



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Producción académica frente al perfil del trabajador social en  
el área laboral.**

**AUTORA:**

**Cedeño Sánchez Mercy Priscila**

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

**TUTORA:**

**Mgs. Mejía Ospina, Paola Ximena**

**Guayaquil, Ecuador**

**30 de agosto del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Cedeño Sánchez, Mercy Priscila** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada de Trabajo Social**

TUTORA

f. \_\_\_\_\_  
Mgs. Mejía Ospina Paola Ximena

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 30 días del mes de a del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Cedeño Sánchez Mercy Priscila**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR (A)**

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

**Cedeño Sánchez Mercy Priscila**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Cedeño Sánchez Mercy Priscila**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA:**

*Mercy Cedeño S*

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

**Cedeño Sánchez Mercy Priscila**

# REPORTE COMPILATIO



## TESIS Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral MERCY CEDEÑO

2% Similitudes  
 4% Texto entre comillas  
 0% similitudes entre comillas  
 < 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral MERCY CEDEÑO.docx  
 ID del documento: 5b157335906bda69815fb0b4b3d64409d217531a  
 Tamaño del documento original: 820,26 kB  
 Autor: Mercy Cedeño

Depositante: Mercy Cedeño  
 Fecha de depósito: 24/9/2023  
 Tipo de carga: url\_submission  
 fecha de fin de análisis: 25/9/2023

Número de palabras: 26.298  
 Número de caracteres: 177.999

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstreams/3317/21000/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-187.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstreams/3317/21000/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-187.pdf</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (203 palabras)
2	PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EL DESEMPEÑO... #64e404 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (155 palabras)
3	localhost   Los modelos organizacionales que facilitan la intervención del trabajad... <a href="http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/16352/3/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-71.pdf.txt">http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/16352/3/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-71.pdf.txt</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (148 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #66a194 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>   La gestión constructiva de conflictos en la formación del Grado en...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por haber permitido llegar a cumplir este sueño, A mi madre por ser ese pilar fundamental y ese modelo a seguir, por brindarme su apoyo moral, emocional y económico. A mi esposo por siempre ser incondicional y brindarme todo su amor, motivación y apoyo. A mis 3 hijos porque a pesar de su corta edad me han entendido y han luchado conmigo hasta lograr obtener este anhelado título.

## DEDICATORIA

Con mucho cariño y amor para mi mamá, quien ha sido mi inspiración.

A mis 3 hijos Isaac, Barbarita e Iker quienes son mi motor y razón de vida.

A mi esposo que siempre ha estado incondicionalmente para mí.

A mis hermanos Enrique e Israel.

En memoria a mi tío Víctor Sánchez por todo el amor sincero y real que me  
brindo desde el día que nací.

Por ustedes y para ustedes.

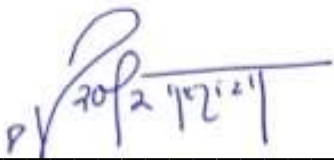


UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

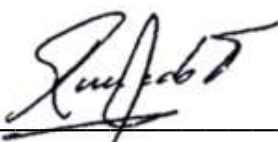
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

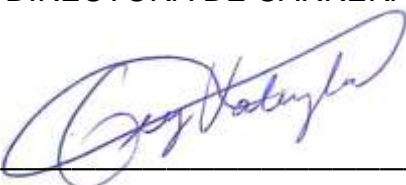
**PAOLA XIMENA MEJÍA OSPINA**

TUTOR

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

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**

DIRECTORA DE CARRERA

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

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**

COORDINADORA DEL ÁREA

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

**JULIO BECCAR VARELA**

DOCENTE Oponente



# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO (Cod. 48)  
**PERIODO** A/2023 UTE (Cod. 11076)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PRODUCCIÓN ACADÉMICA ACERCA DEL PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA LABORAL", elaborado por el/la estudiante MERCY PRISCILA CEDEÑO SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JULIO MARIA BECCAR VARELA
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>9 / 10</b>	<b>8.00 / 10</b>	<b>8.50 / 10</b>	<b>7.80 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:		<b>8.54 / 10</b>	

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

**Coordinador(a) de Titulación**

# ÍNDICE

## Contenido

RESUMEN.....	XIII
Introducción .....	2
Capítulo I .....	4
Planteamiento del Problema .....	4
1.1. Antecedentes Investigativos.....	4
1.2. Planteamiento Del Problema.....	9
1.3. Preguntas De Investigación.....	13
1.4. Objetivos .....	14
1.4.1. Objetivo General.....	14
1.4.2. Objetivos específicos.....	14
1.5. Justificación.....	15
Capítulo II .....	19
Referente Teórico, Conceptual y Normativo .....	19
2.1. Referente Teórico.....	19
2.1.1. Teoría de la intervención en lo social.....	19
2.1.2. Perfil del Trabajador Social.....	20
2.1.3. Rol y funciones del trabajador social en el entorno laboral.....	21
2.1.4 Producción académica.....	22
2.1.5. Contexto laboral.....	24
2.1.6. Gestión del talento humano .....	28
2.2. Referente Conceptual.....	31

2.2.1 Trabajo social .....	31
2.2.2 Bienestar laboral .....	32
2.2.3. Salud ocupacional .....	32
2.2.4. Empoderamiento laboral.....	33
2.2.5. Resolución de conflictos laborales.....	34
2.2.6. Calidad de Vida Laboral.....	34
2.3. Referente Normativo Nacional e Internacional .....	35
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	35
2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales Declaración Universal de los Derechos Humanos .....	35
2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	36
2.3.4. Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social ..	37
3.3.5. Leyes Orgánicas y Ordinarias.....	38
2.4. Referentes estratégicos.....	39
2.4.1. Plan Nacional de Creación de Oportunidades .....	39
2.4.2. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo .....	40
Capítulo IV .....	42
Diseño Metodológico .....	42
3.1. Enfoque de la investigación:.....	42
3.2. Método: Investigación bibliográfica o documental .....	43
3.3. Tipo: aplicado .....	43
3.4. Nivel Descriptivo.....	44
3.5. Técnicas: Revisión documental.....	44

3.6. Criterio: Técnica de Bola de Nieve.....	45
3.7. Instrumento .....	45
3.8. Procesamiento de datos.....	46
3.9. Triangulación de la información:.....	47
Capítulo IV .....	48
Hallazgos de la investigación.....	48
4.1. Diseños metodológicos de los trabajos investigativos que abordan el perfil del trabajador social en el área laboral.....	48
4.2. Material académico sobre las funciones, responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral. ....	66
Capítulo V .....	83
Conclusiones y Recomendaciones .....	83
RECOMENDACIONES .....	85
REFERENCIAS .....	87

## RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo identificar la producción académica frente al rol y las funciones del trabajador social en el área laboral, destacando su impacto en el bienestar de los empleados, en la promoción de la igualdad y la justicia social en Latinoamérica. El diseño metodológico se basó en un enfoque mixto, con método bibliográfico o documental de tipo aplicado y nivel descriptivo. Las técnicas empleadas fueron la revisión documental con un criterio de bola de nieve y como instrumentos matrices analíticas de fichaje. El procesamiento de la información se realizó mediante la triangulación de la información. Los resultados arrojaron que la producción académica relacionada con el perfil del trabajador social en el ámbito laboral revela que la mayoría de los trabajos investigativos se han centrado en enfoques cualitativos y paradigmas construccionistas, se enfocan en resolución de problemas y asesoramiento. Se destaca la ausencia de enfoques centrados en la formación de profesionales del Trabajo Social. La literatura enfatiza el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social, así como en la resolución de conflictos laborales, donde la mediación emerge como una estrategia efectiva. Se concluye que el rol del trabajador social como un agente clave para promover relaciones laborales saludables y productivas, destacando su impacto positivo en las organizaciones y la necesidad de una formación actualizada en este campo.

***Palabras Claves: Rol, Trabajador Social, Producción Académica***

## Introducción

En el momento actual en el que vivimos, que se caracteriza por una complejidad económica-social que va cada día en crecimiento, las funciones del trabajador social han llegado a ser un elemento de vital importancia para las comunidades y también para las organizaciones en la manera como afrontan los retos y desafíos en el medio laboral. El trabajador Social tiene como parte de su sentido de ser, la búsqueda del bienestar social y el trato justo entre las partes involucradas, siendo este, un personaje clave en el desarrollo y crecimiento de las sociedades cohesionadas y más equitativas.

La producción académica que gira en torno al perfil del trabajador social en el ámbito laboral es un tema de suma relevancia en la actualidad. Esta tesis se propone explorar y describir de manera exhaustiva la interacción entre la formación académica de los trabajadores sociales y sus roles y desafíos en el entorno laboral. Para ello, se analizarán las tendencias, teorías, prácticas y perspectivas que han emergido en este campo de estudio, con el objetivo de arrojar luz sobre cómo los trabajadores sociales se adaptan y contribuyen a la resolución de problemáticas laborales en una sociedad en constante cambio.

Esta investigación se desarrollará a través de un análisis profundo de la literatura existente, encuestas y entrevistas a profesionales en ejercicio, así como el examen de políticas públicas y programas de formación en el área de trabajo social. El propósito es generar un conocimiento sólido que permita comprender cómo los trabajadores sociales se integran en el ámbito laboral, identificar las competencias necesarias para su éxito en este contexto, y analizar los retos que enfrentan en la promoción del bienestar de los individuos y grupos en el lugar de trabajo.

A medida que la sociedad evoluciona y se enfrenta a desafíos laborales cada vez más complejos, esta tesis aspira a proporcionar una visión crítica y reflexiva sobre la contribución de los trabajadores sociales en la esfera laboral, enfatizando la importancia de su formación académica en la consecución de un entorno laboral más inclusivo y equitativo. La investigación que se presenta a continuación busca, por tanto, contribuir al enriquecimiento del conocimiento

en este campo y aportar ideas valiosas para la mejora de las prácticas profesionales de los trabajadores sociales en el ámbito laboral.

# Capítulo I

## Planteamiento del Problema

### 1.1. Antecedentes Investigativos

En Latinoamérica, se han llevado a cabo investigaciones que abordan el rol del trabajador social en el ámbito laboral, dentro de las que se pueden mencionar:

Solís-Ormaza, & Moreira-Valencia, (2022), desarrollaron una investigación con el objetivo de describir la intervención del trabajador social en conflictos laborales en empresa de producción Atunera, año 2021. La metodología fue de carácter cualitativa a través de la aplicación de la entrevista, como informantes claves fueron tres trabajadoras sociales y un psicólogo Industrial quienes respondieron un cuestionario de preguntas relacionadas directamente con los propósitos de este estudio. Los resultados señalan que la intervención del trabajador social como un aspecto relevante en el departamento de talento humano de una organización debido a que por medio de las estrategias que implementa es el encargado de sensibilizar a los colaboradores y sobre todo orientarlos con herramientas que les facilite solucionar conflictos de la manera más armónica cuando se presentan; la aplicación de técnicas como la mediación contribuye de manera importante para garantizar un clima laboral óptimo basado en una adaptabilidad laboral integra.

Por otra parte, Galdeman et al. (2019) analizaron las funciones que cumple el trabajador social ante cada uno de los distintos escenarios laborales, que son bastante complejos y diversos, como por ejemplo el estrés laboral del que son víctimas los agentes de tránsito de Loja. La investigación fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, siendo el nivel de investigación de tipo descriptivo. Se utilizó la técnica de entrevista estructurada, con una base de preguntas prediseñada y adicionalmente, como materiales utilizados, se emplearon fichas bibliográficas. Los resultados indicaron que el estrés es ocasionado primordialmente por el agravio y las conflictivas relaciones que permanentemente se dan entre la ciudadanía y los agentes, debido esto a la falta de conocimiento de las leyes de tránsito que se encuentran vigentes,



ingredientes que favorecen los niveles de presión altos que conllevan al aumento del estrés en la cotidianidad de dicho servidor público, esto a su vez, imposibilita que el mismo tenga las condiciones de salud mental necesarias para el desempeño de su labor. En la unidad a la que estos pertenecen no existe la asignación de un trabajador social, siendo imprescindible este para la conformación de un equipo interdisciplinario que este encaminado hacia el bienestar general de los Agentes de Tránsito, en pro del cumplimiento cabal de sus funciones, esto ayudaría a solventar el problema de estrés laboral en dichos Agentes de Tránsito.

Asimismo, Gamboa & Mena (2019), elaboraron una propuesta a la construcción del papel que tiene el trabajador social que plantea la inclusión laboral, dándole oportunidad de empleo a personas que presenta discapacidad. La metodología fue de enfoque cualitativo y como método se empleó la teoría fundamentada. La muestra estuvo conformada por nueve trabajadores sociales a los cuales se les aplicó una entrevista. Los resultados arrojaron que el profesional de trabajo social debe tomar su rol y validarlo ante la comunidad, subrayando la función que ejerce el mismo en materia de inclusión laboral con personas que presentan alguna discapacidad esto es fundamental y tiene bases para el ejercicio de su profesión en esta materia. La propuesta se estructuró por cuatro tipos de rol (objetivo, analítico, subjetivo y situado o institucional) que por su parte se exponen como los ejes primordiales a través de los que el Trabajador Social deberá poner su esfuerzo en incentivar y fomentar este proceso de inclusión.

Ferreira (2021) en su artículo: “Intervención social en contexto laboral: contribuciones a la inclusión social de grupos más vulnerables” tomo en consideración el papel que juega el Trabajador Social como parte de la tipificación de las vulnerabilidades que son asociadas en su integración y la consecución de una relación basada en la igualdad de condiciones de trabajo en las que puedan llegar a crearse situaciones que generen: incertidumbre (acerca del futuro y la seguridad laboral), inseguridad (al respecto del estatus profesional y social) y desprotección (sobre su persona y de su herencia). Hace también mención a la integración de estos en un área en la que no son

tomadas como importantes las preocupaciones sociales como algo que afecte realmente la actividad de la organización, dejando a un lado el hecho de, que estas pueden actuar como una limitante para el empleado en sus funciones y pueden ser vistas como la oportunidad de convertir este trabajo en un empleo más humano, que construya entornos saludables para los trabajadores y por consiguiente para las mismas empresas que se convertirían en empresas socialmente responsables.(Ferreira, 2018).

Por su parte, Vera (s/f) explica que el paradigma de desarrollo humano demanda a la formación profesional del trabajador social e influye, cuestiona y demanda al sistema organizacional, instituciones inclusivas y participativas, como condición para obtener cambios en el entorno y los sujetos a quienes se dirige la acción social.

Asimismo, Santana et al. (2020), realizaron un estudio con el propósito de examinar el desempeño profesional del Trabajador Social en el ámbito laboral con el fin de obtener una comprensión más completa sobre su rol, funciones y actividades en esta área. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un enfoque mixto que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, con un enfoque descriptivo y exploratorio, utilizando encuestas como técnica principal. Los resultados obtenidos resaltaron la relevancia del Trabajador Social en el Departamento de Recursos Humanos, ya que, al ser considerado un agente de cambio, busca contribuir en el bienestar de cada individuo para que puedan satisfacer sus necesidades en la medida de lo posible. Esto, a su vez, promueve el desarrollo de entornos laborales adecuados que fomenten la competitividad y la solidez de las organizaciones.

La investigación de Acurio y Frías (2023) buscó develar los ajustes en área de Trabajo Social en una empresa florícola a fin de dar respuestas a las necesidades sociales de los colaboradores de una empresa florícola del Cotopaxi. Se llevó a cabo un estudio de enfoque mixto, basado en la teoría General de los Sistemas y el modelo sistémico desde el trabajo social. En este estudio, se realizaron entrevistas a 5 actores clave del área de Talento Humano y se aplicó una encuesta a 75 colaboradores que trabajan en la empresa Florícola de Cotopaxi. Los resultados principales de este estudio

revelaron lo siguiente: en el contexto laboral, los profesionales del trabajo social desempeñan sus funciones desde una perspectiva sistémica, centrándose en el estudio del colaborador como parte de un sistema que incluye tanto la empresa como el sistema familiar al que pertenece. Además, se encontró que uno de cada cuatro colaboradores que participaron en el estudio manifestaron estar parcialmente de acuerdo en cuanto a que la empresa promueve el trabajo colaborativo y en equipo, gracias a la intervención del trabajo social. Asimismo, casi la mitad de los colaboradores encuestados mencionaron que casi siempre la empresa, con la ayuda del profesional del trabajo social, implementa actividades de desarrollo familiar en beneficio del bienestar de los colaboradores y sus familias.

Muñoz y Sarmiento (2023) plantearon como objetivo de su estudio conocer y puntualizar las apreciaciones de los empleados al respecto de su papel fundamental y las funciones que debe de cumplir el Trabajador Social dentro del bienestar organizacional presente en una empresa privada que se encuentra localizada en la ciudad de Guayaquil que fue estudiada en el año 2022. Para llevar a cabo el análisis de la información que fue recopilada y llegar al abordaje de los objetivos que se establecieron, se hizo uso de la Teoría del Rol combinada con la Teoría de Gestión de Talento Humano. Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto, con un nivel aplicado y descriptivo. Se aplicaron entrevistas y encuestas a los colaboradores y a los Trabajadores Sociales de las empresas privadas elegidas en la ciudad de Guayaquil. Podemos destacar entre los más importantes resultados que se obtuvieron, que las autoridades de las empresas desconocían el papel que juega en el equipo de trabajo de una empresa el Trabajador Social y las posibles mejoras que los profesionales podrían implementar.

El estudio de Jara y Requena (2023) se centró en el rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales ubicadas en la ciudad de Guayaquil. Se utilizó un enfoque cualitativo, empleando instrumentos como entrevistas y grupos focales, y los resultados fueron interpretados mediante la codificación axial. Se observó que el trabajador social juega un papel relevante en la empresa, al ser una profesión que actúa

en un entorno laboral que busca el equilibrio económico y social a través de la productividad. Sin embargo, existe un desconocimiento por parte de las autoridades de la empresa sobre el rol de los trabajadores sociales y las posibles mejoras que estos profesionales podrían implementar, lo que limita su participación plena tanto en la empresa como en el bienestar de los colaboradores. Se identificó que los programas implementados a nivel organizacional no solo tienen un impacto en el colaborador, sino también en su sistema familiar. Sin embargo, la aceptación de estas propuestas se rige por criterios establecidos por la empresa, lo cual se refleja en los discursos de los profesionales. Por lo tanto, es necesario que los trabajadores sociales, desde el inicio del proceso, tengan una clara comprensión de los objetivos que se buscan alcanzar con la implementación del programa. Los profesionales de trabajo social están obligados a utilizar el reglamento interno de la empresa para abordar conflictos que surgen dentro de la organización. Sin embargo, algunas normas de este reglamento entran en conflicto con los principios del trabajo social, generando dilemas difíciles de resolver para los trabajadores sociales. Ante los conflictos entre el colaborador y la empresa, la negociación se presenta como una perspectiva de intervención en este ámbito, pero requiere una vigilancia ética y epistemológica para no comprometer los valores y principios que respaldan el ejercicio profesional.

Santana et al. (2020), explican que, en el ámbito académico del trabajo social, es fundamental desarrollar el perfil profesional basado en competencias que se diferencie de otras disciplinas, abordando tanto el contenido teórico como el entrenamiento de habilidades a través de la práctica. El objetivo principal es lograr un desarrollo integral de la persona, de manera que el profesional pueda desempeñarse de manera autónoma y flexible en contextos laborales específicos al resolver procesos de intervención. Desde una perspectiva del análisis del trabajo social, los perfiles basados en competencias laborales requieren adaptaciones y transformaciones para responder a las demandas del entorno productivo actual, y así estar a la vanguardia de las exigencias que impone este mundo globalizado. Esto implica una actualización constante y una capacidad de

adaptación a los cambios que se presenten en el contexto laboral, donde la productividad juega un papel fundamental.

Por su parte, el objetivo de Gómez y Marins (2021) fue definir la injerencia socio-laboral que llevan a cabo los trabajadores sociales dentro de las empresas del área de la manufactura de bebidas, y confrontarla con las estructuras existentes dentro de la organización de las empresas. El enfoque de la investigación fue cualitativo, con un nivel exploratorio, y se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos revelaron que la mayoría de las empresas analizadas presentaban estructuras organizacionales de tipo funcional, mientras que solo una de ellas mostraba una estructura matricial. En todos los modelos identificados, se observó una participación limitada de la intervención social en los procesos de talento humano. Sin embargo, en el caso de la intervención socio-laboral, que se enmarca dentro de una estructura funcional, se evidenció una participación directa del subproceso de bienestar social. A través de planes y programas, se buscaba promover la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores.

## **1.2. Planteamiento Del Problema**

En el campo de las ciencias sociales, el perfil del trabajador social ha sido objeto de constante interés y debate debido a su importancia en el ámbito laboral. La labor de los trabajadores sociales abarca una amplia gama de responsabilidades, incluyendo la promoción del bienestar social, la atención y ayuda a poblaciones vulnerables, la resolución de conflictos y la implementación de políticas sociales.

La producción académica relacionada con el perfil del trabajador social en el área laboral ha sido fundamental para comprender y mejorar la práctica profesional de estos expertos. Estos estudios, investigaciones y análisis proporcionan una base sólida de conocimiento teórico y empírico que contribuye al desarrollo y evolución de la disciplina.

El objetivo de esta tesis es analizar y examinar la producción académica existente en relación al perfil del trabajador social en el ámbito laboral, lo cual

permitirá identificar las principales tendencias, perspectivas teóricas y áreas de investigación relevantes en este campo. Asimismo, se busca profundizar en las competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la profesión y su relación con las demandas cambiantes del entorno laboral.

A través de este estudio, se pretende generar una visión panorámica de la producción académica existente, destacando sus aportes y brechas, así como identificar posibles áreas de mejora y nuevas líneas de investigación. El análisis de esta literatura especializada permitirá comprender cómo se ha abordado el perfil del trabajador social desde diferentes perspectivas teóricas y metodológicas, y cómo se ha traducido en prácticas concretas en el ámbito laboral.

La información recopilada en esta investigación puede ser de utilidad para profesionales del trabajo social, investigadores, formuladores de políticas y cualquier persona interesada en el desarrollo y mejora de la práctica profesional de los trabajadores sociales. Además, contribuirá a fortalecer el cuerpo de conocimiento existente y servirá como punto de partida para futuras investigaciones en esta área.

La necesidad de examinar cómo la producción académica puede influir en las oportunidades de ascenso y en el reconocimiento en el campo del trabajo social, permite comprender las diversas formas en que se puede participar en la producción académica; el ejercicio de trabajo social puede verse contribuido, expandido, proyectado, demandado.

En los perfiles de trabajo social indagado, se observa la adherencia a un código ético que guía su práctica profesional promoviendo la confidencialidad, la responsabilidad, la igualdad de oportunidades. Los trabajadores sociales están capacitados para evaluar las necesidades y circunstancias individuales o familiares de las personas con las que trabajan.

Los perfiles basados en competencias laborales requieren adaptaciones y transformaciones para responder a las demandas del entorno productivo actual. Lo anterior implica una gran capacidad de adaptación a los cambios donde la productividad juega un rol fundamental.

Actualmente, la calidad de vida laboral es un tema que representa un desafío para los profesionales de la gestión empresarial. Esto se debe a que los intereses de la empresa, más allá de lo económico, deben centrarse en promover un entorno laboral equitativo y saludable que garantice el bienestar de los colaboradores, y por ende una mayor productividad (Sanz, 2022).

En este sentido, el trabajador social desempeña un papel fundamental en el bienestar de los empleados porque ayuda a abordar y resolver problemas personales y profesionales que puedan afectar el desempeño laboral, como problemas familiares, dificultades económicas, estrés, problemas de salud mental, abuso de sustancias, entre otros. Al brindar apoyo y recursos, el trabajador social contribuye a mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados. Por otro lado, se enfoca en promover la igualdad y la justicia social en todos los aspectos de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Esto implica abordar y combatir la discriminación, la exclusión y otras formas de desigualdad en el entorno laboral, así como apoyo en la resolución de conflictos. El trabajador social trabaja para garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación, la promoción y la remuneración justa. También, el trabajador social puede estar involucrado en programas de desarrollo y capacitación contribuyendo con identificar las necesidades de formación, facilitando el acceso a programas de formación y apoyando la transición laboral en caso de despidos o cambios en la organización.

Pastor-Seller, (2021) explica que la disciplina del trabajo social incide en la creación y reconstrucción de vínculos sociales entre personas, grupos, organizaciones y comunidades, siendo esta en la principal diferencia con las carreras asociadas a la gestión del talento humano en las que no se consideran factores familiares, abuso de sustancias, problemas de salud mental entre otras.

Ferreira, (2021) expresa que en el caso específico de la intervención en el contexto laboral, implica ser capaz de comprender el marco macro social en el que se producen, la forma en que se trasponen al contexto empresarial y, en consecuencia, cómo intentan ser respondidas por las empresas, siendo a

partir de este conocimiento, que el trabajador social debe buscar respuestas capaces de contribuir a un clima laboral positivo y con condiciones laborales dignas y ajustadas a las necesidades de sus trabajadores.

Luego de la revisión bibliográfica, se evidencia que en muchos casos no se reconoce el aporte y las funciones que un trabajador social puede realizar en el ámbito laboral, por lo que no se le otorgan las responsabilidades para las cuales está preparado. La problemática radica en que las empresas no consideran al trabajador como un ser social, que cotidianamente está expuesto a distintos problemas que van más allá del trabajo y que afectan su desempeño y rendimiento dentro de la organización.

Aunque este es un tema del cual existen muchas investigaciones, es necesario realizar un inventario de la producción académica para poder mejorar la práctica en el área del trabajo social aplicado al entorno laboral a partir del conocimiento generado y publicado en los últimos años.

En muchos contextos laborales, se ha observado una falta de reconocimiento y comprensión sobre el verdadero aporte y las funciones que un trabajador social puede desempeñar en el ámbito laboral. Esta situación ha llevado a que no se les otorguen las responsabilidades y roles para los cuales están debidamente preparados.

Una de las principales problemáticas radica en que las empresas no consideran al trabajador como un ser social integral, con una vida más allá del entorno laboral. A menudo, se tiende a percibir a los empleados únicamente como recursos productivos, sin tener en cuenta los diversos problemas y desafíos a los que se enfrentan diariamente fuera del trabajo, los cuales pueden tener un impacto significativo en su desempeño y rendimiento dentro de la organización.

Parte de esta situación se da por la falta de conocimiento y empoderamiento del rol y funciones del trabajador social en las empresas, lo cual implica dos aspectos como la falta de comprensión y reconocimiento de las habilidades y aportes que un trabajador social puede ofrecer a una



empresa, y la priorización de la visión económica y de rentabilidad por encima de otros aspectos sociales y humanos.

Por una parte, la falta de conocimiento y comprensión del rol del trabajador social en las empresas puede llevar a que se subestimen o se desconozcan las contribuciones que dichos profesionales pueden realizar. Los trabajadores sociales están capacitados para abordar y resolver una amplia gama de desafíos sociales y emocionales que enfrentan los empleados, como el estrés laboral, los conflictos interpersonales, la conciliación trabajo-vida personal, la discriminación, la diversidad y la inclusión, entre otros. Sin embargo, debido a la falta de información y claridad sobre su papel, es posible que no se les consulte o se les excluya de decisiones y acciones relevantes para el bienestar de los empleados.

Asimismo, la visión economista predominante en las empresas tiende a poner un énfasis excesivo en la rentabilidad y los resultados financieros, descuidando otros aspectos sociales y humanos. Si bien es comprensible que las empresas busquen maximizar sus ganancias, también es importante reconocer que los empleados son seres humanos con necesidades y desafíos que van más allá de los aspectos económicos. La falta de consideración y atención a estos aspectos puede tener consecuencias negativas para los empleados y, a la larga, para el desempeño y la sostenibilidad de la empresa.

### **1.3. Preguntas De Investigación**

Ante esta situación es necesario plantear como interrogante de investigación:

¿Cuáles es el tipo, contenido y espacio virtual del material académico que aborde el tema del rol y las funciones del trabajador social en el área laboral y de qué manera impacta en el bienestar de los empleados?

Para lo cual es necesario plantear las siguientes preguntas específicas:

- ¿Cuál es el tipo, contenido y espacio virtual del material académico sobre las funciones y responsabilidades del trabajador social en el

entorno laboral, respecto al apoyo y la asistencia de los empleados en situaciones personales y profesionales?

- ¿Cuál es el tipo, contenido y espacio virtual del material académico sobre el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral, desde el abordaje de la discriminación, la exclusión y otras formas de desigualdad?
- ¿Cuál es el tipo, contenido y espacio virtual del material académico sobre la influencia del trabajador social en la resolución de conflictos en el entorno laboral?

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Identificar la producción académica frente al rol y las funciones del trabajador social en el área laboral, destacando su impacto en el bienestar de los empleados, en la promoción de la igualdad y la justicia social en Latinoamérica.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar el material académico sobre las funciones y responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral, respecto al apoyo y la asistencia de los empleados en situaciones personales y profesionales.
- Determinar el material académico el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral, desde el abordaje de la discriminación, la exclusión y otras formas de desigualdad.
- Analizar el material académico que aborde la influencia del trabajador social en la resolución de conflictos en el entorno laboral, según las estrategias de gestión de conflictos y mediación utilizadas por estos profesionales.

## **1.5. Justificación**

El estudio de la producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral es relevante porque aborda la relación entre la formación académica de los trabajadores sociales y su desempeño en el campo profesional. La pertinencia de los contenidos académicos, las habilidades y competencias requeridas en el trabajo social es un tema de debate; se consideró conveniente evaluar la forma en que las instituciones educativas preparan a los profesionales para enfrentar los desafíos del campo laboral.

De manera puntual, este trabajo se justifica en la necesidad de explorar sobre un tema que conlleva a la adopción de cambios sobre la capacidad profesional de los trabajadores sociales ante nuevos desafíos emergentes. La relevancia de la formación académica es el eje de contenido de este trabajo donde se puede analizar la relación entre los contenidos y las demandas del mercado laboral.

La investigación sobre este tema puede contribuir a mejorar la formación y el desempeño de los trabajadores sociales, fortaleciendo su capacidad para enfrentar los retos y necesidades de las comunidades a las que se enfrenta cotidianamente.

Los estudios que se han hecho en el ámbito laboral se consideran fundamentales abordarlos para el desarrollo del conocimiento, la mejora de la práctica profesional, la formación de nuevos profesionales y la defensa del trabajo social como disciplina y profesión.

Lo anterior permite dar evidencia y conocimiento de la práctica profesional en el trabajo social. Los estudios empíricos brindan información sobre qué enfoques son más efectivos en diferentes situaciones y contextos, lo que ayuda a los profesionales a tomar decisiones informadas y brindar intervenciones de alta calidad.

Los programas de trabajo social se basan en la investigación y el conocimiento académico para proporcionar una base sólida en sus aportaciones.

Se aclara que los trabajadores sociales poseen una formación académica y una serie de competencias específicas que los capacitan para abordar y gestionar situaciones complejas relacionadas con el bienestar y la calidad de vida de las personas. Estas habilidades van más allá de la mera ejecución de tareas laborales, abarcando aspectos emocionales, sociales y psicológicos que pueden influir en el rendimiento de los empleados.

En este sentido, un trabajador social puede identificar y ayudar a resolver problemas personales o familiares que estén afectando la productividad de un empleado, brindando apoyo emocional, facilitando el acceso a recursos comunitarios o mediando en conflictos internos. Sin embargo, en muchos casos, estas capacidades y conocimientos especializados no son aprovechados por las organizaciones, limitando así el potencial impacto positivo que podrían tener en el bienestar de los empleados y en la eficacia global de la empresa.

Es fundamental reconocer la importancia de integrar la perspectiva social en el entorno laboral. Los trabajadores sociales pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo, fomentando la comunicación efectiva, mejorando las relaciones interpersonales, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal, y proporcionando recursos y apoyo en situaciones de crisis.

Es por ello por lo que la investigación académica sobre el perfil del trabajador social en el ámbito laboral adquiere una relevancia crucial. Este análisis permite evidenciar las brechas existentes entre el potencial de los trabajadores sociales y la realidad de su reconocimiento y participación en el entorno laboral. Asimismo, ayuda a identificar las barreras y desafíos que impiden una mejor integración de sus habilidades y conocimientos.

A través de esta tesis, se busca visibilizar y concienciar sobre la importancia de reconocer y aprovechar el perfil del trabajador social en el ámbito laboral.

Esto implica un cambio de mentalidad por parte de las organizaciones, reconociendo a los empleados como seres sociales complejos y valorando el aporte que los trabajadores sociales pueden realizar para mejorar su bienestar y desempeño laboral.

Los principales beneficiarios de este trabajo de investigación serán los trabajadores porque son la población al cual están dirigidos los esfuerzos que realiza el trabajador social, en función de mejorar sus relaciones o equilibrar su vida laboral con la personal. También serán beneficiarios indirectos los gerentes, propietarios de empresas quienes tendrán una visión más clara del rol del trabajador social en el área de trabajo, aportando así una mejor calidad de vida a sus trabajadores y por ende un mejor desempeño y satisfacción.

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio puede contribuir con el desarrollo de políticas y prácticas laborales más inclusivas al exponer las funciones y competencias del trabajador social en el ámbito laboral. Esto podría incluir medidas para abordar el estrés laboral, fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo, promover la diversidad y la inclusión, y mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. En última instancia, esto podría contribuir a la creación de entornos laborales más saludables y satisfactorios para los empleados.

A nivel académico esta investigación se justifica porque busca develar la manera cómo es asumido el papel del trabajador social en el contexto laboral y esto tiene implicaciones en el perfil profesional, la malla curricular, los mercados laborales entre otros.

Desde una perspectiva metodológica el estudio bibliográfico permitiría recopilar y analizar la literatura existente sobre el rol del trabajador social en el ámbito laboral en Latinoamérica, lo que contribuiría a generar un cuerpo de conocimiento más amplio y actualizado sobre este tema. Esto ayuda a los profesionales y académicos tener acceso a información relevante y consolidada, lo que a su vez fomentaría una mejor comprensión de la importancia y el impacto del trabajador social en dicho contexto.

En síntesis, es necesario superar la visión reduccionista del trabajador como mero recurso productivo y comprender su dimensión social y emocional. La investigación académica en este campo contribuirá a generar conciencia sobre la importancia de integrar la perspectiva social en el ámbito laboral y promoverá el reconocimiento y aprovechamiento adecuado

## **Capítulo II**

### **Referente Teórico, Conceptual y Normativo**

#### **2.1. Referente Teórico**

##### ***2.1.1. Teoría de la intervención en lo social***

Primeramente, la intervención social puede mencionarse como un concepto que abarca un conjunto de estrategias y procesos que se desarrollan en la implementación y gestionamiento de las políticas sociales que en variadas formas de acción colectiva son desarrolladas por los sujetos que se encuentran en el entorno al acceso de derechos

Se certifica que los estudios a cerca de la intervención social, no son solo aquellos que toman en cuenta las características, o los objetivos, o los modos de estas acciones, si no que toma en cuenta también las necesidades y aquellos recursos sociales, económicos, culturales e institucionales, que se encuentran inmersos en estas problemáticas sociales, así como en los complejos pasos y acciones que se realizan para su resolución

Es por ello, que cuando se habla de intervención social, conocemos que el concepto tiene una importancia y un espacio en el que se producen varias y muy diferentes tensiones, que se derivan de la transformación del Estado, de la sociedad y en el general o individual de los sujetos que forman parte de la ciudadanía (González, 2019 citado por Peralta, 2020).

En consideración a lo dispuesto y tomando en cuenta la dinámica de cambios, condiciones sociales de una sociedad, se aborda una teoría que procura el juego de relación de esta con otras disciplinas, tratando de ser lo más orgánica posible a su forma de ser: la intervención social.

Queda manifiesto por el autor que la teoría social tomada desde una posición de privilegio no puede ser confundida con la sistematización que se realiza en las prácticas; la diferencia por lo tanto radica en los métodos aplicados, así como en aquellos los alcances que se tiene del conocimiento, y este por supuesto trasciende al mismo trabajo social.

Al respecto, la visión no es alimentar una teoría para la intervención, sino una teoría de la intervención (Escobar 1999 citado en Ortega, 2015). Una teoría de la intervención promete fundamentos teóricos a cerca de lo social y cómo incide ello en los objetivos de cambio en los varios niveles, que van desde lo micro hasta lo macro, incorporando cada una de las necesidades, acciones sociales, desigualdades, y cada una de las acciones propias de la cotidianidad a la que pertenecen cada uno de sus protagonistas, desde la óptica de sus vivencias, problemáticas, conflictos, alternativas e innovaciones.

### ***2.1.2. Perfil del Trabajador Social***

El trabajador social desde su constitución profesional ha venido defendiendo y promoviendo el bienestar social como política social que da cobertura a las necesidades sociales básicas de la ciudadanía, habiendo alcanzado un alto reconocimiento por los organismos internacionales especialmente por naciones Unidas por atender necesidades sociales con principios, metodología y ética profesional (De Las Heras, 2019).

El perfil de los trabajadores sociales viene definido por el conjunto de objetivos específicos y de funciones técnicas que lo cualifican, diferencian de otras prácticas profesionales, ubicándose en estrecho contacto con la sociedad en la que se inserta dicha práctica (Díaz, 2013).

La práctica del trabajo social ha ido vinculándose a los diferentes servicios y recursos que la sociedad ha venido arbitrando, dando lugar a nuevas formas de atención social para “atender las situaciones que afectan a los individuos y al grupo familiar, donde se producen situaciones de carencias y crisis que precisan de atención profesionalizada.

Un profesional, así como una organización está estructurada de manera que satisfaga los objetivos y necesidades del colectivo, en donde los individuos tendrán la necesidad de cooperar con los otros para poder lograr la consecución de las metas y desarrollar proyectos e ideas en beneficio de todos. En este sentido, los trabajadores sociales deben contribuir a un mercado laboral más justo, maduro y estable, en donde el desarrollo de la labor que es realizada por los colaboradores que conforman una organización



representa una prioridad que debe de ser a atendida, esto último corresponde a lo articulado en la evaluación de sistemas administrativos de RRHH, modelo Chiavenato (Mendoza Zambrano & Villafuerte Holguín, 2021).

### **2.1.3. Rol y funciones del trabajador social en el entorno laboral**

Según Díaz (2013), las actividades del trabajador social se agrupan en dos categorías: las variables y las permanentes. Las actividades variables vienen dadas por los aspectos de la realidad en la que se ejerce la intervención en función de dos tipos de elementos. De un lado, las condiciones humanas y materiales que generan la formulación de demandas para el cambio, y de otro, las condiciones político-institucionales en las que se desarrolla la práctica del trabajador social. Las actividades permanentes estarían configuradas por los objetivos y funciones profesionales según los sistemas de roles sociológicos y metodológicos del proceso de intervención profesional.

Bajo el mismo autor, se distinguen las funciones:

- Función asistencial: atiende a la población, tanto a nivel individual, grupal o comunitario, una vez que los problemas se han producido y requieren atención inmediata en las consecuencias de una crisis determinada.
- Función rehabilitadora: se persigue la integración o reinserción social de los individuos, grupos y comunidades que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.
- Funciones de gerencia, administración y planificación: actúa, para dotar de eficacia y eficiencia a la intervención y a los recursos sociales.
- Función de investigación: para conocer las causas y la magnitud de las necesidades sociales y detectar situaciones de carencia, desequilibrio o necesidad de los individuos grupos o comunidades.
- Función docente: destinada a favorecer y mejorar de manera continua la formación, tanto de otros profesionales, como de nuevos titulados, persiguiendo la difusión y el debate de las experiencias profesionales desarrolladas.

Por parte de Adámez & Correa (2016), la función del trabajador social es fundamentalmente la gestión de recursos sociales tanto con el paciente como con la familia. También cumple otras funciones que cumple como, por

ejemplo, la mediación con las familias, favorecer la integración social de los pacientes en la comunidad, su entorno personal y procurar el derecho de autodeterminación de los pacientes, dándoles herramientas e información para que puedan ser ellos mismos quienes elijan una opción sobre sus procesos.

Lo anterior hace mención de los subsistemas explicados por el autor Chiavenato quien, en su estudio sobre gestión del talento, habla de la selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño. El campo de acción del trabajador social deberá ser acorde a los planes, programas, proyectos y procesos que se vayan a ejecutar, permitiendo que cada miembro desarrolle sus habilidades en función de los objetivos donde preste labor.

#### ***2.1.4 Producción académica***

Para hablar de producción académica, es necesario tener presente el concepto de grupo de pares académicos, dedicados a la generación, a la aplicación y a la difusión de conocimiento en una disciplina o en un área específica del saber. Por tanto, se trata de propiciar nuevas reflexiones, teorías, hipótesis y estudios para mantener una conversación académica y avanzar en una disciplina o en un área específica del conocimiento. Con base en estas afirmaciones, la producción académica se define como el producto intelectual de las actividades realizadas en la investigación, la docencia y la ciencia (Méndez, 2018).

**2.1.4.1. Tipos de producción académica.** De acuerdo con Becher, (2001), la producción académica puede organizarse según el tipo o la fuente, dentro de los cuales señala:

1. Los productos académicos tales como artículos, libros publicados, libros traducidos, libros editados, capítulos de libros, desarrollo tecnológico, innovación, transferencia tecnológica, patentes registradas, citas a las propias publicaciones, memorias de congresos y reseñas.

2. La generación del conocimiento se determinó a partir de los criterios del registro de la propiedad intelectual (por ejemplo: propiedad industrial, copyright, patentes, derechos de autor, ISBN, ISSN, indizado1, Information Sciences Institute y arbitrado), así como de la participación en proyectos de investigación.
3. La difusión del conocimiento, en este caso, si el egresado ha participado en eventos académicos (por ejemplo: conferencias, ponencias y talleres).
4. Las acciones de vinculación entre pares o colegas; colaboraciones con otros cuerpos académicos, cuerpos colegiados de evaluación científica y tecnológica, cuerpos editoriales o en consultoría, en comisiones dictaminadoras de evaluación de proyectos, en comisiones dictaminadoras en educación superior, en comisiones dictaminadoras de artículos o si pertenece a organismos multilaterales (OCDE, ONU, OEA, BM, OMS). Y también se identifica como las acciones de vinculación entre pares el pertenecer a Sistemas o redes de Investigadores.
5. La formación de capital humano, si el egresado ha impartido clases y ha dirigido tesis.

**2.1.4.2. Material académico el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral.** El papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia en el ámbito laboral es de interés académico. El interés es facilitar una base sólida para comprender el papel del trabajador social.

La implementación transversal de la igualdad de género en el currículum académico hace mención de la capacidad para aplicar los recursos de protección social a las situaciones de necesidad producidas por cuestiones o problemas de género.

De acuerdo con Pastor & Sánchez (2014), el conocimiento y formación de las diferentes políticas públicas menciona:

- El marco histórico y el marco normativo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las teorías y aportaciones de las corrientes feministas.

- Formación en temas de género, igualdad de oportunidades y su aplicación en todas las asignaturas, así como en las prácticas.
- Asignatura troncal sobre políticas de igualdad.
- Adquisición de herramientas necesarias para conocer y comprender la trayectoria del género en los ámbitos de intervención social.
- Establecer una línea de formación especializada de sobre género e igualdad.

**2.1.4.3. Desarrollo profesional y formación continua.** El desarrollo profesional y la formación continua de los trabajadores sociales encuentra sus raíces en el pasado y en los procesos históricos de los que ha sido parte (Claramunt & García, 2015).

Se considera relevante generar las posibilidades, mejorar las condiciones y ampliar los estímulos para que las diferentes generaciones de egresados en Trabajo Social accedan a distintas modalidades de formación continua o de posgrado.

Lo anterior se enmarca en el análisis de las características predominantes del colectivo profesional, en los cambios sociales de las últimas décadas, así como en la subalternidad de clase y de género en la que mayoritariamente se inscribe el conjunto de estudiantes y egresados de la Licenciatura en Trabajo Social.

Por otra parte, los profesionales que egresaron de planes de estudios anteriores requieren acceder a procesos de formación continua que les permitan desarrollar intervenciones sólidamente fundadas en los conocimientos científicos que avanzan en dar cuenta de las peculiaridades de la sociedad actual y sus requerimientos para la intervención.

### **2.1.5. Contexto laboral**

Entre los diversos contextos que presenta el contexto laboral del Trabajador Social se destacan tres: el inicial que esta relacionado con la experiencia y con cada uno de los conocimientos adquiridos en el terreno con familias, por

ser la primera profesión que abordo esta tarea a través de la historia (Aylwin, 2011)

La segunda está relacionada con el contexto social desde donde esta profesión trabaja para tener un acercamiento con la familia. Siempre desde una amplia perspectiva, de la pobreza, la sociedad y los problemas sociales, esto hace que el trabajo que realiza con la familia se encuentre referido siempre con este contexto más amplio, este le condiciona y le provee de limitaciones, recursos, posibilidades y carencias.

La tercera se caracteriza por tener la visión de la familia a manera de un ente total y con la valoración profunda que desarrollo por la familia de forma temprana y los lazo familiares que se establecen para el bienestar familiar y el desarrollo humano.

En complemento a lo anterior, se define bajo otra postura teórica las funciones del trabajador o trabajadora social en el contexto laboral, acá se mencionan otro tipo de actividades, a saber:

Participa, en conjunto con otros profesionales, en la realización de estudios e investigaciones científicas sobre la influencia de los factores o variables sociales sobre el propio sistema social.

Colabora con otras disciplinas, en el análisis del impacto de las nuevas tecnologías, de las pautas de consumo o de los comportamientos en el grupo de iguales sobre el rendimiento académico o estudia la repercusión de los modos de funcionamiento de los centros en las dinámicas sociales que se producen fuera del entorno escolar.

Coopera en la investigación o el análisis científico de las alternativas o medidas para subsanar las condiciones sociales que tienen impacto negativo sobre el sistema educativo.

Ejerce un papel en los diagnósticos y las valoraciones sociales, entornos o escenarios donde se desarrollan ciertos comportamientos.

Los trabajadores sociales cooperan en investigaciones e intervenciones de mejora de la calidad de la acción educativa y del funcionamiento de los centros educativos.

Todos los profesionales del Trabajo Social, aunque más desempeñen sus tareas en el ámbito sanitario, o de los servicios sociales, están realizando funciones en el campo organizacional y educativo. Se habla de una profesión menos dependiente del tipo de vínculo formal con la entidad contratante y más abierta a las necesidades educativas generales de la población (Puyol & Hernández, 2009).

**2.1.5.1. Influencia del trabajador social en la resolución de conflictos en el entorno laboral.** La profesión de Trabajo Social propone la solución de los problemas que se suscitan en las relaciones humanas, aunado al cambio social, el ejercicio de los derechos humanos y el poder que esto le imprime al ciudadano, pudiendo de esta manera mejorar la sociedad. Utilizando como referencia, teorías acerca del comportamiento humano y los sistemas establecidos socialmente, la profesión del trabajador social esta para intervenir mejora de la interacción del individuo con su entorno (Landa, 2018)

Son muy variados los estratos en donde actúan los profesionales de este medio, es por ello que necesitan, no solo desarrollar diversas competencias genéricas, también corresponde que desarrollen competencias específicas determinadas por el campo en donde se desarrollan sus funciones. Es por ello que deben poder aplicar los conocimientos pertinentes a planificación, implementación, diseño, sistematización y luego ser capaces de evaluar las políticas sociales a aplicar, también deben de poseer actitudes que les faciliten su gestión como interventor social, gestionando activamente, siendo también reflexivo pero crítico, con habilidades óptimas que les permitan la resolución de problemas y plantear soluciones viables a las necesidades de la sociedad, de manera holística integrando todos los principios metodológicos, teóricos-conceptuales y técnicos que la disciplina posee.(Pineda, et al., 2019).

Los trabajadores sociales que ejercen actividades en las organizaciones tratan de alcanzar sus objetivos personales e individuales. Es seguro que las

organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad, por ello se considera que gran parte de las organizaciones operan con el apoyo de este profesional para producir servicios, atender a los clientes, alcanzar objetivos generales y estratégicos, tal y como plantea Chiavenato (2009).

**2.1.5.2. Estrategias de gestión de conflictos y mediación empleados por trabajadores sociales.** La mediación es catalogada como una forma específica de intervención profesional que “no trata ningún otro problema de los sistemas con los que actúa, distinto de aquel conflicto que presentan las partes y cuya intervención entra, exclusivamente, la atención profesional” (García, 2006 citado en Gómez, 2013).

La mediación constituye una intervención profesional caracterizada por sus propios objetivos, método, técnicas. El trabajador social como mediador debe ser imparcial y neutral con la oportuna capacitación que facilita la comunicación mediante un procedimiento diseñado al efecto (Muñoz, 2011)

Se afirma que el modelo de intervención de resolución de problemas de trabajo social puede ser considerado muy próximo al proceso de mediación. Entre las estrategias fundamentales se encuentran:

- La identificación del problema y definición de etapas, describiendo los antecedentes y detalles de los problemas presentados, con una discusión del problema.
- La etapa de identificación de metas del proceso del trabajo social es similar a la fase de planificación estratégica en la mediación.
- La afirmación de que el éxito de la intervención se asienta en tener en cuenta la persona, el problema, el proceso y el lugar desde dónde se interviene.
- La técnica de la entrevista y la escucha activa.

- Proceso metodológico donde se analiza el conflicto considerando la interacción de tres elementos: la persona, el proceso y el problema condicionados por un contexto.

De lo anterior, se certifica que la profesión de trabajo social apoya el desarrollo social mediante la resolución de los conflictos, la solución de los problemas entre los seres humanos y el fortalecimiento de los nexos para la consolidación y determinación de mejores niveles sociales, mejoras en la calidad de vida y el bienestar social.

Mediante estrategias, el trabajo social interviene en los espacios en los que las personas interactúan con su entorno. Es un proceso complejo de análisis donde se define el problema a tratar, se fragmenta para que la persona necesitada vea el camino a seguir para resolverlo.

#### **2.1.6. Gestión del talento humano**

Al comprender el papel de las personas dentro de una organización, es necesario también analizar la importancia de gestionar de manera adecuada a estos individuos, quienes se convierten en colaboradores directos de la empresa.

En este sentido, Gaspar (2021) destaca que una gestión eficiente de los recursos humanos es clave para el éxito de la empresa, ya que permite garantizar la eficacia de sus acciones. Es fundamental que los directivos reconozcan el valor que tienen sus clientes internos y, por tanto, la empresa debe implementar diversas acciones, como motivación, recompensas, formación y capacitación, así como inclusión en la toma de decisiones, con el objetivo de generar un sentido de pertenencia en estas personas.

Según Chiavenato (2009), el recurso humano es una de las áreas que experimenta mayores cambios en el mercado laboral. Dado que las personas pasan gran parte de su vida en las empresas, es crucial establecer buenas relaciones que beneficien tanto a los empleados como a la organización. Además, la gestión de este recurso humano estará influenciada por diversos



factores, como la cultura empresarial, la orientación del negocio, los procesos organizativos, la departamentalización, entre otros.

**2.1.5.1. Roles del trabajador social en la empresa.** El papel del trabajador social en el ámbito empresarial se sitúa dentro del departamento de Recursos Humanos. Su función principal consiste en fomentar relaciones laborales saludables entre los colaboradores y actuar como un intermediario entre los empleados y el empleador, procurando crear un ambiente laboral favorable para todos los integrantes de la empresa. El trabajo social en el contexto empresarial se define como una actividad organizada que busca facilitar la mutua adaptación de los trabajadores y su empresa.

Con el fin de lograr este objetivo, el trabajador social emplea técnicas y métodos para identificar, analizar y resolver los problemas que puedan surgir en la adaptación y en la vida diaria del trabajador en la organización (UNIR, 2022).

En términos generales, el trabajador social desempeña varias funciones en el ámbito laboral, entre las cuales se incluye la mediación de conflictos entre los colaboradores, la promoción de relaciones positivas entre ellos y la implementación de procesos de capacitación y reconocimiento para incentivar el esfuerzo y dedicación en el trabajo de los empleados.

El rol del trabajador social en las organizaciones públicas como privadas están cambiando porque las prácticas gerenciales, tal y como afirma Chiavenato (2009), así ha venido sucediendo. En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos.

**2.1.5.2. Gestión del talento humano: Trabajador Social.** La teoría de gestión de talento humano de Chiavenato se centra en la administración estratégica del recurso humano en las organizaciones con el objetivo de potenciar el talento y el desempeño de los empleados. Al analizar esta teoría con el perfil del trabajador social en el área laboral se pueden identificar algunos puntos de vinculación:

Reclutamiento y selección: esta teoría destaca la importancia de reclutar y seleccionar a los empleados teniendo en cuenta sus competencias y habilidades. En el caso del trabajador social es fundamental seleccionar aquel que tenga unas habilidades en relaciones interpersonales para interactuar con individuos, comunidades, grupos.

Desarrollo y capacitación: Chiavenato enfatiza también en la necesidad de desarrollar al personal. En el caso del trabajo social, implica proporcionarle oportunidades de aprendizaje continuo y actualización en aspectos relevantes como intervención social, legislación, gestión de casos, entre otros.

Evaluación de desempeño: según la teoría de Chiavenato es esencial evaluar el desempeño de los trabajadores para identificar fortalezas y debilidades, en el caso de trabajador social, la evaluación del desempeño puede contribuir a determinar la efectividad de su trabajo en la promoción del bienestar de quienes interactúan con el profesional.

A la vez Chiavenato destaca la importancia de retener a los empleados con talento. En el ámbito del trabajo social, lo anterior puede implicar la creación de un entorno laboral favorable ofreciendo oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y remuneración, también es fundamental brindar apoyo emocional y supervisión continua para mantener la motivación y prevenir el agotamiento profesional.

Siguiendo con la vinculación, Chiavenato subraya la necesidad de adaptarse a los cambios en el entorno laboral. En el trabajo social, los profesionales deben ser flexibles y capaces de ajustarse a las necesidades cambiantes de los individuos y comunidades, esto implica una gestión del cambio, utilizar enfoques innovadores y adaptarse a políticas actualizadas.

Sintetizando, la gestión del talento humano de Chiavenato se puede aplicar al perfil del trabajador social en el área laboral mediante la adecuada selección, desarrollo y retención del personal, la evaluación del desempeño y la gestión del cambio con la finalidad de potenciar las habilidades y competencias de este profesional que a la vez promuevan el bienestar de quienes trabajan con él.

## **2.2. Referente Conceptual**

### **2.2.1 Trabajo social**

El trabajo social es una disciplina que se enfoca en la promoción del cambio social, el desarrollo de comunidades y la mejora del bienestar de las personas y grupos en situaciones de vulnerabilidad (IFSW, 2014).

El Trabajo Social se concibe como una práctica y como disciplina que posee un primordial sitio en la creación del conocimiento crítico que se basa en la práctica del mismo, en la búsqueda de las evidencias sobre los pensamientos que nos permiten recordar los puntos de vista de aquellos a quienes cada uno de los sistemas marginados, expulsos, visibilizados o no se sienten integrados, estos son realmente los sujetos que definen la intervención social (Peralta, 2020).

De forma referente, el Trabajo Social viene a ser una labor profesional, cuyo basamento está en el saber científico a cerca de la destreza y el manejo de las relaciones humanas, cuya función es ayudar a cada uno de los individuos, para que pertenezcan al todo de la sociedad, creando satisfacción social, logro personal y brindándoles independencia.

Las maneras en que la acción social se ha presentado durante la historia han cambiado conforme el momento histórico que se vive, las instituciones donde se practica la profesión, las particularidades de los sujetos a los que ha estado dirigido el trabajo y a las prácticas de cada profesional es por ello que podemos hablar de una profesión que se renueva constantemente y se nutre del ambiente y los sujetos que conforman la sociedad donde se practica, aumentando de esta manera también los conceptos teórico- práctico-ideológicos que la conforman (Alayón, 2007).

### **2.2.2 Bienestar laboral**

Se refiere a la condición general de satisfacción, salud y equilibrio que experimentan los trabajadores en su entorno laboral. Implica aspectos físicos, emocionales y sociales (Benach et al., 2014).

El bienestar humano es la condición en la que los individuos poseen motivos para valorar en su vida, capacidades y bienes, que le confortan y le dan satisfacción. Este implica la consecución de la sensación de seguridad personal, un ambiente agradable, el acceso a los bienes materiales que le permiten al individuo y a los suyos contar con una vida satisfactoria, digna, buena, con salud y relaciones interpersonales saludables, esto a su vez se encuentra estrechamente ligado a la sensación de libertad que tiene el ser humano de actuar, decidir, pensar y expresarse (Sen, 1982 citado en Castañeda et al, 2017).

Lo anterior denota la necesidad de aplicar estrategias que promuevan el bienestar laboral como acción fundamental para abordar situaciones, incentivando emociones positivas en el trabajo que contribuyan a reducir problemas por medio de una mejor actitud con sentimientos como la alegría, el entusiasmo que podrían predisponer mejor ante diversos conflictos.

### **2.2.3. Salud ocupacional**

Se refiere al enfoque multidisciplinario que busca promover y mantener el bienestar mental-social y físico-social de cada uno de los trabajadores dentro de su entorno laboral (WHO, 2021).

Consiste en la probabilidad de ocación de eventos negativos que se inducen a causa de las condiciones laborales, por tanto, provoca un desequilibrio en la salud integral de las personas que tiene relación con las condiciones del personal de salud.

La educación en salud ocupacional se ha convertido en una necesidad apremiante ´para la futura fuerza de trabajo, los trabajadores y los

empresarios; dado que su formación contribuye a dar respuestas reales a los problemas en el campo laboral, familiar, social en un mundo laboral son cada vez más complejos. Es de interés mencionar que el trabajador debe procurar el cuidado de su salud y las empresas toman conciencia para mejorar las condiciones del ambiente laboral (Marín, 2004).

Se analiza la importancia que tiene el cumplimiento de la salud ocupacional enfocado a la prevención de accidentes y riesgos las diferentes acciones que afectan en el trabajo y la producción, aspectos de seguridad. La tendencia laboral se aboca precisamente a considerarlos como un eje de atención.

#### ***2.2.4. Empoderamiento laboral***

Hace referencia al proceso mediante el cual los trabajadores adquieren control sobre su entorno laboral, participan activamente en la toma de decisiones y tienen la capacidad de influir en las condiciones de trabajo (Zimmerman, 1995).

Según Ramírez et al (2020), el empoderamiento va mucho más allá de tener o ganar poder, implica la obtención de oportunidades para lograrlo, recursos, espacios igualitarios, reconocimiento de derechos. A la vez, implica reconocer que no es un proceso sencillo en razón que abarca una serie de resistencias a lo que se ha establecido culturalmente desde hace muchos años acerca de lo que es una mujer y un hombre y cuál es su rol social según el sistema heteronormativo.

Se afirma que las mujeres han tenido la oportunidad de posicionarse en espacios laborales con mejores condiciones, disfrutan de su trabajo y pueden llegar a desarrollar este grado de empoderamiento.

### **2.2.5. Resolución de conflictos laborales**

Consiste en el abordaje de las discrepancias y disputas que surgen en el entorno laboral, con el objetivo de encontrar soluciones pacíficas y equitativas para todas las partes involucradas (ILO, 2017).

La resolución de conflicto es definida como un nuevo paradigma en comunicación que abarca perspectivas, destrezas, procedimientos, contextos en expansión y nuevos cambios de aplicación; el diálogo transformativo como nucleador de campos divergentes (Fried Schnitman, 2001).

Tal y como han abordado los autores citados, el conflicto es un suceso que no puede separarse de las relaciones sociales entre seres humanos, y por ello no puede disociarse de la dinámica que existe en el área laboral. El reto se haya en la forma de resolución que se le aplica a tal o cual situación para lograr resolverlo de la manera más pacífica posible, actuando en busca del concilio y del restablecimiento de un ambiente laboral sano y agradable.

### **2.2.6. Calidad de Vida Laboral**

Filosofía que engloba todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la participación, la preservación de su dignidad y la eliminación de aspectos disfuncionales del medio ambiente laboral, así como el diseño de puestos, respeto por derechos fundamentales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal o familiar. (Rivero, 2012 citado por Sanz, 2022).

La calidad de vida de una persona está estrechamente vinculada a la calidad de vida laboral porque el trabajo no solo cubre un rol importante que genera ingresos económicos sino también satisfacciones materiales, sociales, psicológicas y sobre todo desarrollo personal, permitiendo cumplir su función en la sociedad, comprometiendo a su vez a las organizaciones para que se esfuercen en brindar las condiciones necesarias para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

Una definición apropiada y de acuerdo con el contexto de calidad de vida laboral lo señala Segurado & Agulló 2002 citado en Garcés, 2020) definiéndola como la percepción de la persona con su trabajo, desde el componente objetivo, como un trabajo más ergonómico, condiciones laborales saludables, así como desde su componente subjetivo como brindar a sus miembros autonomía, participación, motivación y un desarrollo personal.

### **2.3. Referente Normativo Nacional e Internacional**

En esta sección se presentan una serie de cuerpos normativos y legales que proporcionan un contexto y fundamento legal para el presente estudio:

#### ***2.3.1. Constitución de la República del Ecuador***

En la Constitución del país, se establece como uno de los derechos fundamentales del Buen Vivir el trabajo y la seguridad social, como se expresa en el artículo 33 que nos muestra la premisa del trabajo como derecho y deber social, y como derecho económico en sí, que contribuye al desarrollo personal y es la base de la economía. El Estado tiene el compromiso de ser el garante de la dignidad de cada una las personas en sus sitios de trabajo, asegurando una vida decente, remuneraciones justas, un entorno laboral saludable y la libertad de elegir o aceptar un trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Además, se establece la obligación del Estado de garantizar el derecho a la seguridad social, asumiendo los principios de equidad, solidaridad, transparencia, participación y universalidad, entre otros. El trabajo también se considera un derecho de libertad, reconociendo la capacidad de cada individuo para elegir una ocupación laboral. Se busca promover un régimen de desarrollo en el país que genere empleos dignos y estables para todos los ciudadanos y ciudadanas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

#### ***2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales Declaración Universal de los Derechos Humanos***

Según este marco legal internacional, se reconoce el derecho humano al trabajo, el cual debe ser elegido libremente por cada individuo. Se garantiza que se cumplan todas las condiciones satisfactorias y equitativas, incluyendo una remuneración justa y digna que asegure una vida adecuada para la persona y su familia. Además, se reconoce el derecho de los trabajadores a sindicarse con sus compañeros.

Asimismo, se establece que todo ser humano tiene derecho a tiempo libre y descanso, lo que incluye el derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948). La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, originada en 1998 y enmendada recientemente, persigue objetivos como la libertad de asociación en el trabajo, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, la erradicación del trabajo infantil, la creación de entornos laborales seguros y saludables, y la eliminación de cualquier forma de discriminación en este ámbito (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Todos los países y estados miembros de la OIT están obligados a cumplir con los principios y derechos establecidos en estas declaraciones, y serán objeto de seguimiento para evaluar su cumplimiento, adaptándose a su realidad específica. En general, el objetivo de estos principios es promover el progreso y desarrollo económico y personal de los trabajadores, prestando especial atención a grupos vulnerables como migrantes y desempleados. (OIT, 2022).

### ***2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales***

El pacto internacional establecido por las Naciones Unidas reconoce la importancia de la libre determinación de las personas en su desarrollo social, económico y cultural. Dentro de este pacto, se destaca el derecho fundamental al trabajo, el cual implica la posibilidad de ganarse la vida de manera adecuada, considerando las habilidades y formación técnico-



profesional de cada individuo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976).

Todos los estados que forman parte de este pacto se comprometen a aceptar y garantizar este derecho en condiciones equitativas y satisfactorias, que incluyen:

- Remuneración justa y proporcional al trabajo realizado.
- Igualdad de condiciones para mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
- Oportunidades de crecimiento y promoción profesional. • Salarios equitativos sin discriminación alguna.
- Descanso, vacaciones y tiempo libre para disfrutar (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976).

Es importante destacar que este pacto busca asegurar un ambiente laboral digno y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su género, raza, religión u otras características personales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976)

#### ***2.3.4. Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social***

El objetivo de este documento es proporcionar un conjunto de directrices para guiar las intervenciones de los profesionales del trabajo social en diversos contextos. Estos trabajadores están comprometidos con el cambio social, el desarrollo, la cohesión, la liberación y el empoderamiento de las personas. Para lograr esto, se requiere el cumplimiento de ciertos principios fundamentales establecidos por la Federación Internacional de Trabajo Social, (FITS 2018):

- Reconocimiento de la dignidad intrínseca de cada individuo: valorando el respeto hacia todas las personas, incluyendo sus creencias y acciones.
- Promoción de los derechos humanos: garantizando el respeto y fomento de los derechos y deberes de cada individuo en equilibrio.

- Justicia social: asegurando la equidad, el acceso a recursos y la eliminación de cualquier forma de discriminación, fortaleciendo a las comunidades en su defensa y protección.
- Derecho a la autodeterminación: permitiendo que las personas tomen sus propias decisiones, siempre y cuando no se viole el derecho de los demás.
- Derecho a la participación: fomentando el empoderamiento y la autoestima de las personas para que participen plenamente en todos los aspectos de sus vidas.
- Respeto a la privacidad y confidencialidad: garantizando la confidencialidad de la información compartida, a menos que existan implicaciones legales.
- Enfoque integral hacia las personas: considerando todas las dimensiones del ser humano, incluyendo aspectos sociales, biológicos, espirituales y psicológicos, reconociendo su naturaleza holística.
- Uso ético de las redes sociales y la tecnología: promoviendo el respeto y estableciendo límites en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que puedan afectar la intervención social.
- Integridad profesional: adhiriéndose a los códigos éticos y marcos actualizados, siguiendo directrices éticas y políticas nacionales, manteniendo competencia en todas las áreas de la profesión, apoyando la paz, asumiendo la responsabilidad de las acciones, tomando decisiones basadas en evidencia y experiencia, y defendiendo siempre los derechos humanos (FITS, 2018)

### **3.3.5. Leyes Orgánicas y Ordinarias**

#### **Código del Trabajo**

El código actual es válido en todo el país y para todas las formas de empleo, y se fundamenta en la premisa de que el trabajo es una responsabilidad social y un derecho humano protegido por la Constitución, así como por leyes internacionales y nacionales. Todas las personas que trabajan en el país se rigen por esta legislación, la cual reconoce su libertad para

trabajar y celebrar contratos laborales. Además, establece una serie de derechos inalienables que deben ser protegidos y asegura que las leyes se apliquen de manera favorable para el beneficio del trabajador en todo momento (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

### **Ley de Seguridad Social**

En Ecuador, junto con el derecho al empleo, resulta fundamental que las personas dispongan de las condiciones laborales adecuadas y de seguridad en su lugar de trabajo, convirtiéndose en beneficiarios de la protección brindada por el Seguro General Obligatorio como afiliados. Esta afiliación les permite acceder a coberturas de seguro en caso de riesgos laborales, enfermedades, maternidad, vejez, cesantía y desempleo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

## **2.4. Referentes estratégicos**

### **2.4.1. Plan Nacional de Creación de Oportunidades**

De acuerdo con el objeto de estudio de la investigación, existe una estrecha vinculación con el componente económico de este plan nacional, el cual abarca el análisis exhaustivo de múltiples variables laborales, como las brechas existentes, el fomento del emprendimiento y la generación de empleo. Además, se considera la evaluación de los índices de desempleo y los obstáculos discriminatorios que dificultan el acceso a empleos adecuados y dignos. Paralelamente, el país busca alcanzar un crecimiento en todos los ámbitos, estableciendo acuerdos comerciales y aprovechando nuevas oportunidades laborales (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Dentro de sus objetivos señala:

**Objetivo 1:** Desarrollar y promover, de una forma inclusiva, el empleo y las oportunidades de este, en garantía de las condiciones laborales dignas.

**Objetivo 5:** Resguardar a las familias, garantizándoles cada uno de los derechos y servicios establecidos, suprimir la pobreza y fomentar la inclusión en la sociedad (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

#### **2.4.2. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo**

De acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), planteados por la ONU, estos objetivos del Plan de Creación de Oportunidades se relacionan directamente con los ejes; ocho que refiere al Trabajo decente y crecimiento económico y el uno que busca poner Fin a la pobreza, respectivamente.

Las regulaciones laborales constituyen uno de los factores que estructuran el trabajo y el desempeño de cualquier profesional como actor social. La regulación legal siempre da una noción de trabajo y conductas que han ido transformándose con los cambios en las organizaciones las cuales han creado nuevas formas de prestar servicios personales, expandido algunas ya existentes.

El marco legislativo de la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 establece que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Richter, 2013).

A continuación, se expondrá aproximaciones sobre el derecho al trabajo y el rol del Trabajador Social desarrollando aptitudes y actitudes críticas reflexivas que lo cualifiquen profesionalmente para intervenir y promover el desarrollo humano y social de la colectividad.

El artículo 33 expone que el trabajo está constituido como un derecho, un deber social del individuo, y a su vez como un derecho económico, que sirve de fuente para la realización personal y como base de la economía.

En Ecuador se está demandando la intervención profesional del Trabajador Social como un gestor del talento humano, que promueve la productividad y el alcance de los objetivos del buen vivir en beneficio de todo el sector productivo del país y en concordancia con los lineamientos estratégicos y las metas del Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) y Plan Toda una vida (2017-2021).

Los programas sociales del Ministerio de Inclusión Social también demandan la presencia de los profesionales en Trabajo Social como: Menos pobreza y más desarrollo con la atención a las familias que se encuentran en extrema pobreza; Misión por la ternura que atienden a los niños de 0 a 3 años de edad en programas de nutrición infantil, estimulación temprana, lactancia materna; Mis mejores años programa para la atención del adulto mayor con terapias ocupacionales, terapias lúdicas e integrativas, son puestos laborales que le permiten al Trabajador Social desempeñarse competentemente en su intervención profesional.

El fundamento legal nacional como internacional del país en relación con el derecho al trabajo de los servidores públicos incluye la labor del Trabajador Social, porque este profesional va mucho más allá del simple hecho de redactar informes y diseñar guías y formas para regularizar alguna situación dada. Aporta conocimiento profundo del derecho humano y saber contextualizar los hechos que se están presentado en la actualidad

## **Capítulo IV**

### **Diseño Metodológico**

La presente investigación buscará identificar la producción académica frente al rol y las funciones del trabajador social en el área laboral, destacando su impacto en el bienestar de los empleados, en la promoción de la igualdad, la justicia social en Latinoamérica; se trata de una investigación con un enfoque cualitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo, empleando técnicas como la revisión documental, la cual ayudará a obtener la información y responder a los objetivos específicos.

#### **3.1. Enfoque de la investigación:**

El presente estudio utiliza un enfoque cualitativo donde se recopila la información necesaria para abordar el problema, se reflexiona mediante ficheros académicos y documentos.

El enfoque cualitativo es un tipo de investigación exploratorio y descriptivo, implica la recopilación de datos no cuantitativos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, sentimientos y los significados que las personas les asignan. A la vez, permite describir posibles soluciones a problemas.

De acuerdo con Báez (2009, pág. 23), este tipo de investigación busca la comprensión de las interacciones que se dan en la realidad y de los mecanismos que intervienen en ellas. El autor explica que para llegar a este conocimiento son variados los métodos, las técnicas y es a través de esos contenidos se puede captar, contextualizar e interpretar en términos concretos lo que dirige a los distintos grupos sociales y sus necesidades.

En este caso, la presente tesis maneja el enfoque cualitativo en razón que se considera la más apropiada para relevar el rol y las funciones del trabajador social en el área laboral; se procesarán datos de tesis, documentos que resaltan y describen sobre su gestión en el ejercicio de su profesión. Las interacciones y los documentos recopilados constituyen un proceso clave en

la comprensión de una situación; este enfoque permitirá reconstruir una teoría desde la perspectiva educativa, social y laboral de este contexto.

### **3.2. Método: Investigación bibliográfica o documental**

En este tipo de investigación se busca producir nuevos asientos bibliográficos en el contexto de la investigación a partir de la revisión y análisis de diferentes fuentes documentales de carácter bibliográfico. Se identifica por el predominante empleo de registros sonoros y gráficos que sirven como fuentes de la información. Habitualmente se establece con el uso de mensajes registrados de forma escrita o impresos, por lo que es asociada regularmente con la investigación bibliográfica (Garza, 2019, pág. 19 citado en Páramo 2013).

De acuerdo con Tancara (2003, pág. 1), una investigación documental bibliográfica es concebida como una serie de métodos, técnicas de búsqueda, almacenamiento y procesamiento de la información comprendida en los registros documentales, de primera mano, y luego con la presentación de manera sistemática, argumentada y coherente de nuevas informaciones dentro de un documento científico. De esta manera, se debe tener en claro que la simple búsqueda documental sobre un tema en específico no puede ser catalogada de tal manera como una investigación documental.

La presente investigación se basa aplicar una investigación de carácter bibliográfico documental con la intención de recabar y obtener información de las variables para ser analizadas a través de recursos como la ficha, investigaciones, documentos, relacionados a las temáticas abordadas.

### **3.3. Tipo: aplicado**

Las investigaciones de tipo aplicado están orientadas a mejorar, corregir y optimar el funcionamiento de los procedimientos, sistemas y normas que se encuentren en uso, basándose en los avances que para el momento se hayan desarrollado en ciencias y tecnología que sea aplicable a la investigación, es por ello que esta investigación no puede calificarse como verdadera, probable

o falsa, sino que debe ser tomada para la catalogación de eficiente, ineficiente, deficiente, ineficaz o eficaz (Nieto, 2018).

Se denomina aplicada porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se enuncian problemas e hipótesis en las que se trabajara para lograr la resolución de los inconvenientes de la vida social productiva, acá se trata de dilucidar o resolver los problemas que se presentan en un proceso de actividad humana profesional.

### **3.4. Nivel Descriptivo**

Radica en la determinación del hecho, el fenómeno o el grupo, a fin de llegar a establecer el comportamiento o la estructura del mismo. Sus resultados se sitúan en un nivel intermedio, según la profundidad obtenida de los conocimientos (Arias, 2011).

Por el nivel de investigación, se considera un estudio descriptivo porque se refiere a uno o más eventos de investigación, pero no pretende establecer una relación causal entre ellos. Por lo tanto, no requiere la formulación de hipótesis. El propósito de la investigación descriptiva es identificar las características, cualidades de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno a analizar.

### **3.5. Técnicas: Revisión documental**

Cabe hacer mención de que se llama revisión documental a la técnica que fundamentalmente depende de la información obtenida a cerca de un tema específico, dicho material es al que se dirige el investigador como fuente de referencias y aportes que le sirvan a la investigación y que sirven de testimonio de una existente realidad.

Fundamentado en lo antes expuesto se procede una exhaustiva recaudación de información que luego servirá para analizarla e interpretarla de manera adecuada, logrando mediante esto construir las bases de la investigación, propagando de esta forma el contenido de investigaciones



anteriores que sirven de datos de estudio para la investigación que realizamos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006 citado por Delgado, 2018).

### **3.6. Criterio: Técnica de Bola de Nieve.**

Esta técnica se utiliza generalmente cuando la población con la que se está trabajando carece de la información suficiente para definir los niveles de una muestra, sea o no esta representativa (Alloatti., 2014).

La mencionada autora presenta entre las ventajas de esta técnica, el hecho de que la misma permite de manera parcial y según sea el caso, hacer una estimación de la población, y de esta manera llegar a conocer los aspectos fundamentales de los grupos tales como tipos de vínculos y espacios de sociabilidad frecuentes entre individuos. Mapeando las relaciones sociales entre sujetos se puede ser sensibles a actividades que sean fuentes de sociabilidad como: empleo, proximidad geográfica, actividades religiosas y/o sociales.

Se selecciona esta técnica de muestreo, puesto que, habilita la posibilidad de reconocer subgrupos dentro de la población definida y no generalizar en este caso al trabajador social.

La técnica de bola de nieve puede ser aplicada como una herramienta de investigación cualitativa para obtener información valiosa y diversa sobre temas relevantes para el perfil académico y laboral, puede ayudar a establecer conexiones, obtener diferentes perspectivas y mejorar la comprensión de los problemas sociales y sus necesidades. Puede ser útil para identificar y contactar a personas que han tenido experiencias relevantes o han estado involucradas en situaciones específicas.

### **3.7. Instrumento**

Las matrices analíticas de fichaje son herramientas utilizadas para registrar y analizar datos. Estas matrices proporcionan una representación visual de la información recopilada. Es una matriz analítica de fichaje que puede incluir

datos que contribuyan a cumplir los objetivos de la investigación. Los instrumentos como las matrices deben crearse de conformidad con los fines y su claridad depende de la información que se registre (Cifuentes, 2006).

Para abordar y registrar teoría relevante se emplean fichaje bibliográfico la cual es una técnica de trabajo intelectual para facilitar la sistematización bibliográfica y la ordenación de las ideas. Se hará revisión de fichas como instrumento de aprendizaje que generen como resultado la fijación escrita de una idea, de un juicio o de un contexto a través de ciertas figuras metodológicas como el resumen, la cita, la síntesis.

En los trabajos de investigación suelen usarse dos tipos de fichas según su contenido: las fichas bibliográficas y las de lectura o contenido. Las primeras contienen los datos que permiten localizar e identificar una publicación (Álvarez, 2005, pág.114).

### **3.8. Procesamiento de datos**

Como momento analítico secundario, se hace una relación de las categorías que conforman la investigación y las subcategorías utilizando la codificación axial, luego se consuman las descripciones, refinando las categorías, se hace una integración y se procede a identificar la categoría central por medio de la codificación selectiva (Rebollo, 2022).

Se conocen como subcategorías a aquellos conceptos clarificadores que se encuentran incluidos en una categoría específica, mientras que, la que llamamos categoría central, es aquella con un índice de carga conceptual mayor y que puede abstraerse sin necesidad de las demás, esta recoge de las demás categorías las características más comunes de todas. En palabras más sencillas, la categoría central tiene una condición analítica que es fruto de una mirada transversal, que le permite al investigador solo con ella crear un todo que sea explicativo.

En este contexto de estudio relacionado con el perfil del trabajador social, el procesamiento de datos amerita el empleo de una codificación abierta y codificación axial.

La codificación abierta es un proceso de análisis de datos donde se identifican patrones, los datos se descomponen y se les asignan un código o categoría. Por su parte, la codificación axial permite el establecimiento de relaciones entre los códigos o categorías identificados durante la codificación abierta y de esa forma comprender la estructura, lo anterior permite profundizar en el análisis de los datos.

### **3.9. Triangulación de la información:**

La triangulación de la información es un enfoque utilizado en la investigación para mejorar la confiabilidad de los resultados. Implica la combinación de múltiples fuentes de datos, teorías, perspectivas sobre el fenómeno investigado.

La triangulación implica la búsqueda y análisis de información proveniente de diferentes fuentes documentales como libros, artículos científicos, informes; también implica la revisión de teorías identificando divergencias o posibles aportes complementarios (Fernández Gutiérrez, 2003).

El papel del investigador desempeña un papel fundamental en la triangulación de la información puesto que el investigador debe aplicar su juicio crítico y experiencia para interpretar los hallazgos y generar conclusiones basada en la evidencia recolectada.

La triangulación de información entre las tres partes (fuentes documentales, las teorías, el investigador) contribuye a enriquecer el análisis y la interpretación de los datos porque se reducen los sesgos y hay una amplia cobertura de la información.

## Capítulo IV

### Hallazgos de la investigación

En este apartado se muestran los análisis obtenidos a partir de una investigación bibliográfica que permite reflexionar y comparar las diferentes posturas, los criterios descritos en los referentes teóricos consultados. Se utilizó el fichero y se puntualizan en cada uno de ellos, datos pertinentes, a saber: aportes de las fuentes bibliográficas, análisis de las aportaciones teóricas.

Los hallazgos iniciaran presentando las estructuras metodológicas de las investigaciones publicadas. Reconociendo como estructura categorial el diseño metodológico que la ciencia ha construido en términos de rutas metodológicas.

#### **4.1. Diseños metodológicos de los trabajos investigativos que abordan el perfil del trabajador social en el área laboral**

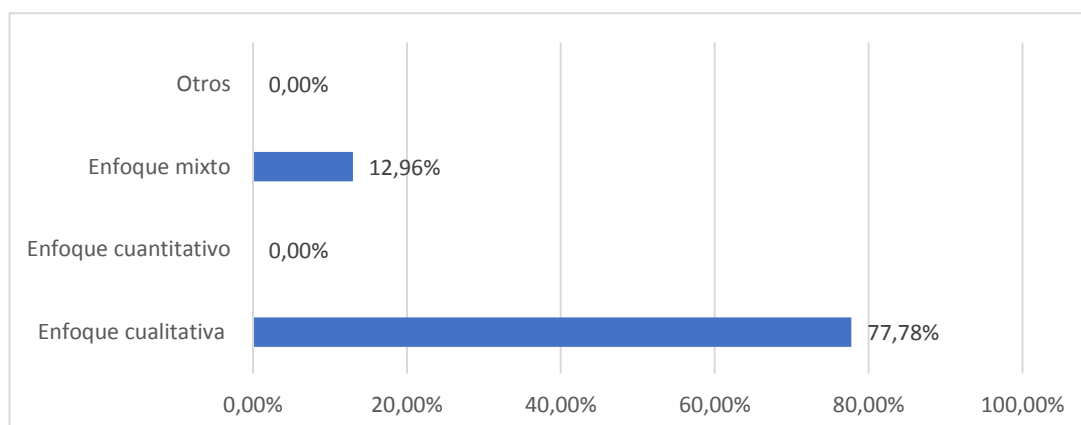
Un diseño metodológico se asume como las decisiones que toma el investigador para cumplir con los criterios de validez y confiabilidad. Para ello se analizaron los problemas de investigación que movieron la realización de cada una de las investigaciones publicadas. Se entiende el planteamiento del problema como la génesis de los problemas científicos, donde se seleccionan las características del problema de investigación: Tipos, planteo y formulación, así como las perspectivas e importancia práctica de los problemas (Herrera, 2023).

Frente a ello iniciaré presentando los enfoques usados para asumir la mirada frente al objeto de conocimiento. Los enfoques que la ciencia reconoce que existen diferentes enfoques; los investigadores deben tener en cuenta los diversos enfoques, las diferencias entre ellos, y calcular hasta qué punto se pueden combinar, los mismos son: el cualitativo, el cuantitativo y mixto. El primer enfoque recurre a los archivos, la etnología, la crítica textual y el análisis del discurso; en el enfoque cuantitativo, se decanta por las matemáticas, la teoría de los juegos y la estadística (Della Porta & Keating, 2013)

Al respecto, se observa que la mayoría de los trabajos bajo estudio (77,78%) se han realizado bajo un enfoque de investigación cualitativo, mientras que un 12,96% se efectuaron empleando un enfoque mixto. El autor Ortiz (2011) señala los enfoques cualitativos en la investigación de trabajo social son adecuados porque se alinean con los objetivos fundamentales de la disciplina, que incluyen comprender las experiencias humanas, abordar problemas sociales contextualizados, empoderar a las personas y garantizar la ética en la investigación y la práctica. Sin embargo, es importante señalar que en muchas investigaciones de trabajo social se utilizan enfoques mixtos, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más completa de los problemas y las soluciones (Puyol, 2019).

### Figura 1

#### *Objeto de Investigación*

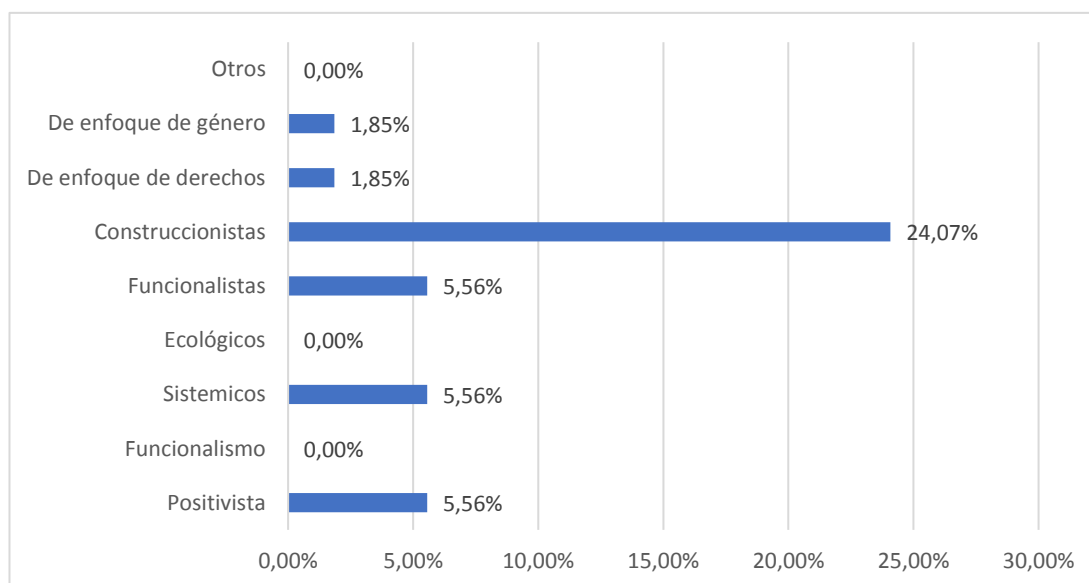


Un paradigma es conceptualizado como un modelo, sistema de convicción, creencias del investigador relacionado a la postura ontológica, axiológica, epistemológica y metodología es la forma de ver la realizada; según Kunt (1962, citado en Finol de Franco, 2020) es entendido como puntos de vista o modos de analizar e interpretar los procesos que tienen los miembros de una comunidad científica y que se caracterizan por el hecho de que tanto científicos como prácticos comparten un conjunto de valores, postulados, fines, normas y lenguajes, formas y creencias de percibir y comprender un proceso.

De acuerdo con la información recopilada, muchos de estos estudios (24,07%) emplearon un paradigma construccionista, le siguen las funcionalistas (5,56%), las sistemáticas (5,56%) y las positivistas (5,56%). En resumen, si bien no todas las investigaciones de trabajo social adoptan un paradigma constructivista, este enfoque se elige a menudo debido a su idoneidad para comprender la complejidad de los fenómenos sociales y para dar voz a las experiencias y perspectivas de los individuos. Sin embargo, es importante señalar que el trabajo social es un campo diverso, y los investigadores pueden elegir enfoques metodológicos diferentes según los objetivos específicos de su investigación. (Muñoz, 2011), como se puede ver en la figura 2.

## Figura 2

### *Paradigma de la Problemática*



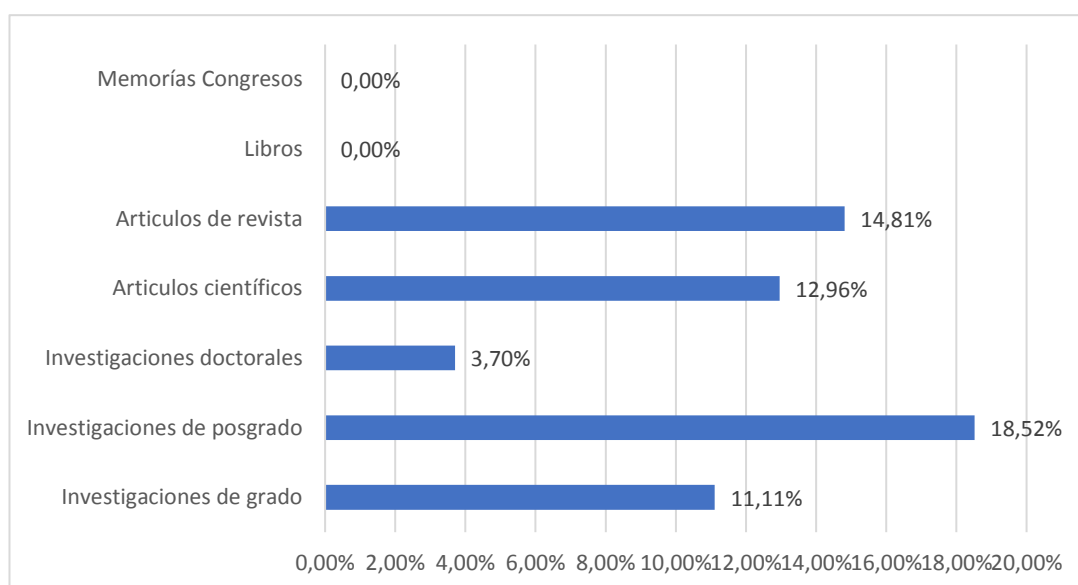
Frente a los antecedentes del problema, asumiendo la importancia de conocer la fundamentación científica desde la que partió la investigación, como bien lo plantea (Salas, 2002) toda problemática que se aborde describe a los elementos que conforman su dominio, o a todos aquellos con los que está relacionado de manera significativa. Este criterio estipulado por Kuhn (1962) nos indica que, para que haya la existencia de una disciplina científica

se debe de contar con la problemática plantea el estudio y análisis de dichos problemas (enigmas) experimentales o teóricos, que definen a un paradigma, para los que se debe de aportar una solución, estas soluciones o problemáticas son las que definen la matriz de la disciplina y es la que establece, y amplia las coordenadas teórico-explicativas.

Gran parte de las investigaciones consideradas para este estudio (18,52%) son de postgrados, le siguen las de artículos de revista indexada (14,81%) y en tercer lugar son los artículos científicos (12,96%). No obstante, Triana y Parra (2020) señala que esto no significa que las investigaciones de trabajo social no tienen mucho impacto en revistas o artículos científicos. Muchas investigaciones en trabajo social que tienen un enfoque más teórico o que abordan cuestiones de interés más amplio pueden ser publicadas en revistas científicas especializadas en trabajo social, sociología, psicología u otros campos relacionados. La elección entre una tesis de postgrado y la publicación en una revista científica depende en última instancia de los objetivos de investigación, la naturaleza de la investigación y las prioridades del investigador o estudiante, tal y como se evidencia en la figura 3.

**Figura 3**

*Tipos de estudios*



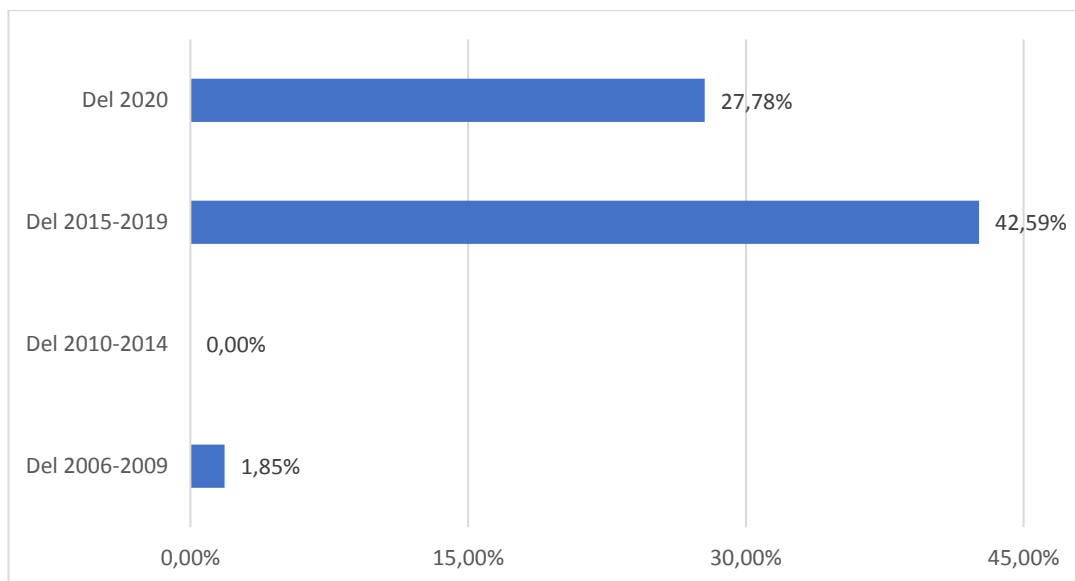
El análisis de las teorías y evidencias empíricas es el resultado de investigaciones realizadas, que, a juicio de un autor, constituye una necesidad científica porque posee vigencia y actualidad; constituye una necesidad científica de vigencia y actualidad (Almeida 2011). Bajo otra perspectiva, las evidencias de los trabajos de investigación en años recientes muestran actualidad en sus saberes, como conocimientos tácitos que son justificadas ideológicamente (Chambi, 2021). Ambas enfatizan la importancia del análisis de teorías y evidencias empíricas como un componente esencial de la investigación científica; un proceso de investigación no se limita simplemente a la recopilación de datos, sino que también incluye la evaluación crítica de teorías y pruebas que debe mantener la relevancia y la actualidad en el campo de estudio.

En cuanto a la vigencia o actualidad de las investigaciones consultadas, se evidencia que gran parte de las investigaciones (42,59%) datan del periodo 2015 a 2019, seguidas por el 27,78% que son pertenecientes al año 2020, precautelando analizar datos más recientes dentro de este estudio, cumpliendo el reglamento de la universidad donde es requerido que se tome en consideración estudios más recientes, para contar la información y data más actualizada de la problemática en cuestión, tal y como se plantea en la figura 4.

#### **Figura 4**

*Años de los Estudios*





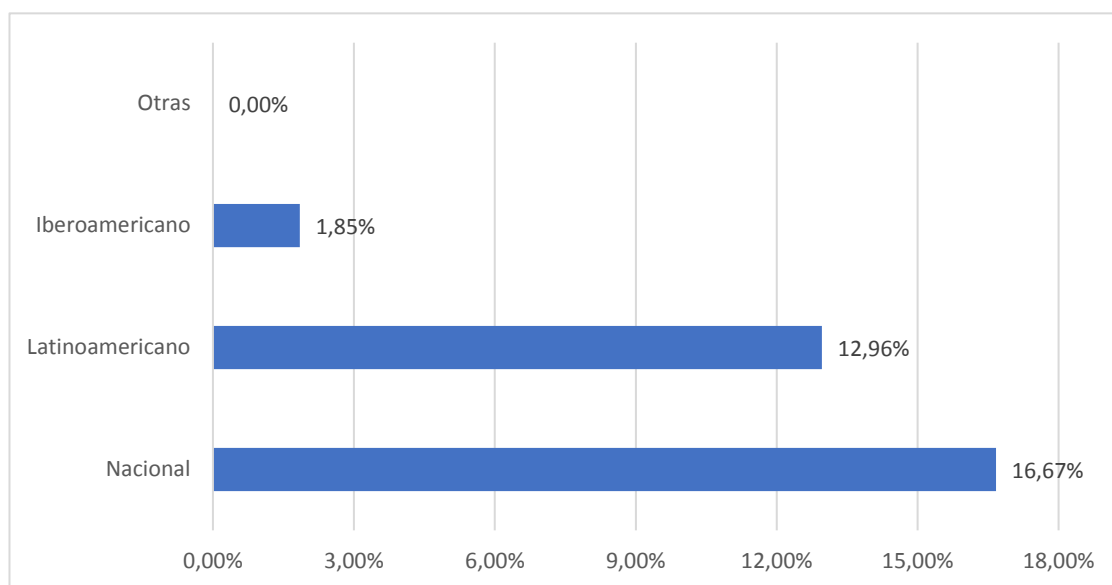
Aspectos como la planificación del tiempo, la actitud o el lugar de estudio, se presentan como elementos importantes a tener en cuenta de cara a mejorar el rendimiento académico. Existen importantes diferencias por género, tanto en hábitos de estudio como en el rendimiento académico (Capdevila Seder, 2016). Las cuestiones coyunturales que deben tenerse en cuenta tanto para elegir o contrastar una determinada publicación debe ser capaz de identificar la información impresa en base al lugar que ocupa en la diagramación de una publicación (Lucci, 2016). Las argumentaciones se centran en la importancia de considerar la ubicación de la información impresa en una publicación al elegir o comparar fuentes, los autores sugieren que la disposición y ubicación de la información dentro de una publicación son aspectos relevantes para evaluar la calidad y confiabilidad de esa fuente; cada una de estas afirmaciones tiene su fundamento, aunque es importante tener en cuenta que los resultados pueden variar según el contexto y la investigación específica a la que se haga referencia.

Respecto a los lugares de los estudios consultados, se registra que gran parte de las investigaciones (16,67%) corresponden a la esfera nacional, en segundo lugar latinoamericano (12,96%) y en tercer lugar iberoamericano (1,85%), que reafirma la posición de continuar afianzando la producción

académica en Latinoamérica, primordialmente para brindar un contexto más global sobre el trabajo social en el ámbito de las organizaciones y empresas resolución de conflictos laborales, entre otros aspectos inherentes al contexto de estudio, como se plantea en la figura 5.

### Figura 5

Lugares de los estudios



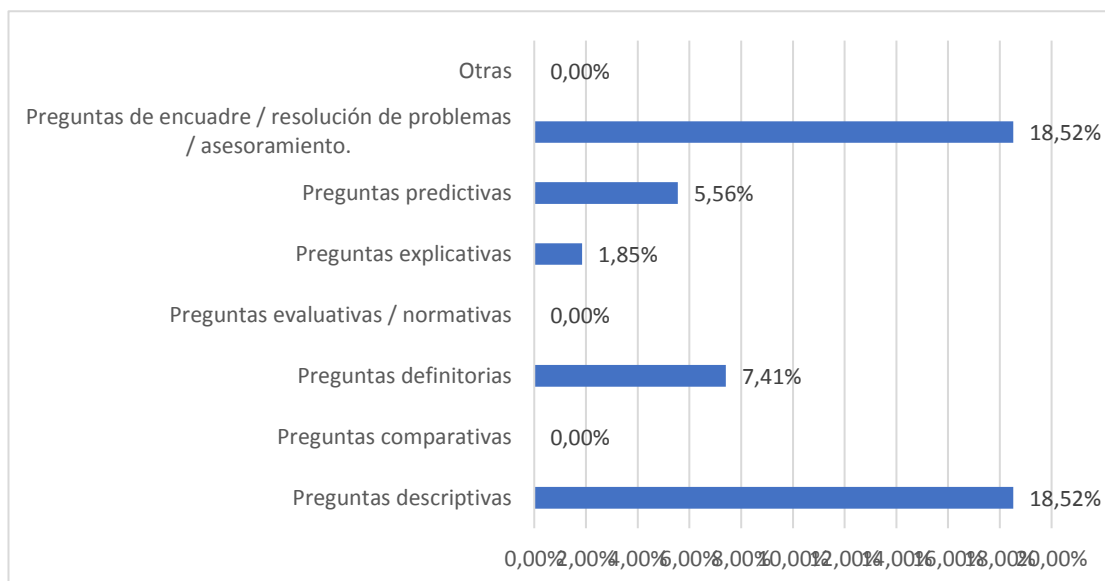
Siguiendo con el análisis, las preguntas de investigación son parte de la pedagogía que describe, explica y fundamenta los métodos más adecuados y eficaces para conducir al investigador a la progresiva adquisición de hábitos, técnicas e integral formación y la acción que se ejerce para alcanzar los objetivos de la educación; este proceso implica la utilización de una serie de recursos (Susanibar, 2012). Los diferentes modelos didácticos pueden ser modelos teóricos (descriptivos, explicativos, predictivos) o modelos tecnológicos (normativos) (Martínez, 2018). En síntesis, la importancia de las preguntas de investigación radica en que permite desarrollar métodos efectivos para la información; también señala la utilización de recursos y la distinción entre modelos didácticos teóricos y tecnológicos como elementos clave en este proceso de obtención de información.

Bajo una segunda concepción, las preguntas de investigación ayudan al investigador a dilucidar sus propósitos, a depurar su hipótesis, a constituir la relación que se busca entre las variables para ponerlas a prueba de la manera que asegure la calidad teórico-metodológica que se ha planteado, tal como la necesidad existente de responder en la investigación a la pregunta que se plantea, debido a la importancia y relevancia que tiene a nivel social y en la mayoría de los casos educativa, recordando que las fuentes existen desde hace un tiempo ya (Reidl, 2012). En concreto, son esenciales en el proceso de investigación puesto que ayudan a guiar al investigador desde el planteamiento inicial hasta la recopilación de datos y el análisis. Las preguntas sean relevantes social y educativamente, así como la necesidad de basarse en fuentes existentes para construir una investigación sólida.

De acuerdo con los datos analizados, se detalla que en un 18,52% las preguntas de investigación se enfocan a preguntas de encuadre, resolución de problemas o asesoramiento, otro 18,52% está ligado a preguntas descriptivas, mientras que un 7,41% son de carácter definitorias. Si bien las preguntas de investigación descriptivas son comunes en el trabajo social, también es importante reconocer que el campo abarca una amplia variedad de enfoques de investigación, y las preguntas de investigación pueden variar según la naturaleza de la investigación y los objetivos del estudio. En algunas investigaciones, especialmente aquellas que buscan evaluar la efectividad de intervenciones específicas, es posible que las preguntas de investigación sean más analíticas o de evaluación señala la autora Báez (2009). La elección de la pregunta de investigación depende de los objetivos y el alcance de cada estudio en particular, tal y como se muestra en la figura 6.

**Figura 6**

*Preguntas de Investigación General*

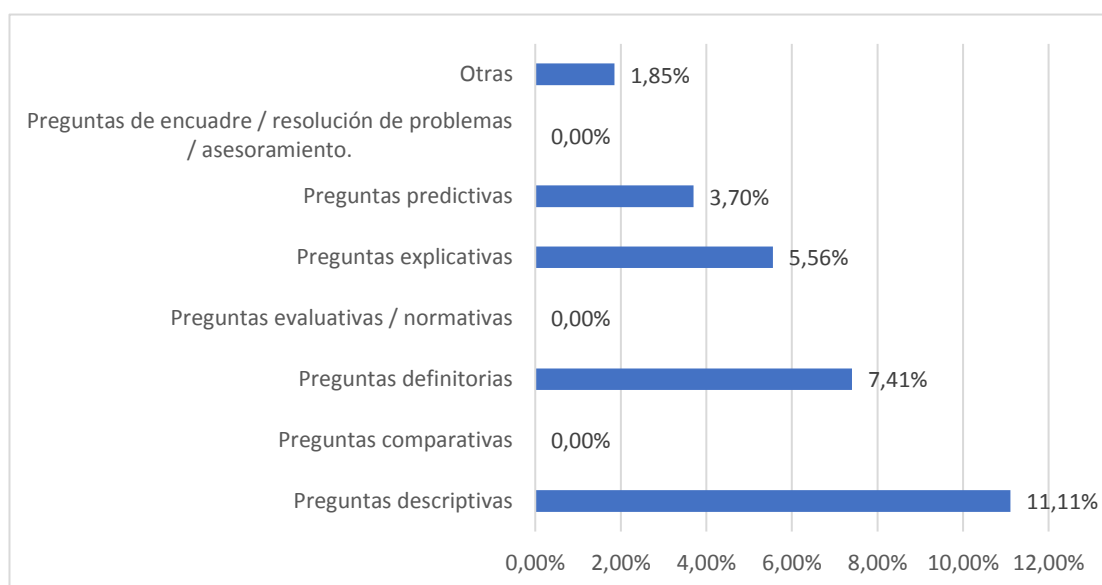


Frente a las preguntas específicas, todo método científico debe principalmente favorecer la obtención de un conocimiento impersonal que utilice la lógica como motor de la indagación, procesos de investigación. Entre las ciencias sociales y las ciencias naturales la diferencia radica en que sólo son afectados los modos mediante los cuales se aplican los principios aún más extensos, en unas y en otras deberán de ser adaptados los métodos de investigación y plantearse las preguntas específicas según el tipo de datos que sean recabados (Reidl, 2012). Otro autor identifica la importancia de formular preguntas más específicas, puesto que clarifica para que el investigador no se pierda, a la vez, considera importante los fundamentos teóricos de respaldo. Cabe mencionar que las preguntas específicas orientan los proyectos hacia la modificación de actitudes y el detectar rasgos y situaciones (Martell, 2016). Las preguntas específicas tienen la capacidad de orientar los proyectos hacia la modificación de actitudes y la detección de rasgos y situaciones, esto implica que las preguntas específicas no solo se utilizan para obtener información, sino que también pueden tener un impacto en la acción y la comprensión de fenómenos sociales o naturales.

En relación con las preguntas de investigación específicas, se observa que el 11,11% de los estudios están dirigidos a interrogaciones descriptivas, seguidas por un 7,41% de carácter definitorio, y un 5,56% de tipo explicativas. En resumen, las preguntas de investigación definitorias y descriptivas son comunes en el trabajo social porque se alinean con los objetivos fundamentales de la disciplina señala Cubillos (2017), que incluyen comprender a fondo los problemas sociales, valorar las experiencias de las personas y desarrollar intervenciones y políticas efectivas basadas en evidencia. Estas preguntas permiten una investigación profunda y contextualizada que puede generar conocimientos significativos y prácticos en el campo del trabajo social, tal y como se muestra en la figura 7.

**Figura 7**

*Preguntas de Investigación Específicas*



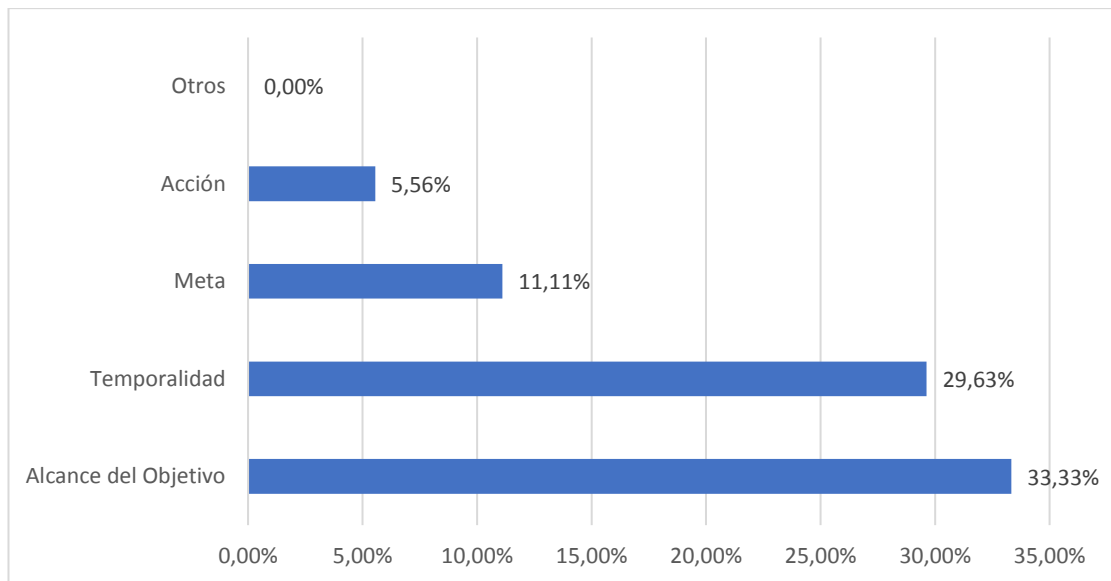
Con respecto a los objetivos generales, éstos brindan la capacidad para examinar, revisar y complementar los conocimientos fundamentales sobre ciencia y método científico. A través de ellos se pueden conocer las bases epistemológicas y las principales características de los paradigmas de la investigación, a la vez, proyectan la habilidad para afrontar los procesos investigativos relacionados con el objeto de conocimiento de su profesión,

utilizando para ello el método de investigación científica (Herrera, 2023). Bajo una siguiente autoría, los objetivos de la metodología de la investigación permiten que se entienda la investigación científica, brindan una guía general y hacen comprender diversos conceptos de investigación que generalmente han sido tratados de manera compleja y poco clara (Martín, 2006). Es preciso aclarar que los objetivos no sólo buscan ampliar el conocimiento, sino también desarrollar habilidades, comprender la epistemología y los paradigmas de investigación, aplicar un enfoque metodológico sólido. Además, se menciona que estos objetivos pueden contribuir a hacer que la investigación científica sea más comprensible y accesible.

El 33,33% de los trabajos de investigación empleados poseen su objetivo general direccionado al alcance del objetivo, un 29,63% tienen su enfoque a la temporalidad y otro 11,11% hacia una meta. Por tal razón el autor Fernández (2017) indica que la inclusión de objetivos relacionados con el alcance del objetivo, la temporalidad y las metas en la investigación de trabajo social es esencial para brindar claridad, medir el progreso, mantener la responsabilidad, planificar de manera eficiente y medir el impacto. Esto ayuda a garantizar que la investigación sea efectiva y que sus resultados sean aplicables y útiles para abordar problemas sociales y mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades, ver resultados en la figura 8.

### **Figura 8**

*Objetivos de Investigación General*

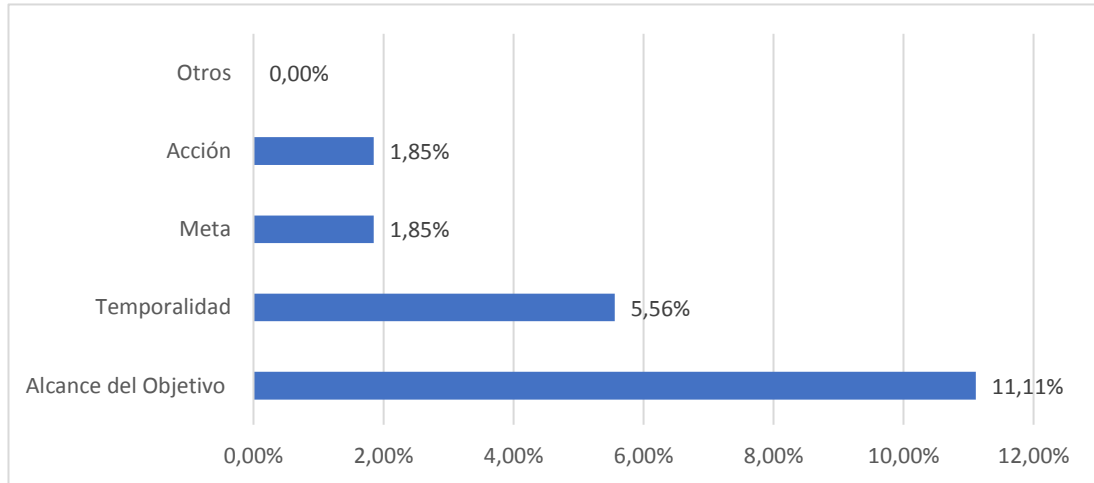


En revisión de los objetivos específicos, los mismos se conceptualizan como aquellos logros que el investigador desea obtener para alcanzar el objetivo general. Estos logros pueden ser secuenciales o paralelos; es decir, pueden plantearse en la medida que se vayan cumpliendo en orden cronológico o en el mismo tiempo (Bastidas, 2019). Bajo una segunda perspectiva, los objetivos específicos se redactan de forma cualitativa, puesto que, si se redactan de forma cuantitativa los convertiría en metas, además, precisan y detallan las partes del objetivo general (Caballero, 2014). Pudieran catalogarse como etapas o hitos intermedios que se deben cumplir en el camino hacia la consecución del objetivo general; este enfoque secuencial o escalonado permite una gestión más efectiva del proyecto de investigación.

En relación de los objetivos específicos, sigue la misma línea del objetivo general, donde el 11,11% de estas investigaciones tienen sus objetivos direccionados al alcance del objetivo, el 5,56% a la temporalidad y el 1,85% entre la meta y acción. De igual manera, los autores Valle y otros (2022) manifiestan que estos objetivos específicos ayudan a los investigadores a medir su progreso, mantener la responsabilidad, planificar de manera eficiente y comunicar sus objetivos y resultados de manera efectiva. Esto, a su vez, contribuye a la calidad y utilidad de la investigación en el campo del trabajo social, tal y como figura en el gráfico 9.

**Figura 9**

*Objetivos de Investigación Específicos*



Continuando con el análisis, la justificación en una investigación consiste en responder a una pregunta: ¿Por qué se propone esta investigación y no otra?, las razones del investigador que pueden ser científicas, sociales, políticas, académicas, personales o profesionales (Montes y Montes, 2014). Teóricamente, la justificación implica describir cuáles son las brechas de conocimiento existentes que la investigación buscará reducir; hay distintos argumentos para justificar la importancia de la investigación desde el punto de vista teórico; se pueden ver distintas revistas que tienen una sección que solicitan la importancia de la investigación siendo la justificación teórica un elemento principal para justificar la importancia (Álvarez, 2020).

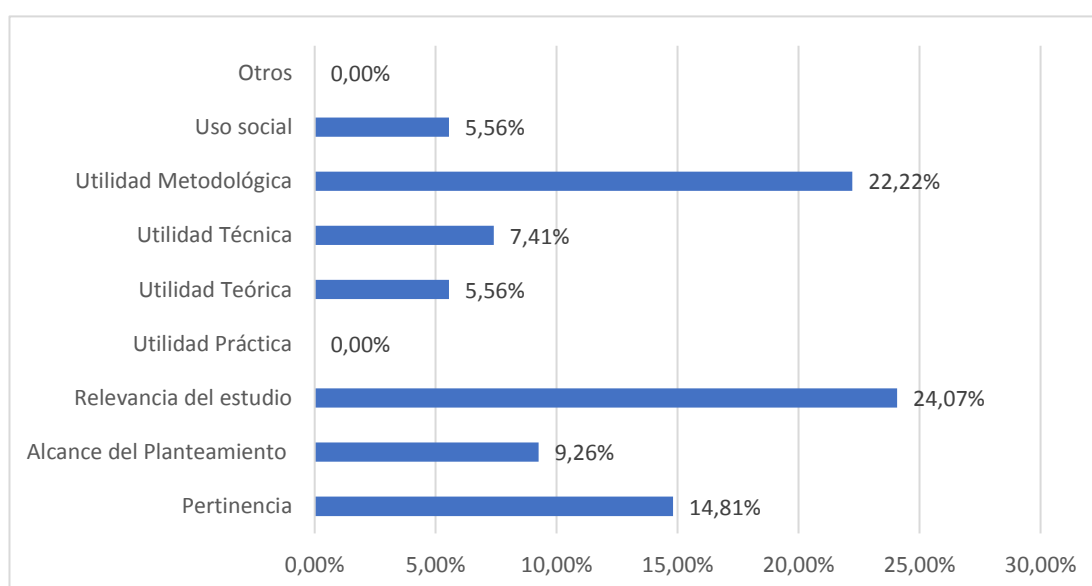
Las aportaciones teóricas enfocan la importancia de la justificación en la investigación. Según el primer autor, la justificación en una investigación implica responder a la pregunta de por qué se elige llevar a cabo una investigación específica en lugar de otra, y estas razones pueden ser de diversa índole, como científicas, sociales, políticas, académicas, personales o profesionales. Además, se menciona que la justificación teórica implica identificar las lagunas de conocimiento existentes que la investigación intentará abordar, y que varios argumentos pueden utilizarse para respaldar la importancia de la investigación desde un punto de vista teórico, como se solicita en algunas revistas académicas.



El 24,07% de los trabajos analizados su justificación está enmarcada a la relevancia del estudio, le siguen el 22,22% que se relaciona a su utilidad metodológica y el 14,81% a su pertinencia. Varios autores manifiestan que la justificación de las investigaciones de trabajo social se centra en la utilidad metodológica, la relevancia del estudio y la pertinencia porque el trabajo social es una disciplina práctica y orientada hacia la acción que busca abordar problemas sociales y mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades. Una justificación sólida y bien fundamentada ayuda a demostrar por qué una investigación en particular es necesaria, valiosa y beneficiosa para el campo del trabajo social y sus interesados. (Báez, 2009), tal y como se aprecia en la figura 10.

**Figura 10**

*Justificación*



Frente a los hallazgos, se versa en la teoría que la credibilidad consiste en establecer la vinculación entre los hallazgos del estudio y la realidad, esto demuestra la veracidad de los hallazgos. Los hallazgos amplían o modifican teorías existentes, destacan el valor de la verificación científica y del uso de la lógica formal (Loayza, 2020). Los criterios para evaluar como aportes, soluciones, orientación, relevancia, entre otros, constituyen un intercambio

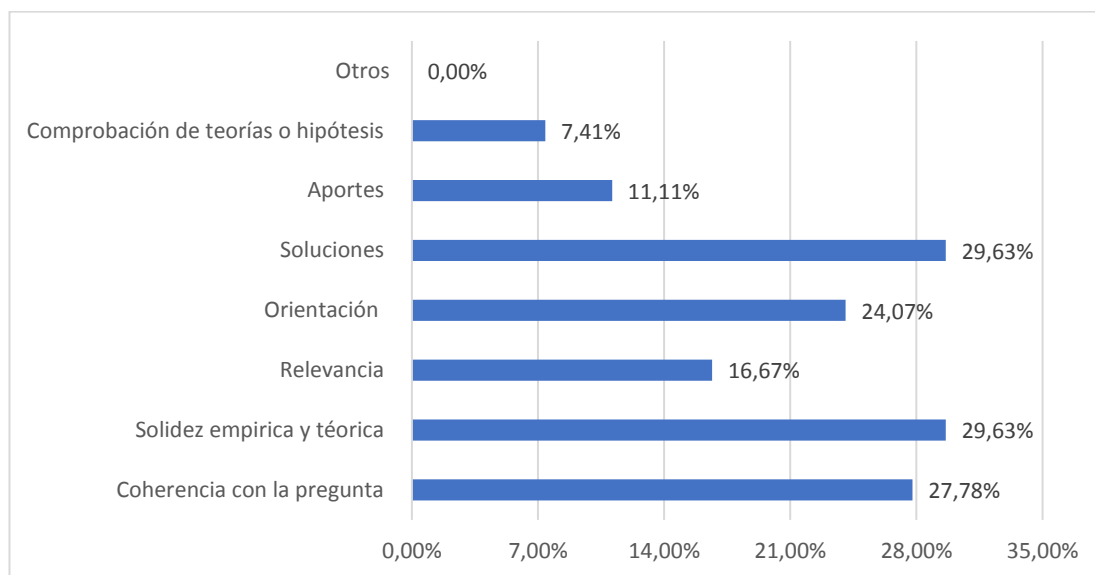
activo existente entre los conceptos, los datos y la teoría, con la retroinformación y las constates modificaciones de los conceptos y la teoría, basados en las investigaciones anteriores y los datos obtenidos. Dicho marco explicativo nos presenta una orientación que está caracterizada por la preocupación y necesidad del descubrimiento de nuevas teorías, así como su comprobación (Torres, 2011).

Lo anterior enfatiza que los criterios para evaluar los aportes de la investigación, como soluciones, orientación y relevancia, se desarrollan en un intercambio constante entre la teoría, los conceptos y los datos, con retroalimentación y modificaciones continuas de la teoría y los conceptos basados en los datos recopilados. Este enfoque se caracteriza por priorizar el descubrimiento de la teoría sobre su mera comprobación, lo que proporciona una dirección clara en la investigación.

Luego de analizar los datos, se determina que el 29,63% de las tesis empleadas dentro de sus resultados empleó la solidez empírica y teórica como criterio para evaluar sus hallazgos, seguida por un 29,63% que se evaluó de acuerdo con sus soluciones. Asimismo, un 27,78% usó la coherencia con la pregunta para constatarlo, y un 24,07% empleó la orientación. El autor Cubillos (2017) indica que la relevancia para el problema social, solidez metodológica y la evidencia empírica son fundamentales para evaluar la calidad y la utilidad de los resultados en investigaciones de trabajo social, pero los mismos pueden variar según el tipo de investigación, ya sea cuantitativa o cualitativa, y de acuerdo con los objetivos específicos del estudio. Además, la evaluación de los resultados debe ser un proceso crítico y reflexivo que tenga en cuenta el contexto y la relevancia específicos de cada investigación en el campo del trabajo social. (Valle y otros, 2022), tal y como se muestra en la figura 11.

**Figura 11**

*Crterios para evaluar*



Los elementos de composición se refieren a las partes o componentes que conforman una metodología específica o un enfoque de investigación. Se estipulan que estos elementos están diseñados para guiar y estructurar el proceso de investigación o estudio de manera coherente y sistemática. De acuerdo con Rodríguez y Marrero (1993) la síntesis de conocimientos marca la conexión entre los conocimientos subjetivos y experienciales y los conocimientos formales y profesionales que subyacen en la investigación (De Vincenzi, 2009).

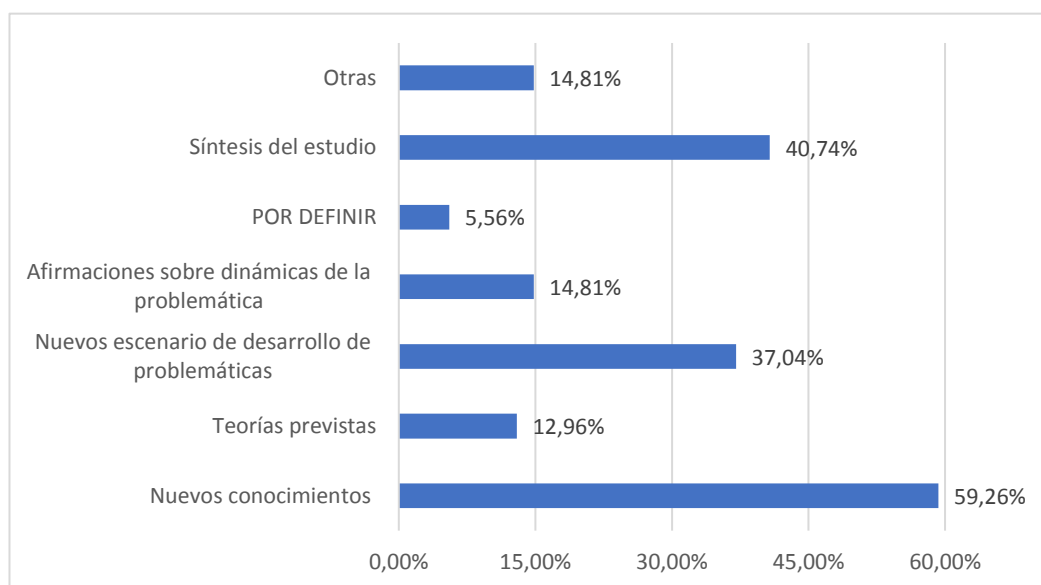
Concretamente, los elementos de composición son las partes que conforman una metodología o enfoque de investigación, y su propósito es guiar y estructurar el proceso de investigación de manera coherente. El autor destaca la importancia de la síntesis de conocimientos como un puente entre los conocimientos subjetivos y experienciales con los conocimientos formales y profesionales en la investigación. Esta premisa subraya la necesidad de una base sólida y organizada en la investigación para abordar adecuadamente la intersección entre distintas fuentes de conocimiento.

En virtud de las conclusiones de los estudios evaluados, se observa que el 59,26% dentro de sus elementos de composición se proponen nuevos

conocimientos, un 40,74% se enfocan a la síntesis del estudio y un 27,04% a establecer nuevos escenarios de desarrollo de problemáticas. Los autores Valle y otros (2022) en su investigación aportan que en sus conclusiones incluyen el resumen de hallazgos clave, implicaciones prácticas, relevancia para la política y toma de decisiones, contribución al conocimiento y sus limitaciones. Es importante recordar que las conclusiones deben ser claras, concisas y directamente relacionadas con los objetivos de la investigación. Deben proporcionar a los lectores una comprensión sólida de lo que se ha aprendido a partir del estudio y cómo esos conocimientos pueden influir en la práctica, la política y la comunidad en el contexto del trabajo social. (Delgado, 2018), tal y como se observa en la figura 12.

**Figura 12**

*Elementos de Composición*



Con respecto al apartado de perspectivas de mejora, se puntualiza como necesidad que el investigador construya un esquema o estructura organizativa con la que se expondrán los resultados, es decir, que contemple recomendaciones como parte de su producción académica (Solíz, 2019).

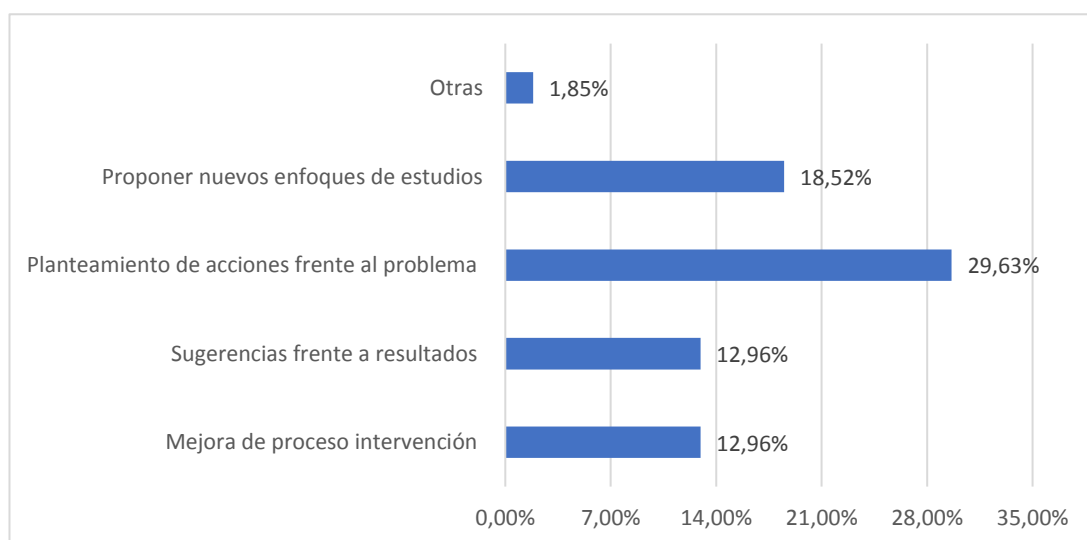
Las recomendaciones y propuestas de mejoras en un trabajo de investigación se refieren a sugerencias concretas y fundamentadas en los hallazgos y análisis presentados en el estudio, con el objetivo de enriquecer

la calidad y relevancia de este. Estas recomendaciones pueden abordar aspectos como la metodología, la ampliación del alcance de la investigación, la incorporación de fuentes adicionales, la clarificación de resultados ambiguos, la sugerencia de futuras investigaciones relacionadas, y la optimización de la estructura y presentación del trabajo, con el fin de contribuir al avance del conocimiento en el área de estudio.

En este sentido, se pone en evidencia que el 29,63% de los trabajos en evaluación dentro de sus perspectivas de mejora planteadas en las recomendaciones fomentan el planteamiento de acciones frente al problema, seguidas por el 18,65% que se direccionan a proponer nuevos enfoques de estudios, mientras que un 12,96% de estas se enfoca a mejora de proceso intervención y a las sugerencias frente a resultados. Por ello, el autor Delgado (2019) manifiesta que las recomendaciones en las investigaciones de trabajo social están diseñadas para orientar la acción y la mejora en diversos aspectos del trabajo social, incluida la práctica, las políticas, los programas y la formación. De igual forma Cubillo (2017) indica que estas recomendaciones reflejan el compromiso del trabajo social con la mejora continua y la promoción del bienestar de las personas y las comunidades, así se observa en la figura 13.

**Figura 13**

*Perspectivas de Mejora*



#### **4.2. Material académico sobre las funciones, responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral.**

Para esta identificación, se utilizó como instrumento de investigación que se emplea es la ficha de citas donde se muestra un análisis bibliográfico, argumentando y comparando cada cita. A continuación, se identifican las siguientes citas respecto a la descripción de la importancia de comprender la producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral.

Frente a la identificación del material académico sobre las funciones y responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral, se observa que se da importancia a la intervención profesional del Trabajador Social y se enfatiza cómo esta figura influye en la reproducción de las relaciones sociales.

Aunque se menciona la importancia del Trabajo Social y su influencia en las relaciones sociales, no se menciona directamente la formación de profesionales de esta área ni la educación ni los desafíos en el contexto laboral. Es siempre necesaria la actualización del cuerpo docente para brindar una educación de calidad y formar profesionales críticos, competentes.

Un punto relevante es la identificación de las relaciones e intereses al momento de intervenir, describiendo a los sujetos de manera individual o como un colectivo, los valores, intereses, relaciones de fuerza, que nos permitan el establecimiento de la estrategia que resulte más viable.

Se puede analizar que la actualización del cuerpo docente de trabajo social es esencial para brindar una educación de calidad, basada en la teoría y la práctica actualizada de la disciplina. Los docentes, al ser profesionales en ejercicio, desempeñan un papel clave en la formación de futuros trabajadores sociales éticos, capaces de abordar los desafíos sociales.

En consecuencia, la teoría consultada asevera que para el óptimo desempeño de una intervención, se debe concretar la relación existente entre fines-medios a raíz de un elemento central: la tipificación de la relación existente entre los intereses y la fuerza que se encuentran activos en el

proceso de una intervención profesional. El Trabajador Social forma parte de la creación y reproducción de relaciones sociales saludables.

En este sentido, las prácticas preprofesionales representan una serie de características que influyen en el desarrollo de la capacitación profesional y el desempeño del profesional del futuro. De esta forma, las prácticas preprofesionales son fundamentales para plantear unas prácticas reflexivas, como dimensión sociohistórica de una macro realidad.

Según las fichas, las condiciones de trabajo deben respetar la dignidad de los trabajadores. Esto abarca aspectos como la jornada laboral, la carga de trabajo, la remuneración justa, el respeto a los derechos laborales y la igualdad de trato, que se pueda proporcionar un ambiente en el cual los trabajadores sean tratados con respeto y tengan la oportunidad de equilibrar su vida laboral y personal es esencial para promover la justicia social.

En síntesis, las fichas proporcionan un acercamiento a la importancia del enfoque de gestión y los trabajadores del conocimiento lo cual es altamente aplicable al ámbito del trabajo social. La valoración adecuada de los trabajadores sociales y la implementación de una gestión que promueva su desarrollo y retención son esenciales para brindar servicios de alta calidad y lograr un impacto positivo en las vidas de las personas y las comunidades a las que sirven.

A continuación se presentan las fichas que aluden a las referencias analizadas, a saber:

La primera ficha corresponde a un trabajo de investigación, titulado: Propuesta de lineamientos curriculares en educación superior desde la perspectiva del currículo crítico. Una alternativa a partir de los desafíos de la formación profesional en Trabajo Social. Se habla de lineamientos curriculares en educación superior desde la perspectiva del currículo sobre las funciones del trabajador social en el entorno laboral, enfatizando que el trabajador social desempeña un papel fundamental en el entorno laboral al abordar diversas necesidades sociales y emocionales de los empleados. Sus funciones pueden

incluir la evaluación de problemas sociales, la identificación de recursos disponibles y la elaboración de planes de intervención.

FICHA DE CITA	Nro. 1
<b>Tesis: Propuesta de lineamientos curriculares en educación superior desde la perspectiva del currículo crítico. Una alternativa a partir de los desafíos de la formación profesional en Trabajo Social</b>	Pág.: 6
Autor: Claudia Patricia Roa Mendoza	
Universidad de La Salle, Bogotá	Año: 2019
Cita bibliográfica: “Se presenta como reto a la formación profesional, la constante actualización del cuerpo docente, sumado a un interés personal de asumir de una postura ética y política, que dé cuenta de un accionar como trabajador social. Es decir, aunque en las unidades académicas, desempeñan un rol como docentes, su quehacer profesional es el de un trabajador social, por tanto, sus inquietudes, intervenciones y discurso, están soportados en un referente disciplinar”.	

Se puede entrever que la actualización del cuerpo docente de trabajo social se discute y se reseña de forma bibliográfica puesto que existe el interés de brindar una educación más apuntada a la calidad, basada en la teoría y la práctica actualizada de la disciplina. Los docentes, al ser profesionales en ejercicio, desempeñan un papel clave en la formación de futuros trabajadores sociales éticos, capaces de abordar los desafíos sociales.

FICHA DE CITA	Nro. 2
<b>Artículo: Desafíos en el desarrollo de intervenciones profesionales situadas: “cuestión social”, territorio y trabajo social</b>	Pág.: 24
Autores: Massa, L.	
Revista: Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales	Año: 2019



Cita bibliográfica: “Para el desarrollo de una intervención situada es necesario establecer los fines de la intervención para identificar alternativas para realizarlos y seleccionar aquella que se considera más adecuada, dado que el trabajador social no interviene solo, ni en el vacío, por ello es clave la construcción permanente de conocimiento situacional, que va a dar elementos precisos para seleccionar esas alternativas, las cuales se objetivan a través de diversas modalidades táctico operativas, ya que el desarrollo de las estrategias que organizan el accionar profesional no está determinado únicamente por el posicionamiento del Trabajador Social, ni por la dirección política de la institución, ni por los usuarios, sino por una compleja y dinámica relación que está determinada por diversos recursos, mediados por una articulación que se condensa en el arsenal operativo en un momento histórico determinado”

En consecuencia, para el desarrollo de una buena intervención profesional, la relación fines-medios se debe concretar a partir de un elemento central: la identificación de las relaciones de fuerza e intereses presentes en el desarrollo de los procesos de intervención profesional, caracterizando los sujetos individuales y colectivos, sus intereses, valores y relaciones de fuerza que permitan establecer la estrategia más viable, con ella las tácticas que harán posible la consecución de esta. El profesional del Trabajo Social interviene en la reproducción de las relaciones sociales.

FICHA DE CITA		Nro. 3
<b>Tesis: Las prácticas preprofesionales y su aporte en la formación académico profesional en los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-2017</b>	Pág.: 15	
Autores: Quispe Crispín, Carlos Hermenegildo		
Universidad Nacional Mayor de San Marcos		Año: 2017
Cita bibliográfica: “En Trabajo Social, la práctica de entrenamiento profesional es una actividad académica que hace parte del proceso de formación del Trabajador Social y		

se realiza directamente en instituciones con el fin de asumir la intervención profesional en situaciones de un contexto particular. Las prácticas preprofesionales se convierten en espacios prácticos reflexivos que generan un proceso de enseñanza -aprendizaje; con el fin de posicionar al estudiante, futuro Trabajador Social, como un inminente tratador de las manifestaciones de la cuestión social”.

En correspondencia con lo anterior, se alude a las prácticas preprofesionales como una serie de características que influyen en el desarrollo de la formación profesional y del quehacer del futuro profesional. De esta manera las prácticas preprofesionales son fundamentales para plantear unas prácticas reflexivas, como dimensión sociohistórica de una macro realidad.

FICHA DE CITA		Nro. 4
<b>Artículo: Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones</b>		Pág.: 12
Autores: Jaime Antonio Ortega Alarcón, Jorge Rafael Rodríguez López, Hugo Gaspar Hernández Palma		
Revista: Revista Academia & Derecho		Año: 2017
Cita bibliográfica: “El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social. En la prosecución de este objetivo es fundamental tener en cuenta que: el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre; las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y, el trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad”		

Siguiendo la contratación, las condiciones de trabajo deben respetar la dignidad de los trabajadores. Esto abarca aspectos como la jornada laboral, la carga de trabajo, la remuneración justa, el respeto a los derechos laborales

y la igualdad de trato, que se pueda proporcionar un ambiente en el cual los trabajadores sean tratados con respeto y tengan la oportunidad de equilibrar su vida laboral y personal es esencial para promover la justicia social.

FICHA DE CITA		Nro. 5
<b>Libro: El trabajo social: desde lo académico a la intervención social: una mirada desde la perspectiva de la práctica profesional y experiencia laboral</b>		Pág.:
Autores: Nieto-Morales, Concepción		
Dykinson		Año: 2019
Cita bibliográfica: “En la actual sociedad, el mayor activo y más valioso en una organización y que no se valora lo suficiente es el enfoque de la gestión y sus trabajadores, trabajadores del conocimiento que reside en las personas que con ellos sin que permanezca en la organización y con su marcha las consecuencias pueden ser demoledoras”		

Un acercamiento a la importancia del enfoque de gestión y los trabajadores del conocimiento se considera pertinente y aplicable al ámbito del trabajo social. La valoración adecuada de los trabajadores sociales y la implementación de una gestión que promueva su desarrollo y retención son esenciales para brindar servicios de alta calidad y lograr un impacto positivo en las vidas de las personas y las comunidades a las que sirven.

Ahora bien, en el marco de la búsqueda por comprender el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el entorno laboral, enfocándose en cuestiones de discriminación, exclusión y otras formas de desigualdad, la revisión bibliográfica arroja una rica variedad de estudios y análisis. Estos aportes académicos ofrecen una perspectiva profunda sobre la influencia que los profesionales del trabajo social pueden ejercer en la creación de entornos laborales equitativos y en la mitigación de los problemas asociados con la desigualdad en el ámbito laboral. A través de esta exploración, se destacan las estrategias y enfoques empleados por los

trabajadores sociales para abordar y combatir estos problemas sistémicos y estructurales, impulsando la construcción de un ambiente laboral inclusivo y justo.

En respuesta al presente enunciado, donde se pretende determinar el material académico el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral, desde el abordaje de la discriminación, la exclusión y otras formas de desigualdad, se puede reflexionar que las empresas no sólo persigan ganancias económicas, sino que también asuman una responsabilidad social en la lucha contra la desigualdad.

El papel del trabajador social es destacado como estratégico en esta transformación, desempeñando funciones de mediación, guía y promoción de la igualdad de género. Las reseñas presentan una perspectiva coherente y valiosa sobre la participación de las empresas en la mejora del bienestar social.

La teoría presentada en las fichas incluye a las empresas participando en la batalla en contra de la pobreza y de la desigualdad; se sugiere que estas instancias no deben ser simplemente actores económicos, sino también agentes de cambio social. Se analiza que esto podría lograrse a través de prácticas comerciales éticas, responsabilidad social corporativa y programas de impacto social; la mención del trabajador social sugiere la importancia de tener profesionales que entiendan y guíen este proceso de cambio.

En paralelo, se resalta la importancia de la integración de la igualdad de género en una empresa y enfatiza el papel fundamental que juega el trabajador/a social en la implementación de medidas, estrategias concretas para promover esta igualdad en el entorno laboral. Esta perspectiva es muy coherente, se subraya que su labor es importante para llevar a cabo iniciativas para promover la igualdad.

Concretamente, se interpreta que el trabajo social desempeña un papel fundamental en la mediación y resolución de conflictos en contextos de injusticia y privaciones. Los trabajadores sociales pudieran decirse que utilizan

sus habilidades de comunicación, empatía y análisis social para crear un espacio donde las partes involucradas puedan colaborar en la búsqueda de soluciones equitativas.

Una de las citas abre a la reflexión una práctica del trabajo social desde una perspectiva generalista; enfrenta los límites del Trabajo Social a manera de un diseño social conjunto, al que pertenecen la introducción de nuevos parámetros sociales aplicados y los métodos de comunicación que son tan necesarios para las funciones del Trabajador Social. Este, interviene como científico social ético al aplicar metodologías y métodos científicos, junto con un análisis crítico, para abordar y mejorar las situaciones sociales de las personas y comunidades a las que sirve con principios éticos.

Adicionalmente, se destaca que los trabajadores sociales apliquen principios éticos, culturales y basados en su práctica, garantizando que su trabajo sea efectivo. También es relevante considerar que el entorno social y las necesidades de la sociedad están en constante evolución, lo que requiere que los profesionales en Trabajo Social estén dispuestos a adaptarse y actualizar sus conocimientos y enfoques en consonancia con los cambios en la sociedad y las necesidades de las personas a las que sirven.

A continuación, se presentan las fichas que aluden a las referencias analizadas, a saber:

La primera ficha corresponde a un artículo, titulado: La acción social empresarial como instrumento de Justicia Social: la empresa como garante de los Derechos Humanos. En esta primera revisión, se destaca la importancia de que las empresas respeten los Derechos Humanos y adopten prácticas de Responsabilidad Social Corporativa y sugiere que los trabajadores sociales pueden ser agentes clave en la promoción y desarrollo de estas prácticas, tanto dentro como fuera de la empresa. Esto es coherente con una tendencia creciente en el mundo empresarial hacia la consideración de factores sociales y éticos en sus operaciones y estrategias.

FICHA DE CITA		Nro. 6
<b>Artículo: La acción social empresarial como instrumento de Justicia Social: la empresa como garante de los Derechos Humanos.</b>		Pág.: 43
Autores: Gómez Navarro, C. M., & Fernández Riquelme, S		
Revista: Revista Empresa Y Humanismo		Año: 2019
Cita bibliográfica: “De haber una forma de trabajo para garantizar los Derechos Humanos en el mundo empresarial y el papel que tiene el trabajador social en el mundo empresarial como agente de desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa tanto a nivel interno como externo”.		

La idea principal que puede extraerse es la necesidad de que las empresas se vean involucradas en la batalla que se pelea en la sociedad en contra de la pobreza y la desigualdad; se sugiere que estas instancias no deben ser simplemente actores económicos, sino también agentes de cambio social. Se analiza que esto podría lograrse a través de prácticas comerciales éticas, responsabilidad social corporativa y programas de impacto social; la mención del trabajador social sugiere la importancia de tener profesionales que entiendan y guíen este proceso de cambio.

FICHA DE CITA		Nro. 7
<b>Tesis: La Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad de género y su relación con el trabajo social</b>		Pág.: 33
Autores: Rumí, M. E. M., Moreno, M. J. G., & Ruano, A. J. M		
Universidad de La Rioja		Año: 2016
Cita bibliográfica: “Se está desarrollando una verdadera implantación de la cultura de responsabilidad social corporativa tendentes al desarrollo y potenciación de los trabajadores en su ámbito personal y profesional centrandolo el foco en la igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa privada. Habiendo un punto de coincidencia		

en la proyección del concepto de RSE con el derecho fundamental a la igualdad de género, la labor del trabajador/a social es esencial para la potenciación de medidas y planes de igualdad en la empresa”

Al igual que en la primera ficha, se resalta la importancia de la integración en este caso se hace alusión a la igualdad de género en una empresa y enfatiza el papel fundamental que juega el trabajador/a social en la implementación de medidas, estrategias concretas para promover esta igualdad en el entorno laboral. Esta perspectiva es muy coherente, se subraya que su labor es importante para llevar a cabo iniciativas para promover la igualdad.

FICHA DE CITA	Nro. 8
<b>Libro: Propuestas de mejora de promoción al empleo para egresados universitarios. Una visión desde la investigación y la experiencia docente</b>	Pág.: 22
Autores: Juan Romero Coronado, María José Sánchez Robert, Sara Muñoz González	
Editorial Dykinson, S.L.	Año: 2018
Cita bibliográfica: “El trabajo social como una de las principales profesiones a partir de la cual se puede acceder a este nuevo campo. El trabajador social interviene en el contexto de la mediación considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan al grado de injusticia, miseria, privaciones al trabajador”	

Una de las propuestas de mejora de promoción al empleo para egresados universitarios es que el trabajador social intervenga en la mediación y resolución de conflictos en contextos de injusticia y privaciones. Los trabajadores sociales pudieran decirse que utilizan sus habilidades de comunicación, empatía y análisis social para crear un espacio donde las partes involucradas puedan colaborar en la búsqueda de soluciones equitativas.

FICHA DE CITA		Nro. 9
<b>Libro: Técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación social</b>		Pág.: 14
Autores: Del Fresno García Miguel , Hernández Echeagaray Arantxa		
Editorial UNED		Año: 2021
Cita bibliográfica: “El trabajador social interviene como científico social con ética en ámbitos de intervención a través de la utilización para la práctica de metodologías y métodos científicos (entrevistas, informes, sistematización de la práctica, análisis de redes, capital social o prospectiva junto a la evaluación de impacto, casos, grupos, comunidades, jóvenes o mediación), con especial foco de atención en diferentes situaciones del Trabajo Social (trata de personas, trabajo sexual, infancia y adolescencia, salud mental, maltrato a mayores, adicciones, sinhogarismo, emergencias sociales o discapacidad y autonomía personal)”.		

Por su parte Del Fresno (2021), abre a la reflexión una práctica del trabajo social desde una perspectiva generalista; plantea los límites existentes del Trabajo Social como un diseño social conjunto, en donde la innovación social aplicada conjuntamente con los procesos de comunicación son los fundamentos del Trabajo Social. El trabajador social interviene como científico social ético al aplicar metodologías y métodos científicos, junto con un análisis crítico, para abordar y mejorar las situaciones sociales de las personas y comunidades a las que sirve con principios éticos.

FICHA DE CITA		Nro. 10
<b>Artículo: Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de Gestión del Talento Humano</b>		Pág.: 7
Autores: Miguel Urra Canales, Sra., Melba Yesmit Chaparro Maldonado, Sra.		
Revista: Revista Hojas y Hablas		Año: 2016
Cita bibliográfica:		



“Un profesional en Trabajo Social está capacitado para encontrar el bienestar social del individuo, grupo o sociedad en cualquier ámbito en que se encuentre. Ubicar problemas y necesidades para diseñar e implementar programas y proyectos en función del bienestar y desarrollo de los individuos que presentan dichos problemas o necesidades”.

Ciertamente y en coherencia a lo anteriormente descrito, los trabajadores sociales aplican principios éticos, culturales y basados en su práctica, garantizando que su trabajo sea efectivo. También es relevante considerar que el entorno social y las necesidades de la sociedad están en constante evolución, lo que requiere que los profesionales en Trabajo Social estén dispuestos a adaptarse y actualizar sus conocimientos y enfoques en consonancia con los cambios en la sociedad y las necesidades de las personas a las que sirven.

Siguiendo con el tema y en la búsqueda por comprender la influencia del trabajador social en la resolución de conflictos en el ámbito laboral, en particular a través de estrategias de gestión de conflictos y mediación, la revisión bibliográfica ha proporcionado una perspectiva amplia y esclarecedora. Los resultados obtenidos de diversas fuentes académicas ofrecen una visión profunda sobre el papel clave que los trabajadores sociales desempeñan en la mitigación y resolución de conflictos en el entorno laboral. A través de esta exploración, se identifican las diferentes herramientas, enfoques y técnicas que los profesionales del trabajo social emplean para abordar y mediar conflictos en el lugar de trabajo, contribuyendo significativamente a la creación de un ambiente laboral armonioso y colaborativo.

En respuesta al presente enunciado, se destaca la necesidad de que el trabajo social evolucione y se adapte a los cambios en la sociedad, también se reconoce que la mediación es una forma específica de intervención que se enfoca en resolver conflictos entre partes.

Se puede distinguir similitudes entre la mediación y el modelo de resolución de problemas en trabajo social, lo que sugiere que ambos enfoques comparten elementos comunes para abordar desafíos y conflictos en la sociedad porque facilita diálogo, se manejan conflictos y se buscan soluciones colaborativas.

A la vez, se resalta la importancia de que el trabajo social evolucione y se adapte a los cambios en la sociedad y en el entorno laboral. También destaca la idea de que los trabajadores sociales pueden desempeñar un papel proactivo en la búsqueda de soluciones innovadoras para los desafíos actuales. Esto sugiere que la profesión está siendo desafiada por condiciones cambiantes en la sociedad, como cambios económicos y sociales que podrían afectar la forma en que se realiza el trabajo social.

Consecuentemente, se extrae que la mediación puede ser considerada como una manera concreta de intervención que realiza el profesional y que no se encarga de tratar algún otro problema distinto al conflicto que la origina y que en el momento presentan las partes, para lo que el profesional del trabajo social realiza la intervención. El modelo de intervención de resolución de problemas de trabajo social puede ser considerado muy próximo a mediación ya que en él se pueden identificar elementos comunes entre ambas profesiones.

Los profesionales en este campo deben estar comprometidos con la adaptación a estos cambios para garantizar que la información sea utilizada de manera efectiva en beneficio de a quien le presta el servicio. El Trabajador Social ejerce una función de mediación que puede ser valiosa para asegurar una comunicación efectiva.

Una de las citas planteadas destaca el surgimiento del trabajo social organizacional como un resultado del desarrollo y evolución del trabajo social. Esta evolución ocurre en un contexto de incertidumbre, cambios, limitaciones.

El perfil del trabajo social organizacional se caracteriza por la combinación de conocimiento científico y tecnologías informáticas de comunicación, tanto

en la investigación como en la intervención. Esto se logra mediante el diseño y la implementación de políticas sociales integrales que buscan promover el desarrollo humano.

A continuación se presentan las fichas que aluden a las referencias analizadas en razón de las temáticas: resolución de conflictos, estrategias de gestión de conflictos, mediaciones profesionales, a saber:

La primera ficha corresponde a un artículo, titulado Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa vías para el emprendimiento. Se identifica una necesidad real en el mercado puesto que se enfatiza en que el trabajo social en las relaciones laborales y la empresa se refiere a la aplicación de principios y técnicas de trabajo social en el ámbito de las organizaciones y empresas. Esto implica la atención y el apoyo a los empleados, la promoción de un ambiente de trabajo saludable y la resolución de conflictos laborales, entre otros aspectos

<b>FICHA DE CITA</b>		<b>Nro. 11</b>
<b>Artículo: Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa vías para el emprendimiento</b>		Pág.: 43
Autores: Esther Raya Díez; Neus Caparrós Civera		
Revista: Revista de trabajo y acción social		Año: 2013
Cita bibliográfica: “La trayectoria de la profesión del trabajador social ha pasado por diferentes enfoques desde sus orígenes. Asistencialismo, beneficencia, servicios sociales son palabras que están unidas intrínsecamente a su desarrollo y que forman parte del imaginario del trabajo social. No obstante, en la actualidad y, ante la nueva situación económico-social a la que nos enfrentamos, el trabajo social debe abrir nuevos campos en los que poder desarrollarse, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión. Y es en este sentido en el que su actor principal, el trabajador social, se presenta como un emprendedor social, siendo el trabajo social en empresas uno de los nuevos escenarios de su profesión”.		

El párrafo resalta la importancia de que el trabajo social evolucione y se adapte a los cambios en la sociedad y en el entorno laboral. También destaca la idea de que los trabajadores sociales pueden desempeñar un papel proactivo en la búsqueda de soluciones innovadoras para los desafíos actuales. Esto sugiere que la profesión está siendo desafiada por condiciones cambiantes en la sociedad, como cambios económicos y sociales que podrían afectar la forma en que se realiza el trabajo social.

<b>FICHA DE CITA</b>		<b>Nro. 13</b>
<b>Artículo: Trabajo social en la historia de la resolución de conflictos y la mediación</b>		Pág.: 6
Autores: M <sup>a</sup> Pilar Munuera Gómez		
Revista: Servicios y Política sociales		Año: 2013
Cita bibliográfica: El trabajador social tiene múltiples roles reconocidos como promotor del empowerment en la persona. El trabajador social realizará juntamente con el cliente, uno de los siguientes roles de intervención orador, gestor de relaciones, negociador, abogado, consejero, trabajador social, administrador de caso, líder grupal, organizador, asesor, planificador o gestor de políticas en relación con los problemas desde las tendencias metodológicas o preferencias ideológicas del profesional”.		

Se asume que la mediación puede ser considerada como una manera concreta de intervención que realiza el profesional y que no se encarga de tratar algún otro problema distinto al conflicto que la origina y que en el momento presentan las partes, para lo que el profesional del trabajo social realiza la intervención. El modelo de intervención de resolución de problemas de trabajo social puede ser considerado muy próximo a mediación ya que en él se pueden identificar elementos comunes entre ambas profesiones

FICHA DE CITA	Nro. 14
<b>Tesis: La producción académica de profesores del Departamento de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2000 – 2019</b>	Pág.: 9
Autores: Sime Poma, Luis	
Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.	Año: 2020
Cita bibliográfica: “La producción académica en los diversos campos disciplinarios ha devenido cada vez más en un objeto de estudio de mayor complejidad, particularmente ante el crecimiento de publicaciones, actores de la investigación y diversificación en las formas de producir y socializar el conocimiento. Ello ha planteado una línea de discusión sobre la transición hacia un nuevo modo de producción y distribución del conocimiento”.	

En este contexto, la evolución en la producción académica y el acceso al conocimiento presenta oportunidades para el trabajo social. Los profesionales en este campo deben estar comprometidos con la adaptación a estos cambios para garantizar que la información sea utilizada de manera efectiva en beneficio de a quien le presta el servicio.

FICHA DE CITA	Nro. 15
<b>Tesis: La responsabilidad social corporativa y el trabajo social</b>	Pág.: 31
Autores: González Ávila, María Jesús	
Universidad de la Laguna.	Año: 2022
Tema: La Responsabilidad Social y su relación con el trabajo social	
Cita bibliográfica: “el Trabajador Social realizará el papel del mediador entre el nivel directivo de la empresa y el nivel operativo; a partir de una sólida formación académica está en posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, a elevar la productividad partiendo del reconocimiento del recurso, humano, ya que éste tiene la capacidad de proyectarse socialmente como un profesional integro, pensante y racional; desde el punto de vista humano, ético, académico y político; con sensibilidad social, mentalidad	

amplia, abiertos al cambio, fortalezas para el trabajo en equipo e interdisciplinario; con perfil investigativo; capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática”.

En paralelo, se enfatiza la importancia de incorporar el enfoque y las habilidades del Trabajador Social en el ámbito empresarial para promover una mayor comprensión entre la dirección y los trabajadores, mejorar la productividad a través del desarrollo y empoderamiento del recurso humano, abordar cuestiones sociales dentro de la organización. El Trabajador Social ejerce una función de mediación que puede ser valiosa para asegurar una comunicación efectiva.

FICHA DE CITA		Nro. 16
<b>Artículo: Trabajo Social Organizacional</b>		Pág.: 9
Autores: Maira Judith Contreras-Santos		
Revista: Prospectiva		Año: 2018
Cita bibliográfica: “El surgimiento del trabajo social organizacional es el resultado del devenir del trabajo social que amplía sus horizontes en medio de incertidumbres, cambios y limitaciones latinoamericanas. Tal perfil conjuga los usos del conocimiento científico y las tecnologías informáticas de la comunicación, tanto en la investigación como en la intervención, para re-crear funciones con las organizaciones de manera que cumplan su misión socio-humanista con familias y comunidades mediante el diseño y la puntualización de políticas sociales integrales, dirigidas a promover el desarrollo humano”		

Por último, se destaca el surgimiento del trabajo social organizacional como un resultado del desarrollo y evolución del trabajo social; esta evolución ocurre en un contexto de incertidumbre, cambios, limitaciones. El perfil del trabajo social organizacional se caracteriza por la combinación de conocimiento científico y tecnologías informáticas de comunicación, tanto en la investigación como en la intervención. Esto se logra mediante el diseño y la implementación de políticas sociales integrales que buscan promover el desarrollo humano.

## **Capítulo V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

Los **diseños metodológicos de los trabajos investigativos que abordan el perfil del trabajador social en el área laboral** principalmente se han realizado bajo un enfoque de investigación cualitativo y paradigma construccionista, siendo mayormente estudios de postgrado realizados en Ecuador. Las preguntas de investigación se enfocan a preguntas de encuadre, resolución de problemas o asesoramiento y de los estudios están dirigidos a interrogaciones descriptivas. La justificación de los trabajos está enmarcada a la relevancia del estudio y las tesis empleadas dentro de sus resultados empleó la solidez empírica y teórica como criterio para evaluar sus hallazgos. La mayoría de los trabajos respecto a sus perspectivas de mejora plantean en las recomendaciones acciones frente al problema.

En lo referente al **material académico sobre las funciones, responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral, la revisión bibliográfica ha permitido identificar el papel y las responsabilidades del trabajador social en el entorno laboral**, aunque se resalta su influencia en las relaciones sociales y la importancia de intervenir de manera estratégica, existe una ausencia de enfoque en la formación y educación de profesionales del Trabajo Social, lo que plantea la necesidad de una formación actualizada y crítica. La identificación de relaciones e intereses al intervenir emerge como un elemento clave, subrayando la necesidad de estrategias adaptadas y sensibles a las dinámicas individuales y colectivas.

El material académico analizado resalta la función del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral, especialmente en la lucha contra la discriminación y la exclusión. Se evidencia un llamado a las empresas a asumir responsabilidades sociales y a reconocer la importancia de la igualdad de género. El trabajador social emerge como un agente estratégico en esta transformación, utilizando habilidades de mediación y orientación para mejorar el bienestar social y fomentar la equidad en el entorno laboral.

En cuanto al **material académico que aborda la influencia del trabajador social en la resolución de conflictos en el entorno laboral, según las estrategias de gestión de conflictos y mediación utilizadas por estos profesionales**, el análisis revela la necesidad de que el trabajo social evolucione y se adapte a los cambios en la sociedad. Se identifica la mediación como una herramienta específica en la resolución de conflictos en el ámbito laboral, y se observan similitudes entre la mediación y el modelo de resolución de problemas en trabajo social. Ambos enfoques comparten elementos que permiten el diálogo, la gestión de conflictos y la búsqueda de soluciones colaborativas, lo que destaca la versatilidad y la efectividad de estas estrategias en diversos contextos.

En conjunto, las conclusiones revelan la importancia del trabajador social en el entorno laboral, no solo como un mediador en conflictos y promotor de igualdad, sino también como un agente que influye en las dinámicas sociales y busca estrategias efectivas para el bienestar y la equidad en el ámbito laboral. Sin embargo, también se destacan áreas de mejora, como la necesidad de una formación actualizada y una mayor integración de estrategias de resolución de conflictos en la educación de trabajadores sociales.

Como aspecto concluyente se revela que la mediación, entre otras técnicas, se destaca como una estrategia efectiva para garantizar un clima laboral óptimo y fomentar la adaptabilidad laboral integral puesto que sensibiliza a los colaboradores al brindarles herramientas para abordar y resolver conflictos laborales de manera armoniosa.

Este trabajo subraya la importancia de reconocer y valorar el aporte de los trabajadores sociales en la promoción de relaciones laborales saludables y productivas. Sus habilidades y conocimientos contribuyen no solo a la resolución de conflictos, sino también a la construcción de entornos de trabajo más inclusivos y colaborativos. La producción académica respalda la relevancia del trabajador social en el ámbito laboral y nos recuerda su impacto positivo en la dinámica laboral de las organizaciones.



## RECOMENDACIONES

Para abordar la falta de enfoque en la formación y educación de profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral, se recomienda a los docentes de pregrado y postgrados, desarrollar programas de formación continua y actualización que incluyan perspectivas críticas y habilidades específicas en la mediación de conflictos y promoción de la igualdad. Esto asegurará que los trabajadores sociales estén preparados para afrontar los desafíos cambiantes del entorno laboral y sean agentes de cambio efectivos.

Con base en las similitudes identificadas entre la mediación y el modelo de resolución de problemas en trabajo social, es recomendable integrar en los programas de formación de trabajo social elementos específicos de resolución de conflictos y habilidades de mediación. Esto equipará a los futuros profesionales con herramientas prácticas para manejar situaciones de conflicto de manera colaborativa y efectiva.

Dado el papel estratégico del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social en el entorno laboral, se sugiere fomentar la participación activa de las empresas en iniciativas de responsabilidad social. Esto puede incluir la colaboración con trabajadores sociales para diseñar programas de diversidad, inclusión y equidad, lo que contribuirá a la mejora del bienestar y la equidad en el ambiente de trabajo.

Ante la evolución constante de la sociedad y las dinámicas laborales, se recomienda fomentar la investigación y el desarrollo de estrategias innovadoras en el trabajo social. Esto implica la exploración de nuevas técnicas de mediación, adaptadas a entornos laborales cambiantes, y la identificación de áreas emergentes de desigualdad en el ámbito laboral para una intervención efectiva.

Dado que la promoción de la igualdad y la resolución de conflictos en el entorno laboral involucra múltiples dimensiones y actores, se sugiere fomentar alianzas interdisciplinarias. La colaboración entre trabajadores sociales, abogados, psicólogos y otros profesionales puede enriquecer las estrategias de intervención y potenciar los resultados en la creación de ambientes laborales más equitativos y saludables.

Es pertinente recomendar el fomento de la colaboración con profesionales de otras disciplinas relacionadas, como psicólogos, sociólogos, abogados, para enriquecer la investigación y proporcionar una perspectiva más completa sobre la promoción de la igualdad y la resolución de conflictos.

La publicación y difusión de producción académica también se considera pertinente. Las revistas académicas más relevantes en el campo pueden contribuir a la publicación de temas relacionados al perfil laboral del Trabajador Social; al utilizar redes sociales académicas se pueden compartir investigaciones y conecta con otros académicos del área.

Se recomienda explora nuevas perspectivas interdisciplinarias y metodologías de investigación que aún no han sido ampliamente abordadas en la producción académica existente. La falta de investigación interdisciplinaria en el campo del trabajo social y su relación con el ámbito laboral puede ser una oportunidad para generar innovación científica.

Además, considerar la posibilidad de aplicar nuevas tecnologías y métodos de análisis de datos avanzados, como el aprendizaje automático o la minería de datos, para examinar patrones y tendencias en la producción académica y en la práctica de trabajo social en el ámbito laboral. Estas herramientas pueden ayudar a identificar relaciones y áreas de estudio previamente no exploradas, lo que contribuirá a la generación de innovación científica.

## REFERENCIAS

- Acurio Ortega, L. J. y Frías Guerrero, B. S. (2023) Trabajo social contemporáneo, una mirada a los roles y funciones del área de Trabajo Social de una empresa florícola de Cotopaxi. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tesis de Grado.]
- Alayón, N. (2007). *Definiendo al trabajo social*. Humanitas.
- Adámez, R., & Correa, A. (2016). El Rol del Trabajo Social en Psicogeriatría. *Norte de Salud Mental*, 54-63.
- Anderberg, M., & Winchester, N. (2019). The role of social workers in improving
- Alloatti., M. (2014). Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones. *Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales (ELMECS)*, (págs. 19-38). Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108403/Documento\\_completo.8286.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108403/Documento_completo.8286.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Ginebra.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Suiza.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código del Trabajo. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley de Seguridad Social. Quito
- Báez, J. (2009). *Investigación cualitativa*. ESIC Editorial.
- Becher, T. (2001). *Academic tribes and territories*. Barcelona: Gedisa. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7GIEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Academic+tribes+and+territories&ots=>
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International journal of epidemiology*, 45(1), 232-238.

- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 1–13. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill
- Cifuentes, M. (2006). *La sistematización de las prácticas en Trabajo Social: una visión desde los proyectos sociales*. Universidad de Caldas.
- Claramunt Abbate, A., & García Espíndola, A. (2015). La formación continúa de los trabajadores sociales. *Fronteras*, 163-177.
- Cubillos Vega, C. (2017). Análisis de la producción científica sobre Derechos Humanos en Trabajo Social: perspectiva internacional (2000-2015). *Revista Española de Documentación Científica*, 40(1), e163-e163.
- De Las Heras, M. (2019). *Trabajo social y servicios sociales*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Delgado, L. (2018). *Psicología. Revisión Documental: El estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre discriminación hacia personas con discapacidad auditiva en países Latinoamericanos de habla hispana entre los años 2009 al primer trimestre de 2018*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Díaz Herráiz, E. (2013). Los ámbitos profesionales del trabajo social. *Introducción al Trabajo Social*, 515-554.
- Fernández Gutiérrez, A. (2003). *La Intervención socioeducativa como proceso de investigación*. Nau Llibres.
- Fernández Riquelme, S. (2017). La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo XXI.
- Ferreira, Paula (2018). O Serviço Social nas empresas: desafios e oportunidades num campo de intervenção em transformação. *Trabajo Social Global*, 8(14), 147-166. DOI: 10.30827/tsggsw.v8i14.6847
- Ferreira, P. (2021). Intervención social en contexto laboral: contribuciones a la inclusión de grupos más vulnerables. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal* N° 15 /January 2021 e- ISSN 2386-4915, 193-208 doi: 10.15257/ehquidad.2021.0008

- Fried Schnitman, D. (2001). *Resolución de conflictos. Nuevos diseños, nuevos contextos*. Ediciones Granica S.A.
- Galdeman, C. I. J., Castro, N. I. Z., & Mena, L. F. G. (2019). La función del trabajador social frente a complejos escenarios laborales: El estrés laboral en los agentes de tránsito de Loja. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 4(7), 298-316.
- Gamboa Aroca, D., & Mena Ibarra, R. (2019). *Propuesta a la construcción de rol del trabajador social en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad* (Doctoral dissertation).
- Garza, A. (2009). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. El Colegio de Mexico AC.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 318-329.
- Gómez, M. (2013). Trabajo social en la historia de la resolución de conflictos y la mediación. *Servicios sociales y Política social*, 25 - 36.
- Gómez Apolo, M. A. y Marins Araúz, S. G. (2021). Los modelos organizacionales que facilitan la intervención del trabajador social en las empresas productivas de Guayaquil.
- Landa, J. (2018). El papel de la IEP y del optimismo/pesimismo disposicional en la resolución de problemas sociales: un estudio con alumnos de trabajo social. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 363-382.
- International Federation of Social Workers [IFSW]. (2014). Declaración de principios de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- International Labour Organization (ILO). (2017). Resolution of individual labour disputes. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_488469/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_488469/lang--en/index.htm)
- Jara Muñoz, M. P. y Requena Litardo, J. J. (2023) El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tesis de Grado.]

- Landa, J. (2018). El papel de la IEP y del optimismo/pesimismo disposicional en la resolución de problemas sociales: un estudio con alumnos de trabajo social. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*,, 363-382.
- Marín Blandón, M. A. (2004). *Fundamentos en salud ocupacional*. Universidad de Caldas.
- Méndez Rebolledo, M de J. (2018). La producción académica de los egresados del posgrado de instituciones de educación superior en México. *Educar*, 54(2), 0261-282. <https://ddd.uab.cat/record/181841>
- Mendoza Zambrano, M., & Villafuerte Holguín, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 467-478. Obtenido de <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Muñoz, A. (2011). Mediación y trabajo social. *Trabajo social hoy*, 17-21.
- Muñoz Intriago, M. D. y Sarmiento Veintimilla, A. K. (2023) Percepciones de los empleados y trabajadores sociales frente a las funciones del profesional del trabajo social en relación al bienestar organizacional en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil en el año 2022. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tesis de Grado.]
- Nidia Aylwin, M. (2011). *Trabajo Social Familiar*. Alpha Editorial.
- Nieto, N. (2018). *Academia*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline+filename=Tipos\\_de\\_Investigacion.pdf&Expires=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline+filename=Tipos_de_Investigacion.pdf&Expires=)
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe (2023). Planes Nacionales en América Latina y el Caribe. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es>
- Ortiz, N. M. B. (2011). Investigación cualitativa: miradas desde el trabajo social. Espacio editorial.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Suiza.

- Ortega, M. B. (2015). Trabajo social como transdisciplina: hacia una teoría de la intervención. *Cinta de moebio*, 278-289. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2015000300005&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2015000300005&script=sci_arttext)
- Pastor-Seller, E. (2021). Compromisos, dilemas y desafíos del Trabajo Social con dimensión colectiva en tiempos de pandemia. *Prospectiva*, (32), 1-14.
- Peralta, M. (2020). La Intervención Social Como Categoría Teórica Y Campo De Conocimiento De Las Ciencias Sociales. *Escenarios*, 48-56. Obtenido de file:///C:/Users/OneDrive/Escritorio/azucaro,+peralta.pdf
- Pineda, M., Lalangui, J., Guachichullca, L., & Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 210 - 219.
- Puyol Lerga, M., & Hernández, M. (2009). Trabajo Social. *Trabajo social en educación*. Universidad de la Laguna.
- Ramírez, L., Carrillo Montoya, T., & Verdugo Araujo, L. (2020). Rompiendo cotidianidades y tejiendo redes comunitarias para desarrollar empoderamiento dialógico-colectivo. *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, 45-55.
- Rebollo, P. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista latinoamericana de derecho social*, 179-215.
- Rozana Garcés, C. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 67 - 82.
- Santana, A. G. V., Lino, L. E. L., & Rodríguez, W. F. C. (2020). Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (66), 11.
- Sanz, W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2139-2159.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025. Quito.

- Solís-Ormaza, M. A., & Moreira-Valencia, J. E. (2022). Intervención del Trabajador Social en Conflictos Laborales en Empresa de Producción Atunera, Año 2021. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 5(10), 2-14.
- Tancara, C. (2003). Revista Scielo. *Investigación documental*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29151993000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008)
- Triana, C. P. C., & Parra, J. J. T. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(3), 71-82.
- UNIR. (18 de marzo de 2021). [www.ecuador.unir.net](http://www.ecuador.unir.net). Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vera, S. M. El Paradigma de Desarrollo Humano en la Gestión del Trabajo Social.
- World Health Organization (WHO). (2021). Occupational health. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02506983>





**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



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

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Cedeño Sánchez Mercy Priscila**, con C.C: # **0926422874** autora del trabajo de titulación: **Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 30 de agosto del 2023

*Mercy Cedeño S*

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

Nombre: **Cedeño Sánchez, Mercy Priscila**

C.C: **0926422874**



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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Producción académica frente al perfil del trabajador social en el área laboral		
<b>AUTOR(ES)</b>	Mercy Priscila Cedeño Sánchez		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Mgs. Mejía Ospina, Paola		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	30 de agosto del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	90
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Funciones de Trabajador social, Contexto laboral, Bienestar organizacional.		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Producción académica, rol del trabajador social, Talento humano, contexto laboral, funciones del trabajador social, contexto laboral.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>La presente investigación planteó como objetivo identificar la producción académica frente al rol y las funciones del trabajador social en el área laboral, destacando su impacto en el bienestar de los empleados, en la promoción de la igualdad y la justicia social en Latinoamérica. El diseño metodológico se basó en un enfoque mixto, con método bibliográfico o documental de tipo aplicado y nivel descriptivo. Las técnicas empleadas fueron la revisión documental con un criterio de bola de nieve y como instrumentos matrices analíticas de fichaje. El procesamiento de la información se realizó mediante la triangulación de la información. Los resultados arrojaron que la producción académica relacionada con el perfil del trabajador social en el ámbito laboral revela que la mayoría de los trabajos investigativos se han centrado en enfoques cualitativos y paradigmas construccionistas, se enfocan en resolución de problemas y asesoramiento. Se destaca la ausencia de enfoques centrados en la formación de profesionales del Trabajo Social. La literatura enfatiza el papel del trabajador social en la promoción de la igualdad y la justicia social, así como en la resolución de conflictos laborales, donde la mediación emerge como una estrategia efectiva. Se concluye que el rol del trabajador social como un agente clave para promover relaciones laborales saludables y productivas, destacando su impacto positivo en las organizaciones y la necesidad de una formación actualizada en este campo.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: +593-969713802	E-mail: mercyced_21@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			