciones se cumplen acorde a los puestos de trabajo dependiendo de los conocimientos y capacidades de los miembros del equipo. Fandiño D. (1992), propone cinco roles que debe desempeñar el Trabajo Social en la práctica directa:

Rol de mediador. - se identifican dos componentes:

- los negociadores o partes en conflicto
- el trabajador social como parte mediadora.

La neutralidad no debería entrar en conflicto con el deber del Trabajador Social de defender y garantizar los derechos y beneficios del sistema cliente. Estos son principios éticos. Por tanto, este rol vendrá determinada por la valoración de la solución al problema, en este sentido, debe ser muy clara y excluir la necesidad de asumir el rol de defensor y árbitro.

Rol de defensor. - La responsabilidad del Trabajador Social en el desempeño de esta función es proteger y defender los derechos y beneficios de los miembros del sistema cliente, cuando estos derechos y beneficios sean violados, disminuidos o terminados. El cumplimiento de este rol es considerado uno de los principales deberes de un Trabajador Social, los códigos de ética lo incluyen explícitamente como un principio ético.

Rol de consejería. - La dificultad del sistema cliente para resolver problemas puede deberse en parte a la falta de información adecuada, la falta de objetivos claros, la incapacidad de identificar la solución prioritaria de problemas y la incapacidad de tomar decisiones. el trabajador social está orientado a proporcionar información adecuada, a facilitar un proceso de reflexión sobre una situación particular, a aclarar los objetivos del sistema del cliente, a permitirle identificar y priorizar soluciones alternativas a los problemas y a fomentar el desarrollo de procedimientos de toma de decisiones.

Rol de educador. - El objetivo es que el sistema cliente realice eficazmente las tareas de la vida diaria, lo cual el Trabajador Social contribuye al adecuado desempeño del rol del sistema cliente a través del desarrollo de habilidades, destrezas sociales y la adquisición de conocimientos adecuados a la situación.

Rol de facilitador de recursos, servicios y oportunidades. - el Trabajador Social informa al sistema cliente sobre la existencia de recursos, servicios y oportunidades relacionados con sus necesidades, negocia sus concesiones y educa al usuario en su consumo efectivo.

El Trabajador Social es un experto en el sistema de seguridad y bienestar social. La acción se refiere a la relación con las diversas redes de apoyo utilizadas para satisfacer las necesidades y aspiraciones del sistema del cliente con el fin de garantizar que el cliente reciba la asistencia necesaria de manera oportuna de acuerdo con los recursos disponibles para las redes de apoyo.

2.2.9. Roles del Trabajo Social

El rol del Trabajador Social en empresas es de planificar, organizar, orientar, potencializar las habilidades y destrezas que dispone cada uno de los empleados, buscando que el trabajador sea más eficiente y un bienestar laboral donde la empresa le ofrezca las seguridades debidas; así mismo, lograr las respectivas oportunidades de ascenso laboral de acuerdo con su formación profesional. El profesional de Trabajo Social se encuentra dentro del área de Bienestar laboral, Capital Humano, Recursos Humanos, Relaciones Industriales; las cuales surgen como respuesta a la necesidad de contar con un órgano de gestión de las personas dentro de las empresas. (FloresPérez & Saucedo, 2018).

2.2.11. Función

Alles 2011 Las funciones se utilizan para describir lo que una persona debe hacer en un trabajo en particular, mientras que las competencias, por otro lado, describen cómo debe hacerlo. Las competencias están relacionadas con las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para llevar a cabo las funciones con éxito. Pág. 488.

2.2.12. Funciones del Trabajo Social

Las funciones del TS destacan la importancia de que los profesionales en Trabajo Social adopten una actitud de iniciativa para incursionar en nuevos campos, implicando la capacidad de movilizarse en la búsqueda de espacios laborales y otras alternativas atractivas de trabajo, adaptando sus propias habilidades con un comportamiento creativo. Entre las áreas poco exploradas, según las autoras se encuentran: la consultoría, la intervención terapéutica, funciones preventivas, investigativa y de atención a problemas organizacionales (Alvarado M. , 2007).

De igual manera, como han ido evolucionando las industrias, el Trabajo Social ha tomado más fuerza en diferentes y nuevos campos, pero cabe mencionar que en algunos de los campos como es el caso de las Empresas, el profesional de Trabajo Social aún no ha logrado posicionarse en su

totalidad, en relación con su rol y funciones. Algunas de ellas giran en torno a planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos (Domenech, 1995).

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

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

Según Castro et al. (2017) las funciones del Trabajo Social se describen en:

- ✓ Investigación Social: los trabajadores sociales recurren a diferentes métodos y el más utilizado suele ser el científico, también utilizan distintas técnicas de investigación para analizar y diagnosticar los problemas sociales que permiten restituir, mantener el bienestar y la calidad de la vida de población
- ✓ Programación social: El diseño de acciones y estrategias para atender los problemas sociales y las necesidades insatisfechas, que se plasman en programas y proyectos, que siempre se deben considerar tanto el marco jurídico y el marco teórico todo ello dependiendo del campo de acción.

- ✓ Educación social: encaminada a procesos socioeducativos que busca la reflexión y la toma de conciencia de los usuarios, toman en consideración el contexto y las problemáticas sociales que se presenten. La educación social también apunta a brindar asesoría, capacitación y consejería.
- ✓ Promoción social: el Trabajo Social busca satisfacer las necesidades del usuario y potencializarlo para ello debe movilizar recursos de la organización, también debe crear lazos participativos con otras organizaciones tanto públicas como privadas para promover el bienestar de las personas grupos o comunidades

2.2.13. Gestión de Recursos Humanos

Para el abordaje y desarrollo de esta teoría, se acoge el modelo de Idalberto Chiavenato (1998), quien concibe la Gestión de Recursos Humanos (GRR.HH) como un sistema integrado por cinco subsistemas independientes. Estos subsistemas pueden desarrollarse en diferentes medidas y modificarse en relación con la situación imperante en términos ambientales, organizacionales, humanos y tecnológicos. Los mismos conforman una acción procesual, a través de la cual los recursos humanos (RRHH) son captados, aplicados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización. El aporte fundamental de este modelo es la posibilidad de variar el alcance de los subsistemas de acuerdo con las necesidades del contexto. (Jara, et. AL, 2016, p.18).

Los cinco procesos básicos en la gestión de Recursos Humanos:

Provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento (y evaluación) de las personas son cinco procesos interrelacionados estrechamente e interdependientes. Su interacción obliga a que cualquier cambio producido en uno de ellos influya en los otros, lo cual originará nuevos cambios en los demás y generará adaptaciones y ajustes en todo el sistema. Desde una perspectiva sistémica, los cinco procesos pueden estudiarse como subsistemas de un sistema mayor. (UAL, s/f, p. 10).

1. **Atracción:** Este punto se refiere a las personas que trabajan en la empresa; los cuales se encargan de investigar de ofertar e investigar en el mercado los posibles candidatos para luego proceder con la selección de personas.
2. **Organización:** Se refiere a la integración de las personas a la empresa, diseño de puestos, descripción y análisis de puestos y la evaluación del desempeño; lo que comprende el que hacer de las personas contratadas en la organización.
3. **Retención:** Las estrategias utilizadas por la organización para conservar a las personas que trabajan en ella; ya sean estrategias de remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales como el mejoramiento del clima organizacional.
4. **Desarrollo:** Se refiere a la capacidad de crecimiento y capacitaciones que se puede brindar a los empleados, a fin de que cuenten con herramientas tanto físicas como cognitivas para desarrollar las actividades en sus puestos.
5. **Evaluación:** Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos y conocimientos de los empleados dentro de la empresa de acuerdo con su asignación de trabajo al perfil de estos, con el propósito de un mejor desempeño comportamientos y resultados relacionados con el trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 120).

Estos cinco subsistemas forman un proceso global y dinámico mediante el capital humano son captados y atraídos, trabajadores, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización. Este proceso no puede seguir un orden preestablecido, debido a la interacción de los subsistemas y a que los cinco subsistemas no están relacionados entre sí de una manera única y específica, por ser aleatorios o situaciones, varían de una situación a otra. Depende de factores ambientales, organizacionales, tecnológicos, humanos, etc. Aunque son interdependientes, varían en extremo, y cuando uno de ellos cambia o se desarrolla en cierta dirección, no necesariamente

los demás se desarrollarán o cambiarán en esa dirección o medida. (UAL, s/f, p. 11).

Para el análisis y estudio de los recursos humanos, esta teoría se centra en lo económico, las estrategias y la gestión que utilizan las empresas para el abordaje integral de los trabajadores. Trabajando desde una perspectiva humanística y de producción, en donde la participación de los sujetos sociales se rescata en la organización como algo importante en los procesos de selección, administración y gestión de recursos a fin de la mejora del clima laboral, de las relaciones interpersonales de todos los que conforman la empresa.

En este sentido, es fundamental el abordaje holístico de los Trabajadores Sociales, tomando en cuenta al trabajador como un sujeto de derecho que debe gozar de un ambiente cálido y conciso para cumplir con sus funciones desde el momento de su vinculación a través de las relaciones contractuales.

En el área de la Gestión de los Recursos Humanos la intervención del equipo multidisciplinar incluido el Trabajador Social, adquiere mayor significación, ya que el comportamiento de un individuo en una organización está en gran medida determinado por las percepciones que tenga sobre las políticas y/o procedimientos que se lleven a cabo en las mismas y, de ser negativas, pueden dar al traste con los objetivos empresariales deseados; por ello, aquí la importancia de compartir e incluir en los procesos de reconocimiento de las metas y objetivos institucionales a los colaboradores (Lourdes e Irene, 2016, p. 16).

Para que un trabajador se sienta motivado y comprometido con la entidad en la que labora debe entender, comprender y percibir como justas las decisiones empresariales que a él atañen, en aras de que ponga todas sus competencias en función de lograr mayor nivel de desempeño. Es por esta razón que las organizaciones deben buscar la vía de gestionar su recurso humano de forma que le permita cumplir con su encargo social y contar con trabajadores cada día más motivados en estos momentos de

reordenamiento, buscando contar con herramientas suficientes que fundamenten científicamente el proceso de toma de decisiones en los diferentes procesos asociados a la gestión de recursos humanos (Lourdes e Irene, 2016, p. 14).

Una óptima Gestión de Recursos Humanos genera conocimiento, maximización y creación de recursos, y un personal dispuesto a crecer con la empresa. Esta teoría brinda al Trabajador Social la responsabilidad de construir soluciones centradas en las personas de la organización, buscando con ellos dar respuesta a las necesidades planteadas en la organización. La idea principal de la responsabilidad social organizacional es convertirse en un factor estratégico de desarrollo y de competitividad en función de la rentabilidad que se pueda producir en base a los beneficios para la sociedad y para la comunidad donde están inmersas las organizaciones.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes.

2.3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

En el presente capítulo se incluyen las normativas que fundamentan y respaldan el derecho al trabajo.

2.3.1. Normativas Nacionales

2.3.1.1 Constitución de la República del Ecuador

En la Constitución de la República (2008), el artículo 3, expresa que es un deber primordial del Estado “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos consagrados en la Constitución y “garantizar el derecho de su pueblo a gozar de una cultura de paz y seguridad inclusiva y

a vivir en una sociedad democrática libre de corrupción”. Así mismo, en su Art. 325, plantea lo siguiente:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo a todos y todas. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008). (Pág. 101)

Continuando, en relación con el art.332, se plantea la noción de los riesgos laborales y la participación del estado ante este tipo de eventos en las empresas.

“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, pág. 104).

Así mismo, en su Art. 34, plantea lo siguiente:

“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, pág. 18).

En su art. 326 establece:

"(...) 2. "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3; En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 5; toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa." (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, pág. 101).

2.3.1.2 Código del Trabajo

Este cuerpo normativo corrobora, que en el contexto ecuatoriano existe una normativa legal que contempla, en su artículo 42 literal 24, con respecto a las obligaciones del empleador: las instituciones tanto públicas como privadas tienen la obligación de contratar al menos un profesional de Trabajo Social por cada 100 trabajadores que existan en nómina, sin embargo, va en aumento de contratación de esta rama de profesionales por cada 300 profesionales (Código del Trabajo, 2012, pág.19).

Con la implementación de esta normativa, se refleja la relevancia de un profesional de Trabajo Social en el contexto laboral, ya que su figura resulta ser importante en auditoría en relación con la entidad regulatoria que es el Ministerio de Trabajo.

Adicional, esta normativa en su "art- 38 plantea lo siguiente en relación con los riesgos laborales los cuales son provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño

personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.” (pág.17).

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (pág.104).

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos. - La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que, en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores. (pág.106).

2.3.1.3 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

“Que, mediante Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que en su artículo 5, numeral 2 señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: “Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a la prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y ,siguiendo la directrices que imparta el Comité Interinstitucional” (REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOSTRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO 1986, pág.4).

2.3.1.4 Seguridad y Salud Ocupacional del Ecuador

En virtud de este apartado normativo se menciona que centra su accionar en “Gestionar, evaluar y controlar la implementación de sistemas de gestión de seguridad en los centros de trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas, a través de la emisión de normativas, guías técnicas e instrumentos, que permitan la implementación de sistemas de gestión y el cumplimiento de normativa jurídica vigente, en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.” (Gobierno del Ecuador, 2023).

En esta ley se plantean algunos objetivos que están direccionados en mejorar las condiciones en las que se encuentran laborando las personas en las diferentes instituciones del país. Entre los objetivos que nombre está ley, se encuentran los siguientes:

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

En suma, de esto, se puede indicar que el profesional de Trabajo Social es una de las figuras encargadas en hacer cumplir estos objetivos de manera interna, puesto que, trabaja para velar por los derechos de los colaboradores, utilizando sus diferentes metodologías en este campo, además de trabajar en conjunto con un equipo interdisciplinario.

2.3.1.5 Ley de Seguridad Social – Régimen del Seguro General de Riesgos del Trabajo

La presente ley avala a través de su normativa al empleado dentro de la empresa cuando surgen este tipo de acontecimientos como lo son los

accidentes laborales, asimismo se vinculan con programas de prevención de riesgos que pueden presentarse en el contexto laboral.

En el “Art. 155 del presente apartado indica que se protege al colaborar cuando surjan accidentes laborales mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022). (pág. 35).

En el “art 156 Contingencias: el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo ... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022). (pág. 35).

El “artículo 157 la protección del Seguro General de riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: Servicios de prevención, servicios médico-asistenciales, incluye prótesis y ortopedia, subsidio por incapacidad, indemnizaciones incapacidad, pensiones invalidez y montepío, las mismas que requieren de regulación en sus procesos y procedimientos.” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022). (pág. 35).

2.3.1.6 Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Dicha normativa tiene como finalidad precautelar y salvaguardar la integridad física y salud mental de las personas que se encuentran dependientes a una empresa. Asimismo, este apartado implementa reglas de seguridad y salud ocupacional que beneficien a los servidores con la finalidad de velar por sus derechos y mejorar de manera continua las condiciones de trabaja que

puedan repercutir en la salud y bienestar de los colaboradores y servidores, mediante el cumplimiento de la normativa vigentes.

“Artículo 21.- Garantía de Estabilidad laboral.- En el caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional u ocupacional, la unidad respectiva de Riesgos del Trabajo notificará al empleador la obligación de mantener la relación laboral con el trabajador siniestrado durante el período en el cual el asegurado recibe el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional; así como la obligación de registrar en la página web del IESS el aviso de salida para el caso de pensión provisional.” (pág. 14).

“Artículo 22.- Subsidio. - En los casos de incapacidad temporal que produzcan una imposibilidad para concurrir a laborar, el asegurado tendrá derecho a percibir el subsidio desde el día siguiente de producida la misma, por el período que señale el médico tratante, el mismo que será de hasta un (1) año, en los porcentajes fijados sobre la remuneración base de aportación al IESS, conforme lo establece la normativa de subsidios económicos y la ley.” (pág. 14).

2.3.2. Normativas Internacionales.

2.3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos en dicho apartado se encuentran establecidos derechos que deben ser garantizados y promovidos para todas las personas sin distinción de etnia, sexo, status social, etc. Entre estos derechos, se plantea el del trabajo, en mismo que en su art. 23 hace énfasis en lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, s.f).

Desde este artículo se puede plantear que el profesional de Trabajo Social accede a este derecho con la posibilidad de insertarse a cualquier contexto laboral y ejecutar funciones que beneficien a trabajadores de las empresas.

Adicional, vale recalcar, que si se accede a este derecho como lo es de trabajo, se debe hacer cumplir que en el contexto laboral existan condiciones dignas para realizar las diferentes actividades que conlleva cada área. Además, visualizar y reconocer que factores pueden representar un riesgo para los trabajadores dentro de la empresa.

2.3.2.2 Ley del Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales

Esta ley regula el accionar profesional, empezando que se define profesional de Trabajo Social aquel que hubiere obtenido un título académico otorgado por universidades u otros establecimientos de educación superior, en esta ley se considera como función principal los aspectos sociales de la vida moderna, la misión se considera como elemento de desarrollo de la comunidad (Consejo Supremo de Gobierno, 1979).

Así mismo, en el Art. 19, se tipifica el ejercicio profesional, siendo este en políticas sociales, y en relación con el ámbito laboral, la investigación social de carácter general y sectorial y de casos singularizados, y las áreas de intervención en protección, familia, educación, empresarial, etc.

“Que, el Ecuador es miembro de la Comunidad Andina; y, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; y, la Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, señalan para los países que integran la Comunidad Andina normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que tienen como objeto promover y regular acciones a desarrollarse para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador mediante aplicación de medidas de control, y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.” (INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2004, pág. 1)

2.4. MARCO ESTRATÉGICO

2.4.1. Planes Estratégicos Nacionales.

2.4.1.1 Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades 2021-2025.

En cuanto al referente estratégico de esta problemática, es necesario mencionar el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, es la vigente y nueva actualización de ejes y objetivos de los ecuatorianos, en cuanto a la relación con este instrumento, se encuentra el Eje Económico, en su objetivo 1: incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. Del mismo, en este objetivo, su política que se alinea con el tema investigativo es la 1.1. que plantea: crear oportunidades de empleo en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, perfeccionamiento de modalidades contractuales con énfasis en la reducción de brechas de igualdad.

Para ser prevalecer esta política, es necesario que dentro de las empresas se brinden un espacio de trabajo con las herramientas y equipos necesarios para evitar o prevenir cualquier accidente de trabajo, con esto se estaría velando por los derechos de los trabajadores en este contexto. El profesional de Trabajo Social se encarga de velar por los derechos de los trabajadores cumpliendo con la normativa de los entes de control, dar acompañamiento al personal vulnerable, restablece el equilibrio psicológico de los colaboradores luego de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

2.4.2. Planes Estratégicos Internacionales

2.4.2.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

El tema propuesto se relaciona con el objetivo ocho *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, este tiene como finalidad promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y

mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, s.f). En cuanto a las metas del objetivo 8, menciona:

“Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, s.f).

Retomando las palabras que menciona dicha normativa con respecto al empleo y el trabajo decente para todos lo cual engloba brindar espacios de trabajo equipados, con todos los implementos necesarios, con la finalidad que el trabajador o servidor pueda cumplir con sus actividades laborales, sin embargo, si esto no se cumple podría considerarse un riesgo laboral, exponiendo al colaborador a cualquier accidente dentro de este contexto.

CAPÍTULO 3:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrolla la metodología de investigación que se implementará para poder obtener el perfil profesional del Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmeccánica privada del cantón Guayaquil.

3.1 Enfoque de Investigación

El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación es cualitativo que busca captar la realidad social de los sujetos, de una manera real y natural, obteniendo información subjetiva y flexible de los sujetos.

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) señala que “el investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula”.

3.2 Tipo y Nivel de Investigación

En primer lugar, se ubica el tipo de investigación, que se ha optado por trabajar con una investigación aplicada. La investigación aplicada es vista como un proceso investigativo del área científica que contribuye a develar las distintas realidades de los sujetos sociales, las problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica (Vargas, 2009).

El nivel de investigación que se desprende del enfoque cualitativo es el diseño exploratorio-descriptivo. El primero que es el exploratorio, se ha escogido debido a la falta de estudios sobre el presente problema. Desde sus resultados, se podrá originar investigaciones más completas en un futuro, indagar nuevos problemas y sugerir ciertos postulados a llevar a la práctica (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

Y en cuanto a lo descriptivo, básicamente este nivel pretende detallar a

profundidad las características y perfiles de los sujetos de investigación, describiendo los hechos, fenómenos, tendencias y toda situación de la realidad en concreto. El valor de este nivel descriptivo se concentra en precisar ciertos ángulos y dimensiones sobre el problema determinado, teniendo el investigador la responsabilidad de definir y visualizar las variables estudiadas, los componentes, las personas, y todo el material que se pueda recolectar (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

3.3 Método de Investigación

El método que se consideró para esta investigación es el hermenéutico, cuyo propósito es describir los significados, las experiencias, e interpretar con claridad las palabras, los escritos, los textos y los gestos, por lo cual se considera como el ideal para este estudio y comprendiendo de las experiencias vividas por sujetos muestra de este estudio frente al fenómeno.

El diseño hermenéutico es un recurso metodológico de la ciencia social, que aborda el lenguaje en funciones (de socialización, de reproducción cultural y de integración social) el análisis de expresiones de significados, de sentido, de tales expresiones (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

Las investigaciones desde un inicio deben enfocarse en un determinado grupo de personas o sujetos de estudio, ya que no siempre es posible abordar a todo el universo, que representan el total de personas u objetos que incluyen todos los casos de estudio sobre un problema dado. Por eso, se llega a definir una muestra, que es un grupo disminuido de esta población, pero que sigue manteniendo características pertinentes para el estudio y sus hallazgos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

Concretamente, en este estudio el universo está constituido por todos los trabajadores de la empresa que se ocupan de los riesgos laborales. Es decir, aquellos que tienen una profesión u ocupación dedicadas a esta labor.

Para determinar adecuadamente la muestra, se debe seguir el proceso de

muestreo, que, en relación con el enfoque cualitativo, se ha optado por un muestreo no probabilístico, por conveniencia por el investigador, el cual no aplica formulas, y así también se ajusta a las posibilidades de los sujetos, a la apertura del estudio, y los criterios de selección que se deben considerar, para que determinado grupo sea el indicado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018). La muestra, según los criterios mencionados, está conformada por:

- Recurso Humanos (1)
- Medicina Ocupacional. (1)
- Enfermería Ocupacional. (1)
- Seguridad Industrial. (1)
- Trabajo Social. (1)
- Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional (10).
- Brigadas de Emergencias. (15)

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) mencionan que, para el enfoque cualitativo, las muestras no probabilísticas son de gran importancia, pues ayudan a obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a brindar información muy valiosa y oportuna para la recolección y el análisis de los datos.

3.5. Categorías y Subcategorías de Estudio (cualitativo) o Variables (cuantitativo) planteadas.

Matriz de Operacionalización de Variables.

OBJETIVO	VARIABLE	SUBVARIABLE	INDICADOR
Identificar las necesidades laborales que se demandan al profesional en trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica.	Necesidades Laborales	Problemas sociales	Dimensión Familia-Grupal
		Necesidades sociales básicas	Dimensión Comunitaria
			Contexto
			Cultura
Identificar las competencias (conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes) requeridas del profesional en trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica.	Competencias Laborales	Características Personales	Capacidad para intervenir
			Capacidad para atender
			Capacidad para planificar
			Capacidad de resolución de conflictos
			Capacidad de trabajo en equipo
Definir las funciones y roles del profesional en trabajo social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica.	Funciones y roles	Seguridad y Salud Ocupacional	Aviso y seguimiento de accidentes laborales.
			Investigación de accidentes laborales.
			Calidad y balance de vida personal y vida laboral
			Salvaguardia la competencia de los trabajadores.
			Manejo de relaciones laborales entre trabajador y empleador.
			Seguimiento de casos sociales a partir de las enfermedades comunes y ocupacionales reportadas por la empresa.
Ficha y diagnostico socio económico			

3.6 Formas de Recolección de Información

La forma de recolección de información se realizará mediante la revisión bibliográfica, entrevistas a profundidad y grupos focales. Luego, a través de la triangulación de los datos obtenidos se buscará realizar una relación y reflexión teórica de los hechos sobre los descubrimientos en torno a las preguntas de investigación planteadas.

Según Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2018), cuando se trabaja con entrevistas cualitativas, se genera una mayor intimidad entre el entrevistado y el entrevistador. Se basa en una conversación donde se intercambia información y se construye significados y percepciones alrededor de un tema en concreto.

Se trata de una entrevista semiestructurada, la cual contará con una guía de preguntas, pero que, al mismo tiempo, brindará la oportunidad y la flexibilidad de incluir nuevos temas, en el caso de ser necesario. Como es de característica de profundidad, se tratará de perseguir la mayor cantidad de información y opiniones de los sujetos de investigación.

Esta técnica, por otro extremo, nos permitirá crear un ambiente más íntimo con cada participante, abordando los temas señalados, así como explorando puntos adicionales que puedan surgir del problema. Además, con esta entrevista se genera una interacción positiva con el sujeto o participante, se puede sondear y hacer un seguimiento para obtener percepciones más profundas que permitan comprender el significado que cada persona brinda al tema tratado. Este instrumento fue construido a partir de la Matriz de Operacionalización de Variables.

3.7 Formas de Análisis de Información

Para el presente ejercicio de investigación se definieron la codificación hermenéutica como forma de análisis de información. (Orellana, 2001). En la presente investigación de tipo cualitativa, se ha considerado para el análisis de la información la codificación hermenéutica que consiste en el proceso de revisión de los datos recolectados según su categoría, dando paso de esta

manera, mediante el análisis de los resultados a una interpretación de los hallazgos exponiendo pensamientos, ideas y significados que generará conocimiento.

Esta forma de analizar los resultados obtenidos permite al investigador, ir identificando categorías y variables de todos los componentes trabajados, para una mejor explicación y relación con los objetivos y el marco teórico planteado. Y, siguiendo el nivel de investigación descriptivo, en este análisis lo que se pretende es proporcionar una fácil manera de digerir toda la información recopilada, tanto desde patrones, mediciones y toda opinión recolectada. Esto se hace por medio de una agregación de datos que permite presentar los resultados de manera resumida, y por medio de una minería de datos, que permite explorar tendencias similares entre las respuestas.

CAPÍTULO 4:

RESULTADOS

Del Objetivo específico 1:

Identificar las necesidades laborales que se demandan al profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

Para analizar el resultado partimos de la técnica de revisión documental, se procedió con la verificación de documentos como indica el decreto ejecutivo, acuerdos interministeriales, código de trabajo, etc. Para poder identificar las necesidades laborales que se demandan al profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica. Los requerimientos técnicos legales en seguridad y salud ocupacional son fundamentales para describir, en un primer momento, las necesidades laborales en esta área, tomando en cuenta aquellas que son características claves que aluden al profesional en Trabajo Social.

Travi B. 2007 nos indica en su diseño técnico instrumental su aplicación y evaluación teórico metodología de las consecuencias de una contradicción del conjunto de valores morales, de los conocimientos y de las experiencias acumuladas, es decir la posibilidad de poder hacer una intervención profesional responsable. Se inspeccionó y verifíco que el área seguridad y salud ocupacional cumple con los requisitos y procedimientos que le exigen las instituciones reguladoras. Son los siguientes:

- ✓ Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional, posee título 4to nivel, con certificado de riesgos laborales.
- ✓ Médico Ocupacional.
- ✓ Seguro privado por accidente laborales.
- ✓ Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, realizan reuniones mensuales, consta con acta mensuales de las reuniones.
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Plan Anual de Capacitación.

- ✓ Sala de lactancia materna.
- ✓ Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- ✓ Programa de Prevención Integral del Uso y Consumo de Alcohol y Drogas en los Espacios Laborales.
- ✓ Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia en contra la Mujer, en los espacios de trabajo.

Se inspeccionó y verificó que el área de Trabajo Social cumple con lo que indica el código de trabajo el art. 42 literal 2. Sin embargo, no cumple con lo siguiente:

- ✓ No posee experiencia laboral mínima de 1 año, posee 6 meses.
- ✓ No cuenta con certificación de prevención de riesgos, no es requisito indispensable, pero es idóneo tener el conocimiento y poder trabajar en conjunto con el área de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ No posee certificación de cursos de normativas laborales, como Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social y Resoluciones del IESS. Es preciso mencionar que estos conocimientos son adquiridos como parte de su formación académica, la normativa demanda cursos certificados, quizás por la actualización legal en la materia.

En base a los resultados obtenidos se describen las siguientes necesidades laborales:

Demandas generales:

- ✓ Tener conocimiento de las normativas y decretos legales, resoluciones relacionadas a higiene, seguridad y salud ocupacional.
 - Realizar formación certificada de actualización permanente sobre las resoluciones de la seguridad social IESS, decretos ejecutivos de MT, resolución 513 y acuerdos que rigen a las empresas en la materia.
- ✓ Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental relacionado a higiene, seguridad y salud ocupacional.

- Realizar formación certificada en higiene industrial, seguridad industrial y salud ocupacional.
- ✓ Tener conocimientos teórico-metodológico y técnico sobre negociación y mediación de conflictos laborales.
 - Realizar formación certificada sobre negociación, mediación y solución alternativa de conflictos. Se prefiere contar con acreditación oficial de una entidad autorizada.
- ✓ Poseer habilidades blandas desarrolladas.
 - Certificación en oratoria y comunicación asertiva.
 - Certificación en liderazgo y trabajo en equipo.
 - Certificación en empatía e Inteligencia social-emocional.
 - Certificación en presentaciones de alto impacto.

Demandas específicas:

- ✓ Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental sobre los riesgos laborales.
 - Realizar formación certificada sobre riesgos laborales.
- ✓ Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental sobre enfermedades comunes y enfermedades ocupacionales.
 - Realizar formación certificada, sobre todo en el ámbito normativo, sobre enfermedades comunes y enfermedades ocupacionales, para participar activamente en la asesoría, orientación y seguimiento de trabajadores y sus familiares. En especial, de aquellos que pertenecen al grupo vulnerable de la empresa.
- ✓ Tener conocimiento sobre los procedimientos de los regímenes de la Ley de Seguridad Social.
 - Realizar formación certificada que evidencie una actualización permanente sobre las prestaciones, beneficios y servicios de la seguridad social, con especial énfasis en los procedimientos que se deben realizar para garantizar el ejercicio de los derechos.
 - Diseñar e implementar los programas de obligatorio cumplimiento que demanda el MT y el IESS: inclusión laboral de PCD, género en el

trabajo, salud sexual y reproductiva, VIH/Sida en el trabajo, drogas y alcohol en el trabajo.

- ✓ Tener conocimiento sobre el fenómeno socioeconómico de las drogas en el ámbito laboral.
 - Generar espacios socioeducativos con trabajadores y sus familias.
 - Participar de los estudios laborales relacionados a la acreditación de sellos de calidad, tales como: BASC, ISO, etc.
 - Generar procesos de identificación, derivación y seguimiento de casos.
- ✓ Tener conocimiento sobre comportamiento organizacional: cultura, clima y cambio organizacional.
 - Gestar e implementar propuestas según las necesidades identificadas que fomenten espacios de trabajo saludables y una alta productividad.

A continuación, presentamos análisis sobre algunas de las necesidades laborales demandadas para el trabajador social en la industria:

El Código de Trabajo contempla en su artículo 42 literal 24, con respecto a las obligaciones del empleador: las instituciones tanto públicas como privadas tienen la obligación de contratar al menos un profesional de Trabajo Social por cada 100 trabajadores que existan en nómina, actualmente la organización cuenta con una nómina de 125 personas, lo cual conlleva conformidad respecto a esta normativa.

El Código de Trabajo contempla en su artículo 38 plantea en relación con los riesgos laborales provenientes del trabajo que “son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle”, el Trabajador Social realiza acompañamiento con la persona afectada en la resolución del caso, ya sea este calificado como indemnización por los días de descanso, o indemnización por el porcentaje de discapacidad determinado por el IESS en cumplimiento con los artículos 21 y 22 de la (Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo)

Respecto a prevención de riesgos el Código de Trabajo en su “Art. 410 indica que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo seguras y que los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador.” (Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo)

El trabajador social se encarga de la difusión del Reglamento de Seguridad, Salud Ocupacional de la organización al personal nuevo que ingresa, así como también la entrega del documento y evaluación de la comprensión y conocimiento de este.

Otra de las necesidades laborales del trabajador social es realizar formación certificada en higiene industrial, seguridad industrial y salud ocupacional. Teniendo en cuenta que velamos por el bienestar del trabajador, es importante el reconocimiento de condiciones sanitarias y salubridad dentro de la organización en lugares como baños, comedor, etc. Para la prevención de enfermedades en los trabajadores.

También una de las necesidades muy importantes y que debe ser el eje del trabajador social en el área de seguridad industrial es la Certificación de Riesgos Laborales. Esta certificación contiene conocimientos como: actividades de trabajo seguro, prevención de riesgos laborales y acciones peligrosas, verificar el estado de los equipos, herramientas y dispositivos de seguridad, maquinarias, materiales de trabajo, procedimiento para reportar actos y condiciones sub estándar, procedimiento para reportar síntomas clínicos, actuar y resolver en circunstancias de emergencia. Todo lo anterior mencionado, corresponde a conocimientos que el trabajador social debe obtener para el reconocimiento de riesgos presentes en los puestos de trabajo, la investigación y seguimiento sobre la adecuada ejecución de una actividad, la generación de propuestas de mejora para un entorno seguro de trabajo.

En cuanto al ámbito socioeconómico y la reducción de enfermedades sociales como el alcoholismo o drogadicción podemos destacar la generación de espacios socioeducativos con trabajadores y sus familias. Mediante actividades

sociales y de integración como olimpiadas con temáticas de prevención de consumo de drogas y alcohol, charlas periódicas de concientización y controles en puestos de trabajo.

El trabajador social necesita estar certificado en la Norma ISO 9001–2015 Sistemas de Gestión de la Calidad, conocimientos importantes para la auditoría de procedimientos del área de Trabajo Social, que constantemente evoluciona y puede estar sujeto a cambios o mejoras con el objetivo de ofrecer un servicio acorde a las necesidades del usuario demandante (trabajador).

Cabe también analizar que, las necesidades laborales y el grado de conocimiento que se demanda es alto y abarca varios campos, pues dentro del contexto de la organización, existen riesgos permanentes por la naturaleza de las materias primas, maquinarias, herramientas y productos, y el trabajador social se destaca por su trabajo en conjunto con el área de SSO para lograr objetivos de bienestar de los trabajadores y reducción de índices de accidentabilidad. Es aquí donde se destaca una de las características del estilo de comportamiento Y de la teoría de McGregor. Pues el trabajador social desde su campo de acción debe lograr un alto grado de compromiso y motivación en el personal principalmente operativo respecto a los objetivos de seguridad y bienestar que la empresa persigue, pues estos al sentirse cuidados por la administración y siendo parte del crecimiento de la empresa, pudieran aumentar su productividad y rendimiento, alcanzando los objetivos de la organización.

Del Objetivo específico 2:

Identificar las competencias (conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes) requeridas del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

Para lograr este objetivo, se efectuaron las entrevistas a los siguientes cargos:

- ✓ Jefe de RRHH.
- ✓ Jefe de Seguridad Industrial.
- ✓ Medico Ocupacional.
- ✓ Gerente de Planta.
- ✓ Jefe de Producción.
- ✓ Jefe de Mantenimiento.

Los procesos que utiliza el Trabajador Social generan acercamientos personales con los trabajadores, a través de entrevistas, visitas, llamadas para comprender y ayudar a corregir los comportamientos o situaciones que puedan convertirse en problemas para el colaborador y para la organización. Ocasiona el contacto directo con los trabajadores que permite la identificación de necesidades para poder generar planes formativos, de concientización y el seguimiento de casos.

A través de estas entrevistas se logra identificar y describir las competencias laborales que requiere el profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional. Detallo competencias laborales en conocimiento:

1. Comprensión de situaciones y sentido común. - Capacidad de entender conceptos y situaciones rápidamente, y de elegir alternativas convenientes con visión estratégica a futuro.
2. Capacidad de realización. - Posibilidad de llegar a la última instancia de una tarea superando los obstáculos. Capacidad de interactuar con otros en búsqueda de alcanzar las metas.
3. Cumplimiento de los procedimientos existentes. - Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes, tanto internos como externos.

4. Responsabilidad. -Compromiso personal con el cumplimiento de metas. Grado de tranquilidad que le genera a su superior.
5. Cumplimiento de fechas. - Cumplimiento de las fechas de entrega pautadas.



Gráfico N°1: Encuesta evaluación de competencias

Detalle competencias laborales en actitudes:

1. Actitud hacia superiores, compañeros y subordinados. - Relación con los superiores inmediatos y no inmediatos. Reconocimiento y respeto. Lealtad, sinceridad y colaboración. Camaradería, manejo de situaciones conflictivas, honestidad.
2. Cooperación con el equipo de trabajo. Capacidad de compartir conocimientos y habilidades. Es una competencia importante, puesto que el personal operativo en planta es conformado principalmente por grupos de trabajo, lo cual podría resultar en que ofrecer un servicio de bienestar a un individuo pueda afectar positiva o negativamente al resto del equipo de trabajo, por lo cual es necesario tener una visión de equipo de constantemente.
3. Capacidad de generar sugerencias constructivas. - Cantidad de sugerencias que realiza para mejorar el trabajo. Calidad de estas.

Capacidad de elevar las sugerencias oportunamente a quien corresponde.

4. Actitud hacia la Empresa. - Defender los intereses de la Empresa y adherirse a sus lineamientos. Demostrar disponibilidad para extender el horario de trabajo ante una necesidad puntual.



Gráfico N°2: Encuesta evaluación de competencias

Detalle competencias laborales en destrezas y habilidades:

1. Coordinación y Liderazgo. - Carisma, liderazgo natural, capacidad de mediar en los conflictos internos y capacidad de mediar en los conflictos con los clientes.
2. Desempeño bajo presión. - Capacidad de mantener la calma y transmitirla a compañeros, de tomar decisiones correctas bajo presión, de sacar provecho de situaciones adversas.
3. Adaptabilidad (temas, grupos, funciones). - Capacidad para desempeñarse con facilidad en situaciones que no le son naturales.

Una de las principales características de esta empresa por su giro del negocio, es que se encuentra en constante cambio las políticas de contratación de personal, los requisitos de cada vacante, los perfiles

requeridos, etc. Por lo cual es necesario adaptarse a cada cambio que se genere dentro de la organización respecto a contratación.

4. Iniciativa. - Inquietud por avanzar y mejorar. Facilidad para ofrecerse como ejecutor de sus propuestas.
5. Potencial – Capacidad de Aprendizaje. - Tiene perfil funcional. Inquietud y capacidad para conocer las distintas herramientas necesarias para el trabajo.



Gráfico N°3: Encuesta evaluación de competencias

A continuación, presentamos análisis sobre algunas de las competencias del trabajador social en la industria:

Una de las competencias del trabajador social es el Cumplimiento de los procedimientos existentes y la responsabilidad, en el ámbito de la seguridad social esta competencia es la más importante, debemos asegurar que las actividades se ejecuten de manera segura, para lo cual las organizaciones crean e implementan procedimientos de seguridad que deben ser respetados y, el trabajador social además de cumplirlos también debe hacer que se cumplan en conformidad con el art 410 del Código de Trabajo referente a Obligaciones respecto de la prevención de riesgos donde los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

En cuanto a las competencias: Cooperación con el equipo de trabajo, Actitud hacia superiores, compañeros y subordinados, Actitud hacia la Empresa. El trabajador social en búsqueda del bienestar de los trabajadores debe tener la capacidad para trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, y equipos interdisciplinarios y multi organizacionales Ramón, Lalangui, Gucachichulca y Espinoza, 2019, pág., 1). El trabajador social debe tener la capacidad de involucrar a todas las áreas de la organización en el logro de los objetivos de bienestar y lograr. Hay que recordar que en la cadena de suministro intervienen diversos actores, áreas y procesos por lo cual todas las acciones que se tomen a un área o grupo de trabajo pueden resultar infructífero si no tomamos en cuenta toda la cadena.

En cuanto a adaptabilidad, nos encontramos dentro de una organización productiva y comercial donde se encuentra en constante cambio las políticas de contratación de personal, los requisitos de cada vacante, los perfiles requeridos, etc. Por lo cual el trabajador social debe encontrarse preparado para asimilar y actuar sobre estos cambios. Otra variante que se presenta es la adquisición de nueva maquinaria/ herramientas donde se evalúan los riesgos que pueden presentarse y se propone el perfil adecuado de la persona que debe hacer sus actividades sobre esa nueva maquinaria/herramienta. Por lo cual dentro del ambiente productivo existen diversos factores que pueden cambiar y el trabajador social debe tener la capacidad de adaptarse.

En cuanto a competencias en conocimiento tenemos un alto grado de responsabilidad, puesto que los riesgos laborales en la operación se encuentran de manera permanente, es totalmente obligatorio el cumplimiento de los procedimientos y normativas relacionados a la seguridad, sin discriminación ni excepción para ninguna persona, por lo que el trabajador social debe velar por el cumplimiento de estos, aquí podemos ver un estilo de comportamiento alineado a la teoría X, donde simplemente debemos acatar las disposiciones sin objeciones, pues se trata de la seguridad de los trabajadores. Es aquí donde podemos llegar a tomar medidas como castigos o multas a quienes no cumplan con las medidas establecidas.

Sin embargo, a pesar de la firmeza con la que el trabajador social debe hacer cumplir estos procedimientos, también debe trabajar con liderazgo con el equipo de trabajo para la prevención de accidentes laborales, aportando con conocimiento y procurando el compromiso de los trabajadores

Del Objetivo específico 3:

Definir los roles y funciones del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmecánica.

Al analizar las entrevistas realizadas a los grupos focales, se conformaron 3 grupos (1ero los brigadistas de emergencias, 2do comité de seguridad e higiene y el 3ero las jefaturas) para lograr identificar los roles y funciones del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional.

El trabajador Social se destaca por su trabajo en conjunto con el área de seguridad y salud ocupacional, en la constante búsqueda del bienestar del trabajador. Es por esto por lo que se seleccionaron roles y funciones que son necesarios para lograrlo.

Por lo cual se destacan los siguientes roles propuestos por Fandiño D. (1992), quién indica que los roles son de importancia para comprender su explicación en el rol actual de un profesional:

Rol de mediador. - Resolver conflictos de los trabajadores dentro de la empresa, con el dialogo; mantener la neutralidad. Asegurando que la mediación sea justa y equitativa.

Rol de defensor. - Proteger y defender los derechos laborales y los beneficios de los trabajadores en la empresa.

Rol de consejería. – prevenir problemas, guiar a los trabajadores sobre atención médica o psicológica, proporcionar información adecuada, permitirle

identificar y priorizar soluciones alternativas a los problemas y a fomentar el desarrollo de procedimientos de toma de decisiones.

Rol de educador. – fomentar charlar, taller sobre con el adecuado desempeño del rol en la empresa a través del desarrollo de habilidades, destrezas sociales y la adquisición de conocimientos adecuados a la situación. Trabajo Social en conjunto con Seguridad Industrial, realizan constantemente capacitaciones de concientización y charlas informativas sobre el consumo de alcohol y drogas, Campañas sobre nutrición y buenos hábitos alimenticios.

Rol de facilitador de recursos, servicios y oportunidades. – El trabajador social trabaja para facilitar el recurso humano calificado y competente con enfoque en seguridad industrial y aumento de productividad, mediante ejercicios de assesment para reclutamiento de personal liderados por el trabajador social.

El Trabajador Social cumple de ser el interlocutor entre la empresa y el colaborador, considerando siempre los entes reguladores. En sus funciones por desempeñar se encuentra realizar los seguimientos a los colaboradores que han tenido algún tipo de accidente laboral, dar soporte a los familiares del accidentado, validar las condiciones socioeconómicas para evidenciar posibles necesidades primarias sin cubrir como apoyo institucional. Según Castro et al. (2017) las funciones del Trabajo Social se describen en:

- ✓ Investigación Social: los trabajadores sociales recurren a las fichas socioeconómicas, visitas domiciliarias, etc. Utilizando las técnicas de investigación para analizar y diagnosticar los problemas sociales que permiten restituir, mantener el bienestar y la calidad de la vida de los trabajadores
- ✓ Programación social: Trabaja en conjunto con el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en prevención de accidentes laborales, prevención de consumo de drogas, tabaco y alcohol.
- ✓ Educación social: Dar su acompañamiento en charlas y talleres de promoción y prevención, realizar visitas junto con el médico ocupacional e involucrar al jefe de higiene y seguridad industrial. Difundir información a los trabajadores acerca de los programas de prevención que tiene la empresa.

- ✓ Promoción social: el Trabajo Social busca ayudar al personal vulnerables en la gestión de préstamos para que ellos tengan la atención médica especializada en compra de insumos que requieren.

Relacionado al objetivo ocho de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) correspondiente a Trabajo Decente y Crecimiento Económico, aquí es donde el trabajador social ejecuta y pone en práctica el rol de defensor, pues tiene como finalidad promover el empleo y trabajo decente para todos. Como trabajadores sociales promovemos y proponemos políticas que apoyen la creación de puestos de trabajo decentes, mediante análisis de riesgos laborales, reducción de peligros, minimización de casos de enfermedades laborales, etc. También garantizamos el cumplimiento del art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador referente a la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Los roles seleccionados están alineados con uno de los supuestos de la teoría Y de McGregor puesto que el trabajador emplea su conocimiento, creatividad y pensamiento en la constante resolución de problemas, defensa de los derechos de los trabajadores, consejería, y educación. Esto demanda una gran motivación por parte del trabajador social por la búsqueda constante del bienestar de los trabajadores. La generación de ideas y soluciones a problemas sociales debe ser uno de los objetivos en común entre la administración de la organización.

Por el contrario, si nos encontramos con una administración con estilo de comportamiento X, todos los esfuerzos que se realicen desde el trabajo social por generar bienestar en los trabajadores serán infructíferos puesto que el único fin que persigue la empresa es tener logros económicos dejando de lado la parte humana, pudiendo aumentar los riesgos laborales, la insatisfacción y bajo rendimiento de los empleados.

MATRIZ DE RESULTADOS

Necesidades		Competencias:			Roles:	Funciones:
		Destrezas y Habilidad	Actitud	Conocimiento		
Objetivos específicos: 1. Identificar las necesidades laborales que se demandan al profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica. 2. Identificar las competencias (conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes) requeridas del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica. 3. Definir los roles y funciones del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional de una empresa metalmeccánica.						
Demandas generales	Tener conocimiento de las normativas y decretos legales, resoluciones relacionadas a higiene, seguridad y salud ocupacional.			Coordinación y Liderazgo.		
	Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental relacionado a higiene, seguridad y salud ocupacional.	Comprensión de situaciones y Sentido Común.	Actitud hacia superiores, compañeros y subordinados.	Desempeño bajo presión.	Mediador.	
	Tener conocimientos teórico-metodológico y técnico sobre negociación y mediación de conflictos laborales.	Capacidad de realización.	Cooperación con el equipo de trabajo.	Adaptabilidad (temas, grupos, funciones).	Defensor.	Investigación Social
	Poseer habilidades blandas desarrolladas.	Cumplimiento de los procedimientos existentes.	Capacidad de generar sugerencias constructivas.	Iniciativa.	Consejería.	Programación social
Demandas específicas	Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental sobre los riesgos laborales.	Responsabilidad.	Capacidad de generar sugerencias constructivas.	Potencial – Capacidad de Aprendizaje.	Educador.	Educación social
	Tener conocimiento teórico-metodológico y técnico-instrumental sobre enfermedades comunes y enfermedades ocupacionales.	Cumplimiento de fechas.	Actitud hacia la Empresa.	Pensamiento analítico	Facilitador de recursos, servicios y oportunidades.	Promoción social
	Tener conocimiento sobre los procedimientos de los regímenes de la Ley de Seguridad Social.					
	Tener conocimiento sobre el fenómeno socioeconómico de las drogas en el ámbito laboral.					
	Tener conocimiento sobre comportamiento organizacional: cultura, clima y cambio organizacional.			Medición de conflicto		

CAPÍTULO 5: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

El Trabajo Social se realiza en determinados contextos, uno de ellos es el laboral, donde su papel en las relaciones laborales del empleado y del empleador es fundamental. Se debe proteger la integridad física, social, psíquica y profesional de todos los trabajadores de la empresa metalmecánica, considerando que el principal problema de este tipo de empresas son los riesgos laborales, para lo cual se busca la adecuada intervención, seguimiento y solución. La presente investigación brinda la oportunidad de participar en actividades laborales e investigaciones en diversos áreas y lugares de trabajo, como tener acceso a conocimientos, desarrollar habilidades de investigación y de resolución de problemas, lo cual es muy enriquecedor para nuestra vida profesional.

Del tema se puede aprender la lección de que si la empresa cuenta con un perfil experimentado de trabajador social con conocimientos en seguridad y salud, se puede fortalecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, que garantice la protección de los empleados, la participación en el trabajo preventivo, riesgos laborales, de acuerdo a los programas y planes anuales desarrollados en la empresa, la prevención de enfermedades profesionales, el monitoreo y seguimiento de personas vulnerables y el mantenimiento de una buena relación con aquellos cercanos a quienes saben que la empresa promueve y mejora sus operaciones, trabajar en el medio ambiente y así también aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

Trabajo Social puede ser aplicado a cualquier tipo de campo laboral, debido que siempre trabajamos con personas que presentan riesgos y situaciones que afectan su diario vivir. En el ámbito de la industria donde nos encontramos diariamente con riesgos laborales que debemos procurar minimizar con nuestra intervención. Un Trabajador Social debe tener ciertas competencias que se destaquen de otras para poder adaptarse a la industria metalmecánica. Debe ser capaz de adquirir habilidades que surgen de su propio trabajo.

De la misma forma, el papel del Trabajador Social en seguridad y salud ocupacional aprecie el contexto para la implementación de programas que promuevan, entre otras cosas, la mejora de la calidad de vida, la salud, la educación, la vivienda y el empleo, y beneficien el desarrollo integral del trabajador.

La influencia e importancia de los trabajadores sociales en las empresas es necesaria, porque son profesionales que repercuten positivamente en la vida laboral y personal de los trabajadores. Por tanto, el Trabajo Social profesional se ha convertido en un elemento clave de la gestión de riesgos profesionales de la empresa, porque contribuye al desarrollo de buenas prácticas de promoción, prevención e intervención profesional en la compañía y sus trabajadores, donde se implementan las estrategias.

En este punto, se puede mencionar que este estudio contribuye al tema de investigación, porque subraya que el perfil profesional de un Trabajador Social debe adaptarse a las diferentes demandas de los trabajadores y ser capaz de cambiar la realidad e influir tanto en la vida laboral como familiar. El presente estudio enfatiza la importancia de que la formación universitaria siga el enfoque competencial en los futuros profesionales del trabajo social para poder afrontar las exigencias de la vida laboral para cumplir este rol profesional.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los profesionales capacitarse en temas de seguridad y salud ocupacional que les permita ser competente y apoyo a la unidad de seguridad y salud de una empresa.
- Se recomienda a la formación académica enfocada en el desarrollo de las relaciones humanas saludables con la participación en la prevención de riesgos laborales y la integración del personal.
- Se recomienda a los profesionales a participar en los cursos gratuitos que ofrece el iess.
- Se recomienda participar en capacitaciones de nómina y selección de personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Baidal, C. (2014). *Perfil del trabajador social en el ámbito laboral* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2502/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-28.pdf
- Castro & Ronquillo (2021) Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Obtenido de extensión de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-155.pdf>
- Carrasco, J. (2009). *Empresa y trabajo social, ¿una relación de ida y vuelta?* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1499/Hum8_art2.pdf
- Cerem Global Business School. (s/f). La Teoría X y Teoría Y - Fundamentos y Características. Cerem.ec. Recuperado el 4 de octubre de 2023, de <https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf
- Colegio Oficial de Trabajo Social de León. (31 de 08 de 2016). Obtenido de <http://www.trabajosocialleon.org/funcionestrabajadorsocial.php>
- Díaz, E. (2003). *Los ámbitos profesionales del Trabajo Social*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Diaz-Herraz/publication/261364198_Los_ambitos_profesionales_del_Trabajo_Social/links/5e46a19fa6fdccd965a41dc8/Los-ambitos-profesionales-del-Trabajo-Social.pdf
- Estatuto de la profesión de diplomado/a en trabajo social / asistente social (2011) obtenida de Chrome: <https://www.cgtrabajosocial.com/app/webroot/files/jaen/files/estatuto%20de%20la%20profesion%20de%20Diplomado%20en%20Trabajo%20Social.pdf>
- Fajardo, Hernández, González, Hernández, & Torres. (2019). Percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores de la industria metalmecánica en la ciudad de Bogotá, D.C (Colombia). NOVA.
- Fandiño Dyala (1992) == Revista de ciencias sociales Universidad de Costa Rica Obtenida de Chrome: https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS49_91/RCS56.pdf

- Gómez, F. (2010). COMPETENCIAS PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL. *Portularia*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eprints.ucm.es/id/eprint/12457/1/competencias_trabajo_social_portularia_Redalyc.pdf
- Hay Group (2011) Diccionario de competencias Hay/McBer Obtenido de: https://www.academia.edu/37286054/Diccionario_de_competencias_McBer
- INEC. (2020). www.ecuadorencifras.gob.ec. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- INEC. (2021). *Directorio de Empresas*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- (S/f). Gob.ec. Recuperado el 4 de octubre de 2023, de https://sart.iesgob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- López, E., & Chaparro, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*.
- Méndez, C. (s.f). *Las “Nuevas Salidas” Profesionales del Trabajador Social: El Trabajo Social en la empresa privada*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://factra.ujaen.es/sites/centro_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf
- Molina, M., & Guzmán, L. (1986). *Consideraciones para la formulacion del perfil profesional del trabajador social*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000036.pdf>
- Morán, 2020 Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15618/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-135.pdf>
- Murillo, L. (2020). Cuadro de mando integral para la gestión del impacto social en organizaciones de empleo inclusivo. *Revista de Economía Pública, Social y cooperativa CIRIEC*, 153-188.
- Revuelta, L. (2014). *Trabajo social, necesidades, problemas y recursos* . Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6203/Revuelta%20Alonso.pdf?sequence=1>
- Sánchez 2022 Modelo de gestión organizacional de Trabajo Social en recursos humanos para una empresa privada de la ciudad de Guayaquil Obtenido de: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18376/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-100.pdf>
- Travi B. 2007 Diseño, aplicación y evaluación de Técnicas e Instrumental en Trabajo Social

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *SINDE Investigación y Desarrollo*. Guayaquil: UCSG.

Universidad Nacional de Centro del Perú. (25 de julio de 2017). *www.ma.com.pe*. Obtenido de <https://ma.com.pe/el-trabajador-social-y-su-importancia-en-las-organizaciones>

Velázquez, M. (2016). *El trabajo social de empresas. Una perspectiva social y corporativa: estudio de caso Montes del Plata*. Uruguay: Universidad de la República.

Velásquez, M (2021) Actualización de competencias conductuales para la selección de personal en cuatro cargos de call center en una institución del sector financiero. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13777/1/UDLA-EC-TMGTH-2021-18.pdf>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Leslye Sabrina Delgado Sánchez**, con C.C: # 0920721339 autora del trabajo de titulación: El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmecánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023, previo a la obtención del título de **Licencia en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **18 septiembre del 2023**

f.

Leslye Sabrina Delgado Sánchez
C.C: 0920721339



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmeccánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Leslye Sabrina Delgado Sánchez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Christopher Fernando Muñoz Sánchez, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciatura en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Competencias, Accidente Laboral, Necesidades		
RESUMEN:	<p>El siguiente trabajo presenta el perfil profesional del Trabajador Social en el área de seguridad industrial y salud ocupacional dentro de una organización metalmeccánica del sector privado en Guayaquil, donde desde los conceptos del Trabajo Social como la intervención para garantizar el bienestar de las personas, se describen las competencias y roles que el Trabajador Social debe tener para desempeñarse dentro de la industria, principalmente referente a seguridad industrial y salud ocupacional así como también las necesidades laborales que se desean en un Trabajador Social con el fin de lograr la disminución de riesgos laborales, los índices de accidentabilidad y lograr un entorno de trabajo saludable para las personas. En este trabajo se emplea la metodología de hermenéutica para obtener el perfil deseado del Trabajador Social. En este trabajo se destaca la importancia de los trabajadores sociales en las empresas y su impacto como actores que defienden y velan por el bienestar de los miembros de la organización, se destaca también la diversidad de campos en los que se puede desenvolver el trabajador social y su rol con cada área de la organización.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593994070972	E-mail: sabrinadelgado1@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lic. Gilda Valenzuela, Mgs		
	Teléfono: +593-992724497		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			