



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

TEMA

Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil.

AUTORES

**Huanca Huanca, Rody Germanio
Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen**

**Previo a la obtención del Grado Académico de
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

TUTOR

Lcda. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

**Guayaquil, Ecuador
2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Licenciado Huanca Huanca, Rody Germanio y la Licenciada Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate, Mgs.

REVISOR

Lcdo. Ramírez Rave, Carlos, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD

Guayaquil, a los 30 días del mes de noviembre del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Huanca Huanca, Rody Germanio

DECLARO QUE

El Proyecto de Investigación **Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 30 del mes de noviembre del año 2024

EL AUTOR

Huanca Huanca, Rody Germanio



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen

DECLARO QUE

El Proyecto de Investigación **Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 30 del mes de noviembre del año 2024

LA AUTORA

Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Huanca Huanca Rody Germanio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulado: **Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de noviembre del año 2024

EL AUTOR

Huanca Huanca, Rody Germanio



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulado: **Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de noviembre del año 2024

LA AUTORA

Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen



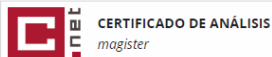
UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL

REPORTE URKU



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS_HUANCA_Y_RUGEL_EDU_C
CORRECCIÓN

2%
Textos
sospechosos



< 1% Similitudes

0% similitudes entre comil
< 1% entre las fuentes
mencionadas

1% Idiomas no reconocidos

5% Textos potencialmente ger
por IA (ignorado)

Nombre del
documento: TESIS_HUANCA_Y_RUGEL_EDU_CORRECCIÓN.docx
ID del documento: c0261001d52c082f1477aaab98f09704dd8a3850
Tamaño del documento original: 2.06 MB
Autores: []

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 8/1/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/1/2025

Número de palabras: 29.926
Número de caracteres: 207.075

Ubicación de las similitudes en el documento:



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios, por acompañarme en el largo camino, no ha sido fácil pero tampoco difícil. Un recorrido lleno de aprendizaje y experiencias, donde se me han presentado muchos desafíos en mi vida y mi trabajo, pero gracias a ti, que siempre estás ahí en todo momento he podido cumplir con esta nueva meta y salir victorioso. Gracias por tu fortaleza, y tu protección en todo momento.

Rody Germanio Huanca Huanca

Agradezco infinitamente a mi Tutora magister Lourdes Mendieta Lucas, por su invaluable guía, paciencia y apoyo durante este proceso, los mismo que fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A mis docentes, compañeros y amigos, quienes compartieron su conocimiento y experiencias, cada uno de usted dejaron una huella significativa en mi formación.

A mi familia, por su amor y comprensión, gracias por ser mi fortaleza en los momentos de incertidumbre brindándome apoyo moral y emocional.

¡Este logro, también es suyo!

Verónica Carmen Rogel Chuquimarca

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia por ser un grupo de seres humanos excepcionales, en especial a mi padre Santos Felipe Huanca Vargas un hombre de carácter y de valores y a mi madre Luz Angelita Huanca la Luz de toda la familia por estar en todo momento y ser mi motor de vida y mi inspiración a seguir consiguiendo más logros en mi vida personal y profesional.

Le dedico este trabajo a la preferida de la casa, mi hermana Lenni Vanessa Huanca, por estar siempre en todo momento, siendo mi confidente, mi amiga, mi madre y padre y por apoyarme en todo momento, y a pesar de la distancia que nos separa, sigues apoyándome en todo momento. Espero pronto logres lo propuesto y tenerte muy pronto de regreso.

Y para mi hermano Santos Ernesto Huanca, que siempre me brinda todo ese apoyo moral y condicional, por esos consejos que me han servido para seguir fuerte y alineado a mis metas. Gracias Dios por todo esto.

Rody Germanio Huanca Huanca

Agradezco infinitamente a mi Tutora Lurdes Monserrate Mendieta por su invaluable guía, paciencia y apoyo durante este proceso, que fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A mis docentes, compañeros y amigos quienes compartieron su conocimiento y experiencias, cada uno de ustedes dejaron una huella significativa en mi formación.

A mi familia, por su amor y comprensión, gracias por ser mi fortaleza en los momentos de incertidumbre brindándome apoyo moral y emocional, ¡Este logro también es suyo!

Verónica Carmen Rogel Chuquimarca

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	VIII
DEDICATORIA	IX
ÍNDICE.....	X
Índice de tabla.....	XIV
Índice de Gráficos	XV
RESUMEN	XVII
ABSTRACT.....	XVIII
INTRODUCCIÓN	2
Capitulo I. Diseño del problema	5
1 Problema de Investigación	5
1.1 Preguntas.....	8
1.1.1 Pregunta general.....	8
1.1.2 Preguntas específicas	8
1.2 Justificación del estudio.....	8
2 Objetivos	11
2.1 Objetivo general.	11
2.2 Objetivos específicos.....	11
3 Referente Teórico, Conceptual, Normativo	12
3.1 Referente teórico	12
3.1.1 Teoría del bienestar laboral.....	12
3.1.2 Teoría de la responsabilidad social corporativa.....	14
3.1.3 Teoría de la gestión del talento humano	15

3.1.4	Teoría de la sostenibilidad organizacional.....	17
3.1.5	Teoría del capital humano.....	21
3.1.6	Teoría del clima organizacional.....	22
3.1.7	Teoría de las relaciones laborales.....	24
3.2	Referente conceptual	25
3.2.1	Conceptualización de las funciones del Trabajo Social en el ámbito laboral	25
3.2.2	Responsabilidades del profesional de Trabajo Social	35
3.3	Marco normativo.....	44
3.3.1	Constitución de la República del Ecuador	44
3.3.2	Código de Trabajo del Ecuador.....	45
3.3.3	Normativa específica del sector alimenticio.....	46
4	Diseño metodológico	48
4.1	Enfoque de la investigación.....	48
4.2	Tipo de investigación.....	49
4.3	Método	50
4.4	Técnica e Instrumentos de recolección de datos	51
4.5	Población y muestra.....	52
4.6	Procedimiento de recopilación de datos	53
	Capítulo II. Hallazgos de la investigación	55
5	Resultados obtenidos	55
5.1	Características sociodemográficas	55
5.2	Resultados del objetivo: Determinar las funciones clave que desempeñan los profesionales de Trabajo Social dentro del	

departamento de Recursos Humanos en una empresa de producción alimenticia del sector privado en Guayaquil.....	58
5.2.1 Encuesta realizada a los trabajadores sociales.....	58
5.2.2 Entrevista a Jefes del Departamento de Trabajo Social	70
5.2.3 Prueba de Chi-Cuadrado (X^2)	74
5.2.4 Resultados de ANOVA.....	76
5.2.5 Resultados de Correlación de Spearman.....	78
5.3 Resultados del Objetivo: Describir cómo las responsabilidades del Trabajador Social en esta empresa influyen en el bienestar laboral de los empleados en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.....	80
5.3.1 Encuesta a los Trabajadores sociales.....	80
5.3.2 Entrevista a Jefes del Departamento de Trabajo Social	87
5.3.3 Correlación de Pearson: Relación entre Responsabilidades y Bienestar.....	92
5.3.4 Regresión Lineal Simple: Impacto de las Responsabilidades en el Bienestar	93
5.3.5 Chi-Cuadrado: Relación entre Responsabilidades y Categoría de Bienestar.....	94
5.4 Resultados del objetivo: Proponer estrategias y recomendaciones para optimizar la integración de los Trabajadores Sociales en el área de Recursos Humanos en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.	95
5.4.1 Definición del Rol del Trabajador Social.....	96
5.4.2 Capacitación y Desarrollo Profesional.....	98
5.4.3 Diseño de Programas de Bienestar Integral.....	99
5.4.4 Fortalecimiento de la Comunicación Interna.....	100

5.4.5	Medición del Impacto y Mejora Continua.....	101
5.4.6	Alineación con los Objetivos Empresariales	102
5.4.7	Generación de Alianzas Estratégicas	103
5.4.8	Promoción de la Inclusión y Diversidad.....	104
5.4.9	Adopción de Tecnología y Herramientas Digitales	105
5.4.10	Presupuesto Detallado para las Estrategias.....	106
6	Conclusiones.....	109
7	Recomendaciones.....	111
8	Bibliografía	113

Índice de tabla

Tabla 1 Población	52
Tabla 2 Prueba estadística Chi cuadrado	74
Tabla 3 Resultados ANOVA	76
Tabla 4 Correlación de Spearman	78
Tabla 5 Relación entre Responsabilidades y Bienestar	92
Tabla 6 Impacto de las Responsabilidades en el Bienestar	93
Tabla 7 Relación entre Responsabilidades y Categoría de Bienestar	94
Tabla 8 Definición del Rol del Trabajador Social.....	97
Tabla 9 Capacitación y Desarrollo Profesional.....	98
Tabla 10 Diseño de Programas de Bienestar Integral.....	100
Tabla 11 Fortalecimiento de la Comunicación Interna	101
Tabla 12 Medición del Impacto y Mejora Continua	102
Tabla 13 Alineación con los Objetivos Empresariales.....	103
Tabla 14 Generación de Alianzas Estratégicas.....	104
Tabla 15 Promoción de la Inclusión y Diversidad.....	105
Tabla 16 Adopción de Tecnología y Herramientas Digitales	106
Tabla 17 Presupuesto.....	108

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Edad.....	55
Gráfico 2 Distribución por tiempo de trabajo	56
Gráfico 3 Distribución por años de experiencia.....	57
Gráfico 4 Frecuencia de programas de bienestar	58
Gráfico 5 Área de prioridad de intervención	59
Gráfico 6 Nivel de involucramiento	60
Gráfico 7 Frecuencia de actividades.....	61
Gráfico 8 Aspectos más abordados	62
Gráfico 9 Rol en la implementación de políticas	63
Gráfico 10 Frecuencia de supervisión.....	64
Gráfico 11 Satisfacción con los recursos	65
Gráfico 12 Frecuencia de consulta	66
Gráfico 13 Tipos de conflictos.....	67
Gráfico 14 Impacto de las intervenciones	68
Gráfico 15 Accesibilidad de servicios.....	69
Gráfico 16 Funciones y responsabilidades	70
Gráfico 17 Impacto y efectividad.....	71
Gráfico 18 Retos y desafíos.....	72
Gráfico 19 Colaboración y estrategias organizacionales.....	73

Gráfico 20	Promoción de bienestar.....	80
Gráfico 21	Impacto en el clima laboral	81
Gráfico 22	Funciones de mayor impacto.....	82
Gráfico 23	Frecuencia de problemas de salud emocional.....	83
Gráfico 24	Mejora de la percepción de equidad.....	84
Gráfico 25	Accesibilidad del Trabajo Social	85
Gráfico 26	Nivel de satisfacción.....	86
Gráfico 27	Contexto y responsabilidades.....	87
Gráfico 28	Influencia en el Bienestar laboral.....	88
Gráfico 29	Retos y oportunidades.....	90
Gráfico 30	Evaluación y futuro	91

RESUMEN

El estudio examina el papel fundamental de las y los profesionales del Trabajo Social, en el Departamento de Recursos Humanos Corporativos del sector privado de alimentos en la ciudad de Guayaquil, en busca de mejorar el bienestar laboral y la efectividad organizacional. Una de las debilidades percibidas, es la baja inclusión del Trabajo Social en la mayoría de los procesos organizacionales, mismo que obstaculizan de desarrollo del lugar de trabajo y el poder desarrollar habilidades sociales a través de una combinación de métodos mixtos, incluidos entrevistas Trabajadores Sociales y evaluaciones estadísticas, así como Chi cuadrado; ANOVA y correlaciones para el análisis de resultados. Las investigaciones muestran que los trabajadores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar para cerrar las brechas en los programas de salud y promover la inclusión y la diversidad. Sin embargo, su eficacia depende de una adecuada integración con las políticas de recursos humanos. Entre las actividades consideradas más importantes se encuentran la resolución de conflictos laborales, la prestación de apoyo psicológico y la implementación de medidas de responsabilidad social, todas ellas directamente relacionadas con el aumento de la satisfacción y el compromiso de los empleados, los profesionales del trabajo social son actores estratégicos para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo y las relaciones organizacionales, facilitando el desempeño y la productividad empresarial. Se recomienda fortalecer su rol a través de la educación especial, utilizando herramientas tecnológicas y desarrollando políticas inclusivas para asegurar la participación activa en la toma de decisiones, el proceso no sólo mejora el clima organizacional, sino que también garantiza un resultado económico positivo y sostenible para las empresas alimentarias.

Palabras clave: Trabajo social, bienestar laboral, recursos humanos, sector alimenticio, comunicación organizacional

ABSTRACT

The study examines the role of social work professionals in the corporate human resources department of the private food sector in Guayaquil in improving workplace well-being and organizational effectiveness. The recognized weakness associated with the weak integration of social work in organizational processes prevents it from working to improve workplaces and develop people's skills, combines a mixed methodology, including interviews with social workers and statistical analysis such as Chi-square, ANOVA and correlations, to analyze results and outcomes. Research shows that social workers play a fundamental role in resolving conflicts in health care programs and promoting inclusion and diversity. However, their effectiveness depends on adequate integration with human resources policies. Among the activities considered most important are the resolution of labor conflicts, the provision of psychological support and the implementation of social responsibility measures, all of which are directly related to increasing employee satisfaction and commitment, social work professionals are strategic actors in improving workplace well-being and organizational relations, facilitating business performance and productivity. It is recommended to strengthen their role through special education, using technological tools and developing inclusive policies to ensure active participation in decision-making. The process not only improves the organizational climate, but also guarantees a positive and sustainable economic result for food companies.

Keywords: Social work, workplace well-being, human resources, food sector, organizational communication

INTRODUCCIÓN

El desarrollo empresarial del sector alimentario en producción privada en la ciudad de Guayaquil es el principal pilar de la economía local, conocido por su impacto en la generación de empleo e innovación en el mercado laboral, en el caso es parte de la comunidad que recibe gran importancia, no sólo para ayudar a resolver problemas relacionados con el trabajo, sino también para implementar estrategias de salud de los empleados; además, las empresas del sector enfrentan desafíos sociales y organizacionales que requieren la integración de profesionales del trabajo social para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo (Guerra *et al.*, 2020).

Un Trabajador Social, desempeña funciones diferentes dentro de las empresas alimenticias, desde, *intervenir* en conflictos laborales, *hasta* poder desarrollar programas de responsabilidad social, promover una cultura organizacional de respeto e igualdad, ayudar en la identificación y resolución de problemas, el impacto en la fuerza laboral y la productividad, así como la desigualdad de género, las condiciones laborales precarias y la falta de políticas inclusivas. Todo lo anteriormente mencionado, en nuestra sociedad actual es esencial, donde la sostenibilidad, y, la competitividad es principales.

El consumo de alimentos en la ciudad de Guayaquil, es diverso lo que desafía la gestión de las habilidades de las personas. Estos desafíos asociados con este contexto, requieren “un proceso integral” de Trabajo Social, mismo que está enfocado en mejorar las habilidades de los empleados y una mejor preparación. Mientras los profesionales estructurales y disciplinados, actúan como intermediarios. Entre las necesidades de ellos y los objetivos estratégicos dentro del a empresa, contribuyendo a la concentración de las relaciones laborales , los estándares de calidad y el respeto a la producción en el sector (Lavado, 2024).

En el sector privado, la implementación de políticas de bienestar en el lugar de trabajo y de responsabilidad social es siempre un desafío,

especialmente en un sector competitivo como el alimentario, a menudo porque un trabajo eficaz, como la educación, el asesoramiento y la conciliación familiar, no sólo mejora a los empleados desempeño, sino que también fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia a la organización.

Las empresas alimentarias en Guayaquil operan en un entorno caracterizado por frecuentes reformas económicas y humanas que requieren frecuentes cambios en políticas y estrategias, el trabajo social es un socio estratégico para identificar y resolver problemas laborales, promoviendo la inclusión y la sostenibilidad de los métodos, lo que ayuda a promocionar esta organización, esta intervención no sólo es una buena actividad interna, sino que también fortalece la imagen y el reconocimiento de la empresa entre los stakeholders y la ciudadanía (Castro *et al.*, 2019).

La metodología utilizada es de tipo mixta, para el presente estudio misma que proporciona una introducción integral de los métodos de Trabajo Social y de los demás profesionales del campo, ya que combina metodologías cuantitativa y cualitativas , misma que permiten crear una imagen holística que ayuda a comprender la dinámica organizacional y de trabajo, Este proceso de recopilación de datos estadísticos, entrevistas semiestructuradas a profundidad y observaciones de campo, está diseñado para producir una investigación con información destacada que permitirá conocer mejor la temática.

En el lugar de trabajo, los trabajadores sociales desempeñan un papel vital en la gestión de programas sociales y organizacionales que promueven el desarrollo personal y profesional de las empresas, con el objetivo no sólo de mejorar la vida de los empleados, de modo que la intervención corresponda a los principios de sostenibilidad empresarial y responsabilidad social, que son factores valiosos en el sector alimentario.

El estudio destaca la importancia de monitorear y promover la práctica social en el campo de la producción privada, con el supuesto de que esta intervención contribuye significativamente a crear condiciones de trabajo activas

y sostenibles donde existen problemas sociales y económicos. Más desafiante es la disponibilidad de expertos valiosos que puedan abordar de manera integral los desafíos que enfrentan los empleados y las organizaciones para lograr un equilibrio entre productividad y salud.

Capítulo I. Diseño del problema

1 Problema de Investigación

El mundo del trabajo se enfrenta a desafíos crecientes debido a ineficiencias, ineficiencias, ineficiencias e iniciativas inadecuadas para el bienestar en el lugar de trabajo, estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para más del 40 % de la fuerza laboral mundial. Derechos básicos como seguridad social, licencia remunerada y la oportunidad de participar en programas de desarrollo humano. Sectores como la industria alimentaria, caracterizados por largas jornadas laborales, altas exigencias físicas y falta de lugares de trabajo seguros, pueden generar violencia contra los trabajadores y la productividad empresarial, y se necesitan intervenciones para promover la estabilidad y el crecimiento empresarial (Alvarez & Mejía, 2020).

En América Latina, las desigualdades socioeconómicas, se ven reflejadas directamente en la mayoría de los mercados laborales, Según el Banco Mundial, casi el 30% de la fuerza laboral de la región, enfrentan condiciones laborales precarias y salarios mínimos, además de un sector manufacturero privado pequeño. En el sector alimentario, enfrenta desafíos importantes, debido a la alta rotación de empleados, y, la falta de programas de salud ocupacional. En países como México y Brasil, los altos niveles de estrés laboral y el aumento de los problemas de salud mental, han dado paso hasta el ausentismo laboral. La reducción de la productividad, pone las cartas sobre la mesa sobre la importancia de contar con profesionales que sean capaces de intervenir y poder aportar *soluciones* efectivas. (Mesones & Bartra, 2021).

Dentro del mercado laboral ecuatoriano, las estadísticas globales y regionales según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), “aproximadamente el 56% de la fuerza laboral, esta empleada de manera “informal” mientras el 40% de la fuerza laboral del país es “informal” El desempeño laboral de los funcionarios públicos es insuficiente en sectores como

el de la alimentación, donde las operaciones y la producción son muy caras, con largas jornadas de trabajo, bajos salarios y la falta de políticas que a menudo causan problemas, las condiciones crean activismo ambiental, salud física y mental negativa de los empleados, destacando la necesidad de integrar estrategias para mejorar las condiciones organizacionales y el bienestar de los empleados (García, 2023).

Según la Cámara de Comercio de Guayaquil, más del 15% de las empresas del sector privado se encuentran en Guayaquil convirtiéndola en una ciudad clave en el ámbito económico. La Universidad de Guayaquil, indica que más del 35% de los Trabajadores del área alimenticia, piensan que su trabajo es “peligroso para su salud” mostrando un problema estructural, mismo que debe ser abordado con carácter de urgente. (Morales & Tacuri, 2023).

A nivel organizacional, las empresas de alimentos en Guayaquil, enfrentan desafíos relacionados con el cumplimiento de leyes laborales vigentes y los programas de responsabilidad social. Aparte de la falta de oportunidades para promover la igualdad de género y el desarrollo personal, estas limitaciones no sólo afectan la moral de los empleados, sino también la imagen y reputación de la empresa, lo que refuerza la necesidad de que los profesionales de servicios solucionen estos problemas adecuadamente.

El trabajador social, con su enfoque multidisciplinar, es capaz de resolver problemas humanos y estratégicos del trabajo, pero su papel en el sector alimentario muchas veces ha sido minimizado por no considerarse importante. Gestionar la organización, estudios previos en América Latina han demostrado que las empresas que integran a trabajadores sociales en equipos mejoran significativamente el bienestar y la productividad general de sus empleados, mientras que, en el Contexto de Guayaquil, su involucramiento profesional en el sector alimentario es alto (Villalva & Inga, 2021).

Las estadísticas globales y regionales muestran la rápida implementación de políticas para mejorar las condiciones operativas en sectores clave como la

industria alimentaria; En Guayaquil, el rápido crecimiento del sector llevó a la empresa a implementar normas para el personal y la gestión, pero no para la capacitación. Los trabajadores sociales luchan por implementar estrategias efectivas y faltan investigaciones locales sobre el impacto del trabajo social en esta área, lo que sugiere que se necesita investigación para identificar opciones y enfoques que puedan ayudarlo a cambiar al espacio de trabajo

En momentos en que la productividad y el bienestar aumentan a través de la diversidad, las empresas de alimentos en Guayaquil enfrentan el desafío de equilibrar sus objetivos económicos con las necesidades de los trabajadores internacionales y locales, demostrando que la integración de prácticas de habilidades sociales en la gestión organizacional más que en el trabajo es sólo una mejora pero también aporta beneficios a largo plazo a las empresas que intentan innovar potenciando los problemas laborales y soluciones sostenibles (Ballinas, 2022).

La alta rotación laboral, las malas condiciones laborales y la falta de políticas vigentes en el sector alimentario de Guayaquil no sólo perjudican la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tienen graves consecuencias sobre la competitividad y estabilidad de la empresa, como exige la ley. Para proteger los derechos de los empleados es importante gestionarlos correctamente, tanto a nivel individual como organizacional.

El estudio tuvo como objetivo analizar los roles y responsabilidades del especialista en trabajo social en empresas del sector alimentario de la zona de producción independiente de Guayaquil, que son importantes en términos de posibles ofertas de aportes relacionados con el trabajo social. El desarrollo organizacional, con las bases y estadísticas presentadas, este abordaje de esta problemática resalta la importancia de integrar la política social al sistema empresarial como solución a los problemas estructurales del sector, y crea espacio para iniciar un análisis más interno.

1.1 Preguntas

1.1.1 Pregunta general

¿Cuáles son las funciones y responsabilidades que cumplen los profesionales de Trabajo Social en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de producción alimenticia del sector privado en la ciudad de Guayaquil?

1.1.2 Preguntas específicas

- ¿Qué funciones claves desempeñan los profesionales del Trabajo Social, dentro de departamento de Recursos Humanos, en una empresa de producción alimenticia?
- ¿Como influyen las responsabilidades de Trabajador Social en el bienestar laboral de los empleados, en una empresa de producción de producción alimenticia en el sector privado en la ciudad de Guayaquil?
- ¿Qué estrategias y recomendaciones se pueden proponer, para poder optimizar la integración de los Trabajadores Sociales, en el Área de Recursos Humanos, en una empresa de producción alimenticia en Guayaquil?

1.2 Justificación del estudio.

La explicación de la teoría del estudio requiere ampliar el conocimiento de los roles y responsabilidades de los especialistas en trabajo social en áreas de política como la alimentaria en la zona de producción privada de Guayaquil, entendiendo así el trabajo social como una disciplina, se puede hacer. Apoyar el desarrollo de la organización, incluido centrarse en conceptos de justicia e igualdad en el lugar de trabajo para mejorar la inclusión, proporcionando

recursos para garantizar un alto nivel de supervivencia y productividad en el sector (Robalino *et al.*, 2020).

Desde un punto de vista metodológico, el método mixto utilizado en el estudio se justifica por su capacidad para capturar plenamente las fuerzas complejas inherentes al sector alimentario y la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, el método está diseñado para triangular la información y garantiza exactitud y precisión.

En el área práctica, la lógica se centra en responder a los desafíos que enfrentan las empresas del sector alimentario en Guayaquil, tales como alta rotación laboral, malas condiciones laborales y falta de programas sociales organizados, busca capacitación impartiendo equipos y acciones mediante las cuales las empresas pueden mejorar la situación organizacional y promover un ambiente de trabajo inclusivo y productivo, la intervención de un especialista en trabajo social, comunicando las necesidades de los empleados y objetivos de la organización, es una solución práctica, puede traer beneficios (Toledo, 2021).

El estudio es crucial para el desarrollo del trabajo social como disciplina, porque cuando las empresas se encuentran bajo una presión cada vez mayor para cumplir con estándares de desempeño y responsabilidad social, el profesional del trabajo social tiene un papel importante que desempeñar en el desarrollo de la organización. Los métodos que equilibran la productividad y la salud humana y la capacitación sugieren que no se debe alentar la intervención en sectores como el alimentario, donde la mano de obra es escasa, para reclutar trabajadores (Real & Jiménez, 2022).

También se ha demostrado que el impacto social de la educación crea cambios positivos para los trabajadores de la industria alimentaria al identificar y demostrar estrategias efectivas que deberían respaldar la claridad, los pensamientos y las emociones. Para la prosperidad, este impacto no solo beneficia a los empleados, sino también a las comunidades donde operan las empresas, al promover la inclusión y las prácticas comerciales justas. Además,

examinar el papel del trabajo social en esta área ayuda a abordar cuestiones estructurales como la desigualdad de género, la seguridad laboral y el equilibrio entre el trabajo y la familia en beneficio del individuo, la organización y la sociedad.

Se destaca la relevancia del estudio por el desarrollo de políticas y estrategias de promoción en el sector alimentario; en particular, el estudio contribuye al desarrollo de un modelo en otros sectores y en otros lugares para mejorar el impacto del trabajo social en el campo de la producción privada, este método y su justificación práctica indican la necesidad de seguir investigando y desarrollando el derecho (Real & Jiménez, 2022).

2 Objetivos

2.1 Objetivo general.

Analizar la funciones y responsabilidades de las profesiones del Trabajo Social, en el departamento de Recursos Humanos, en empresas de producción alimentaria del sector privado de Guayaquil, con el fin de poder mejorar el bienestar laboral y la eficiencia organizacional.

2.2 Objetivos específicos.

- Determinar las funciones claves que desempeñan los profesionales del Trabajo Social, dentro del departamento de Recursos Humanos, en una empresa de producción alimenticia del sector privado de Guayaquil.
- Describir cómo las responsabilidades del Trabajador Social en esta empresa influyen en el bienestar laboral de los empleados en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.
- Proponer estrategias y recomendaciones para optimizar la integración de los Trabajadores Sociales en el área de Recursos Humanos en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.

3 Referente Teórico, Conceptual, Normativo

3.1 Referente teórico

3.1.1 Teoría del bienestar laboral

La idea de que el trabajo es una parte importante de la vida de las personas, no sólo para ganar dinero, sino que también afecta su desarrollo personal, social y emocional, y su salud en el trabajo, es una situación en la que los empleados están satisfechos, motivados y tienen un adecuado equilibrio entre su trabajo y sus compromisos personales. Factores como la seguridad laboral, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la evaluación son procesos importantes para el bienestar, combinados con aspectos psicológicos, sociales y organizacionales (N. Guevara & Beltrán, 2021).

La relación entre la salud en el lugar de trabajo y la productividad se ha estudiado ampliamente, lo que demuestra que las empresas que promueven lugares de trabajo saludables logran mejores resultados individuales y colectivos, incluido el sentido de valor de los empleados y aquellos que son importantes y se mantienen con mayor esfuerzo, creatividad y productividad tienden a mostrar un efecto positivo. El impacto en la productividad y una vida laboral saludable contribuye al desempleo, a la reducción de la rotación de empleados y al ruido interno, al mantener un ambiente de trabajo propicio, las organizaciones no sólo pueden lograr sus objetivos estratégicos sino también fomentar un clima organizacional propicio para el crecimiento sostenible.

En la industria alimentaria, donde el trabajo es exigente debido a las largas jornadas laborales y procesos operativos, la gestión de la salud ocupacional, la alta rotación de personal, el estrés por las exigencias de producción y el trabajo duro son importantes. Hay problemas que afectan a los empleados y al desempeño organizacional, la implementación de políticas de salud, como programas de salud ocupacional, capacitación periódica y sistemas de reconocimiento, puede cambiar esta dinámica, promoviendo un ajuste equilibrado y la motivación de las empresas que priorizan la retención del talento

en el sector de la salud, pero también controlando con éxito las actividades (Silva & Bentura, 2022).

El trabajador social desempeña un papel importante en la promoción del bienestar en el trabajo, sus habilidades de identificación de problemas, procesos y resolución de conflictos son necesarias para implementar estrategias que fortalezcan las relaciones sociales con los empleados y mejoren el bienestar de los empleados de la industria alimentaria, el especialista puede desarrollar programas específicos adaptados a empleados específicos, como capacitación en manejo del estrés, estrategias de conciliación y espacios de diálogo empleado-empleador, involucrándolos en un enfoque holístico para lograr los dos objetivos de la empresa (Romero *et al.*, 2020).

En el sector productivo privado la calidad del trabajo no es sólo un factor interno, sino que también afecta la percepción externa de las empresas, las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados construyen una imagen de responsabilidad social y fomentan el compromiso. Situación del mercado en el sector alimentario de Guayaquil, donde la competencia y las exigencias del mercado son altas, el aumento de la bondad del empleo puede convertirse en una ventaja estratégica, y las empresas deben cumplir con estándares internacionales de sostenibilidad y responsabilidad social, que es más importante.

Monitorear la salud de los empleados en las empresas de alimentos de Guayaquil se convierte en un paso importante para comprender el impacto del trabajo en el desarrollo de los empleados. Aplicar el concepto de bienestar en esta situación presenta oportunidades para mejorar la gestión empresarial, habilidades relacionales, reducción de conflictos internos y bienes y servicios, en particular integrando la política de salud en el lugar de trabajo, las empresas pueden contribuir a crear una sociedad equilibrada y estable en la que las relaciones laborales sean una parte integral del empleo (Ramírez *et al.*, 2019).

3.1.2 Teoría de la responsabilidad social corporativa

El concepto de responsabilidad social corporativa se refiere a los esfuerzos de las empresas hacia el desarrollo sostenible y el bienestar social, así como a sus planes financieros, que incluyen formas de equilibrar los intereses de las partes interesadas con la participación de otros grupos de partes interesadas, como empleados, consumidores y la comunidad local, las empresas integran la responsabilidad social en sus políticas corporativas, adoptan políticas y programas que abordan cuestiones sociales, ambientales y económicas para promover una cultura operativa de igualdad, este objetivo requiere un cambio de paradigma en la forma en que las organizaciones se representan a sí mismas (Sarasola *et al.*, 2019).

Las políticas de protección social son importantes para los empleados porque influyen directamente en la forma en que perciben la empresa, su motivación y compromiso, como programas de capacitación, proyectos sociales inclusivos y medidas de seguridad que crean un sentido de interdependencia y orgullo. Cuando los empleados sienten que pertenecen a una organización que promueve valores morales y sociales, es más probable que estén satisfechos y acomodados, también son efectivos los principios de responsabilidad social empresarial que ayudan a promover la unidad interna, reducir los conflictos laborales y mejorar las condiciones organizacionales (C. Santos, 2018).

El papel de un profesional del trabajo social en la implementación de programas de responsabilidad social es fundamental ya que existen una variedad de capacitaciones para identificar necesidades dentro y fuera de la organización, se realizan proyectos que promueven la mejora ante los ojos de las comunidades, la comunicación entre empresas y diversos grupos de interés, en asuntos comerciales. El trabajo social actúa como puente para conectar las políticas de la organización con las necesidades y expectativas de la comunidad y los empleados, gestionar activamente los conflictos, desarrollar programas inclusivos y evaluar el propio contexto social como un socio estratégico que

garantiza el éxito de las iniciativas de responsabilidad social corporativa (Real & Jiménez, 2022).

En el sector alimenticio, donde las empresas enfrentan desafíos en sostenibilidad, seguridad alimentaria y relaciones laborales, que son priorizados por las organizaciones sociales, las organizaciones del sector deben implementar programas no solo para mejorar el desempeño de sus empleados, sino también para mejorar su desempeño. Un trabajador social juega un papel importante en la planificación e implementación de actividades destinadas a mejorar la calidad de vida en las comunidades en las que trabaja, desde proyectos destinados a promover el acceso a alimentos saludables hasta medidas para reducir el impacto ambiental (Albornoz & Barriga, 2020).

Asumir la responsabilidad social empresarial no sólo beneficia a los empleados y ciudadanos, sino que también fortalece la reputación y la competitividad de la empresa en el mercado, a través de una mejor comprensión de las prácticas sustentables en la industria alimentaria de Guayaquil, donde es necesaria una fuerte competencia de los consumidores, decisiones que la responsabilidad social no ayuda a satisfacer el mercado (Cabrera, 2018).

Al examinar el concepto de responsabilidad social en el contexto del sector alimentario de Guayaquil, podemos entender cómo las empresas pueden actuar como agentes de cambio social, siendo en el caso la intervención de un experto en trabajo social, aunque no necesariamente es la única.

3.1.3 Teoría de la gestión del talento humano

Concepto de gestión de recursos humanos, los empleados son el activo más importante de la organización, la gestión estratégica implica identificar, atraer, motivar y retener empleados para alinearlos con sus roles y objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos incluye la creación de un ambiente de trabajo, iniciativas de educación continua y la creación de una cultura organizacional caracterizada por la igualdad y el reconocimiento, y que

permita el uso efectivo de los recursos humanos como objetivo clave (Hernández, 2018).

Las estrategias de retención y desarrollo de talento, son esenciales en el sector manufacturero, principalmente en sectores como el de la alimentación, donde el empleo puede conducir a un alto rendimiento, donde las empresas pueden incurrir en costos elevados, al perder empleados y donde se debe implantar la contratación, la capacitación e incorporación de nuevos colaboradores. Esto permitirá fomentar oportunidades de desarrollo profesional, ventajas competitivas en el empleo y proyectos de trabajo. Esto no solo mejorará la estabilidad del equipo de trabajo sino, que también ayudará a crear y fortalecer la cultura organizacional. Esta estrategia es particularmente importante en los sectores donde las habilidades específicas y la experiencia acumulada, tienen un impacto directo en la calidad de producto o servicio prestado (Ballinas, 2022).

El trabajo social, en conjunto con el sistema de recursos humanos, proporciona una evaluación integral de las necesidades individuales de los empleados y los objetivos de la estrategia de la organización, con el fin de desarrollar e implementar programas relacionados con el trabajo efectivo, la cohesión, la motivación del equipo, bienestar general, e n el sector alimentario, donde los problemas laborales son condiciones difíciles y alta velocidad de producción, un trabajador social puede introducir la implementación de ciertas estrategias como la capacitación, manejo del estrés, programas de capacitación en el ámbito laboral-familiar y negociación de conflictos, estas prácticas no sólo mejoran la situación organizacional, sino que también aumentan la eficiencia operativa (J. Pino, 2020).

En el sector manufacturero privado, la gestión del talento humano es un desafío de adaptación a condiciones competitivas y en constante cambio. Las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados no sólo los mejoran, sino que también aumentan su satisfacción y compromiso. El trabajo social de los empleados desempeña un papel importante a la hora de identificar lagunas en las estrategias de gestión del talento y presentar soluciones que coincidan

con las expectativas de los empleados y las necesidades empresariales, la capacidad de intervenir y planificar estrategias es fundamental para la gestión del talento humano (Sánchez *et al.*, 2022).

La importancia del proceso se refleja en la preparación de los empleados para los desafíos del mercado y los cambios tecnológicos, en la industria alimentaria, donde la innovación y la mejora continua son esenciales, los programas de capacitación y desarrollo de habilidades son fundamentales, el trabajo social y la participación en el proceso, responde a las necesidades y capacidad de respuesta de diferentes colectivos de empleados, y contribuye a integrar valores como la igualdad, el respeto y la cooperación en los programas de desarrollo, fomentando el trabajo individual y colectivo (Torres & Vélez, 2020).

El concepto de Gestión de Recursos Humanos, aplicado en el sector alimentario de Guayaquil, ofrece la posibilidad de identificar nuevas formas de mejorar los procesos organizacionales y de poder promover “trabajo equilibrado y productivo”. Con el tiempo, estas implementaciones permitirán desarrollar estrategias de desarrollo y el fortalecimiento de los procesos, mejorando la calidad de vida de los colaboradores de la organización.

3.1.4 Teoría de la sostenibilidad organizacional

El concepto de la organización se basa en la necesidad de que las empresas hagan una contribución coherente a la economía, el bienestar y la protección del medio ambiente. En los negocios, el proceso se considera la organización más eficiente: trabajar a tiempo, para reducir los efectos nocivos sobre los empleados, el público y el medio ambiente, los principios operativos incluyen prácticas éticas, el uso eficiente de los recursos y la creación de un ambiente de trabajo justo y al mismo tiempo, estas acciones no sólo responden a necesidades externas, sino que también fortalecen a la organización en tiempos de crisis global (Acevedo & Peralta, 2020).

La relación entre sostenibilidad y bienestar en el trabajo es cada vez más evidente a nivel organizacional, con empresas que priorizan la sostenibilidad

implementando políticas que mejoran el empleo, promueven la igualdad de oportunidades y fomentan la participación activa a los empleados en proyectos ambientales y sociales cuya importancia es invisible, como una reducción del ausentismo y una mejor retención del talento, al mismo tiempo que contribuyen a un mayor compromiso y motivación de los empleados, siendo la comodidad en el lugar de trabajo una parte importante del proceso, lo que garantiza que las organizaciones puedan mantener una fuerza laboral saludable y productiva que se alinee con sus valores (Roa & Garrido, 2019).

En el sector alimentario, donde las actividades suelen tener un impacto significativo en los recursos naturales y la sociedad, es crucial que las empresas del sector tomen medidas para reducir los impactos ambientales, como el consumo de agua y energía; e implementar políticas de empleados que apoyen a los empleados, el bienestar de los empleados en el sector no se ve afectado por los bienes y servicios, sino por las opiniones externas de la empresa y las organizaciones que comparten la responsabilidad ambiental y los beneficios comunitarios de la discriminación particularmente para la comunicación, al tiempo que ayuda a construir comunidades fuertes y resilientes (Meléndez & Hirose, 2018).

El trabajo social juega un papel importante en el desarrollo de las actividades organizacionales, al estar enfocado en gran medida a responder a los cambios en los objetivos comerciales y las necesidades humanas y ambientales del consumidor, un especialista en trabajo social puede ayudar a implementar programas promocionales en el lugar de trabajo, desarrollando una política de responsabilidad social para promover el trabajo seguro y crear un entorno inclusivo, su implicación para garantizar que la estrategia operativa no sólo cumpla con los estándares externos, sino que sea un contribuyente importante para la organización y entre los empleados (Loya & Fusté, 2021).

Al apoyar el rol social del sector alimentario en la implementación no sólo de estrategias internas, sino también alentadas por las comunidades y otros roles relevantes, actuando como intermediario entre el negocio y el medio ambiente,

el investigador confirmó que reconoce la importancia de los impactos sociales y ambientales, permitiendo que los proyectos se complementen entre sí y los programas de educación nutricional, actividades de deforestación y alianzas con productores locales.

El concepto de efectividad organizacional se lo aplica al sector alimentario de Guayaquil, resaltando la necesidad de poder integrar la salud ocupacional como parte destacada del proceso de protección social para poder desarrollar e implementar estrategias en beneficio de los colaboradores, los ciudadanos y del medio ambiente. Se han identificado diferentes conductas y adaptaciones (Guevara, 2019). Promover practicas sostenibles permite dentro de las organizaciones alimenticias permite la generación de estabilidad y con el tiempo el resultado de éxito y un impacto social positivo en la sociedad.

Teoría de la mediación organizacional

Según la teoría de la mediación sindical, el conflicto no se puede evitar en ningún lugar de trabajo, pero se puede utilizar con éxito para minimizar sus efectos negativos y convertirlo en un tercero neutral, por ejemplo, un trabajador social que facilite las negociaciones entre grupos en conflicto, los conceptos generales de imparcialidad, confidencialidad y reconocimiento de principios mutuamente beneficiosos, la comunicación no es solo un deseo de resolver el problema inmediato, sino un estímulo, las relaciones laborales y la prevención de conflictos futuros, que constituyen una importante herramienta de gestión organizacional (Cabrera, 2018).

El especialista en trabajo social, con una variada formación académica y habilidades comunicativas, utiliza métodos de mediación adaptados a las necesidades específicas de las organizaciones, un método popular en las organizaciones para ayudar a los participantes a crear y definir espacios de escucha activa, comunicación abierta y honesta, y el trabajador social utiliza métodos como el análisis de conflictos, la identificación de intereses

fundamentales y el establecimiento de confianza entre los participantes, que no sólo ayudan a resolver los conflictos laborales, sino que promueven también la unidad del grupo (Brito & Botelho, 2018).

En la industria alimentaria donde el trabajo es exigente y las relaciones interpersonales implican múltiples demandas laborales, la comunicación organizacional juega un papel importante, el trabajador social participa en el establecimiento de estándares, la multitarea, la comunicación y los conflictos culturales (Rojas, 2019). Los beneficios de la mediación a nivel organizacional son sustanciales y se pueden ver en una variedad de prácticas comerciales, un ambiente de trabajo positivo, una mejor resolución de conflictos, una mejor comunicación, una mayor confianza de los empleados y motivación para promover aún más las metas de la empresa para lograr los objetivos de la empresa (Ganga *et al.*, 2019).

La implementación de procesos de mediación sindical en el sector alimentario no sólo beneficia a los trabajadores, sino que fortalece la imagen de empresas comprometidas con el bienestar de los trabajadores, promueve conflictos justos y equitativos y las organizaciones proyectan profesionalismo y exposición a la igualdad. Puede atraer talento y fidelizar a los clientes en un mercado competitivo, por ejemplo en la industria alimentaria, donde las relaciones laborales tienen un impacto directo en la calidad de los productos y servicios, el diálogo organizacional se ha identificado como una herramienta estratégica para garantizarlo (Mesones & Bartra, 2021).

El concepto de integración organizacional aplicado en el sector alimentario de Guayaquil resulta útil para integrar técnicas de resolución de conflictos en la gestión diaria, un trabajador social con un fuerte sentido de propósito y capacidad de simplificar es esencial para cambiar de trabajo. En crecimiento y desarrollo, al implementar prácticas efectivas de mediación, las empresas no sólo mejoran su situación organizacional, sino que también mejoran la productividad y el desempeño, situación combinada, son actores importantes en el ámbito de la economía y las personas (Alvarez & Mejía, 2020).

3.1.5 Teoría del capital humano

El concepto de capital humano enfatiza que las personas son el activo más importante de una organización, no por su capacidad para realizar tareas, sino por sus conocimientos, habilidades y asegurar la innovación, la calidad de los procesos y productos y mantener la competitividad en el mercado, lo cual es necesario porque el desempeño de la organización depende directamente del nivel de preparación, motivación y compromiso de los empleados, sino también para la estabilidad y resiliencia de las empresas frente a los cambios y perturbaciones ambientales (Sumba *et al.*, 2022).

El desarrollo de las capacidades humanas es especialmente importante en la industria alimentaria, donde la producción requiere capacidades técnicas y de gestión y liderazgo, en el caso caracterizada por una alta demanda y una fuerte competencia, hasta que el desarrollo de las capacidades de los empleados en un alto sector de actividad es responsable de garantizar el éxito de la producción y la calidad de los productos suministrados, mediante el desarrollo de habilidades técnicas particulares combinadas con habilidades sociales como la comunicación y la colaboración, que permitan a las empresas alimentarias prepararse para la demanda. En el mercado, a su vez, el desarrollo humano contribuye a la retención del talento, la reducción de personal y el fortalecimiento de la cohesión organizacional (Guerra *et al.*, 2020).

Un trabajador social juega un papel importante en el desarrollo y creación de recursos humanos en su organización, son capaces de identificar necesidades, desarrollar programas de formación y promover el bienestar de los empleados para aumentar su compromiso. Cuando trabajar en un establecimiento del sector alimentario es un desafío, un trabajador social puede implementar un programa de capacitación destinado a potenciar no solo la tecnología, sino también las habilidades del individuo, su intervención refleja los procesos de aprendizaje, la adaptación refuerza comportamientos y preferencias. empleados y tiene efectos positivos individual y colectivamente.

En las organizaciones de producción, el empoderamiento del capital humano no sólo responde a la necesidad de trabajo, sino que sigue los principios del trabajo y la responsabilidad social. Al invertir en el desarrollo de los trabajadores, las empresas no sólo mejoran su trabajo, sino que también contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que trabajan (E. Pino et al., 2021). Es una disciplina orientada a integrar aspectos sociales y organizacionales, ayuda a implementar políticas que moldeen la cultura educativa para fomentar la continuidad, igualdad y desarrollo personal, estas prácticas se adaptan mejor a la nutrición que los empleados cuenten con el equipo necesario para superar los riesgos durante la producción.

Al formar una fuerza laboral diversa nos permite reconocer que las organizaciones son de diferentes orígenes mas aun las organizaciones alimentarias que nacen de las comunidades y sus gustos. El Trabajador Social, actúa como un mediador para la gestión, esta gestión se valora por las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo accesibles para todos para la implantación de políticas de inclusión e igualdad ayudando a crear un entorno de trabajo y colaboración genuina fomentando el sentido de la propiedad.

3.1.6 Teoría del clima organizacional

La teoría del clima organizacional explica el concepto de que los empleados perciben su ambiente de trabajo como un todo, incluyendo aspectos como las relaciones, la estructura organizacional y las políticas internas de la organización, como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la igualdad para crear un ambiente que impacte positiva o negativamente el desempeño, el comportamiento de los empleados, el desempeño y satisfacción, el tiempo y la buena imagen de la organización. Promover intrínsecamente el respeto, la transparencia y el sentido de pertenencia son factores clave de éxito y la estabilidad de la empresa (Ortega *et al.*, 2023).

El impacto organizacional en el trabajo y la satisfacción de los empleados es significativo y es ampliamente reconocido que un ambiente de trabajo positivo ayuda a aumentar la productividad, mejora la eficiencia en el trabajo y reduce considerablemente los niveles de estrés y fatiga entre los empleados, se sienten apreciados y apoyados considerablemente, tienden a mostrar una mayor implicación, lo que significa menos empleados y más esfuerzo para lograr los objetivos de la empresa, que no sólo afectan a los empleados sino también al éxito general y la reputación de la empresa (Santamaría, 2022).

Un Trabajador Social debe tener habilidades para la resolución de conflictos y análisis social, ya que juega un papel clave en la mejora de la organización, estas tareas suelen ser complejas y difíciles por lo cual el profesional suele poner en práctica otros métodos mismos, que permiten ayudar a controlar el estrés en el lugar del trabajo mediante el desarrollo de programas de bienestar social y de mejora de las habilidades interpersonales que provocan insatisfacción y estrés.

En la industria alimentaria, donde las tareas se caracterizan por altas exigencias y ritmo de trabajo acelerado, el clima organizacional cobra especial importancia, priorizando la evaluación y mejora del clima laboral no sólo para retener el talento, sino para aumentar la productividad; en estos roles, el trabajo social al facilitar el diálogo con los empleados y gerentes, construye para identificar y resolver problemas relacionados con la carga de trabajo, la distribución justa de tareas y los incentivos, su capacidad para desarrollar programas adaptados a las necesidades del sector alimentario, para garantizar que el las mejoras son adecuadas y efectivas (Albornoz & Barriga, 2020).

Al fortalecer la posición de la organización, no solo afectara a los empleados, sino, que la calidad y la coherencia afectara directamente a la competitividad y estabilidad de las empresas. Al integrar las prácticas de Trabajo Social en la gestión organizacional, las empresas pueden abordar los desafíos de diseño y fomentar una cultura de colaboración y respeto a través de experiencias compartidas con empleados y líderes.

3.1.7 Teoría de las relaciones laborales

La teoría de relaciones laborales, se centra en la relación dinámica y continua entre compañeros de trabajo y empleados, examinando cómo las estructuras organizacionales, los sistemas de comunicación y las estrategias internas influyen en estas relaciones, la teoría se centra en la negociación colectiva, la resolución de conflictos y los contratos relacionados con el empleo (Jahmani *et al.*, 2020). Para poder equilibrar las necesidades de ambos ya que el trabajo saludable se basa en el respeto, la transparencia y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, cuando estén presentes estos factores, las organizaciones están coordinadas y son más eficientes, destacando la necesidad de poder gestionar las relaciones de manera efectiva en conjunto.

Las relaciones laborales en la industria alimentaria también enfrentan desafíos únicos que pueden afectar negativamente a los trabajadores y las empresas, con largas jornadas laborales, bajos salarios y una presión constante para cumplir los objetivos de producción, lo que provoca tensiones que pueden dañar el entorno laboral y una alta rotación laboral (Solyszko *et al.*, 2018). Las actitudes son un problema constante en la industria, que afecta no sólo la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia laboral, el aumento de los costos de capacitación y la dificultad para construir equipos de trabajo fuertes y saludables.

Un especialista en trabajo social desempeña un papel importante a la hora de capacitar a los empleados con un enfoque multidisciplinario para la resolución de conflictos en persona, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los empleadores y los empleados, y un enfoque eficaz que puede utilizarse para lograrlo. Espacios formales de discusión donde ambas partes puedan compartir sus inquietudes y encontrar soluciones juntas, el trabajo social ayuda a los líderes organizacionales a desarrollar habilidades de comunicación y de gestión de grupos, promover prácticas laborales diversas, inclusivas e igualitarias, el trabajo colaborativo y el respeto por todos (Santos, 2018).

En el sector alimentario, el trabajo social puede diseñar e implementar programas específicos para abordar esta relación, como formación en conciliación, programas de reconocimiento y motivación y resolución de conflictos relacionados con la carga de trabajo, las prácticas no sólo mejoran las condiciones laborales, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados con la organización, al fomentar una cultura organizacional basada en la honestidad y el respeto, las empresas pueden reducir la rotación de empleados y mejorar el desempeño y el desempeño organizacional mejorando el rendimiento general (López *et al.*, 2018).

Promover el compromiso de los empleados no sólo afecta al entorno interno de las organizaciones, sino que también mejora su reputación y competitividad en el mercado. En una industria donde las fuerzas del mercado son altamente competitivas, las empresas que priorizan un fuerte compromiso de los empleados pueden destacar y diferenciarse significativamente de sus competidores (Méndez, 2018).

Un profesional del trabajo social que pueda crear soluciones modificadas y fomentar debates constructivos ayuda mucho a mejorar las relaciones, al implementar estrategias adecuadas, permiten a las empresas no sólo mejorar la productividad y el desempeño, sino también fortalecer el compromiso con la igualdad y el bienestar de sus empleados, adaptándose, así como actores importantes en el desarrollo económico y social.

3.2 Referente conceptual

3.2.1 Conceptualización de las funciones del Trabajo Social en el ámbito laboral

Las funciones de trabajo social implican intervenciones estratégicas en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar de los empleados y crear un entorno organizacional, equilibrar las necesidades de las personas con los objetivos

comerciales, evaluar áreas de desempeño, desarrollar estrategias de intervención y promover políticas inclusivas. En el ámbito laboral, el profesional del Trabajo Social, actúa como mediador entre los empleados, facilitando el apoyo mutuo y la resolución de conflictos. La intervención es holística y aborda muchos aspectos individuales y colectivos de la dinámica laboral (Romero *et al.*, 2020).

Crear un ambiente de trabajo “positivo” en una de las principales responsabilidades del Trabajo Social en las organizaciones, y, este proceso implica identificar factores que afectan la satisfacción y el bienestar de los empleados como el estrés, la carga de trabajo y la falta de oportunidades de desarrollo de programas, mismo. incluye talleres de gestión del estrés, la conciliación de la vida personal y laboral y los programas de ocio no solo mejoran la vida de los empleados, sino que también ayudan a crear un entorno organizacional que beneficia a ambas partes y a la organización en su conjunto.

Otro papel importante es la mediación de conflictos laborales, desacuerdos entre empleados y empleados o miembros del equipo que pueden causar problemas que afectan la productividad y el tiempo de trabajo. El trabajador social, como mediador, negocia y negocia los conflictos de forma justa e imparcial, utilizando herramientas como la escucha activa y la consecución de acuerdos, la intervención no sólo aborda problemas inmediatos, sino que también previene conflictos futuros mediante una comunicación más eficaz y la creación de una estructura organizativa basada en una cultura de respeto mutuo (Lasso, 2019).

Desarrollar e implementar políticas de justicia e inclusión también es una parte clave del trabajo social en el lugar de trabajo al identificar las causas de las desigualdades y sugerir mejores prácticas que promuevan una mayor equidad en entornos diversos y multiculturales, como en muchas organizaciones, el trabajador social juega un papel importante en la creación de un entorno que valore y respete la diversidad, fomente la integración de los empleados y; fomentar la igualdad de oportunidades de reconocimiento (Sarasola *et al.*, 2019).

Al liderar programas de responsabilidad social, es un trabajo de suma importancia para el profesional de Trabajo Social con las empresas para poder desarrollar e implementar actividades que mejoren, no solo a los empleados, sino, también a las comunidades y el trabajo de la organización, la competitividad ambiental y las comunidades seguras. Los Trabajadores Sociales, se aseguran de que dichos programas, sean apropiados, eficientes y compatibles con los valores organizacionales, lo que fomenta el lanzamiento de la cooperación de la empresa y poder mejorar el desempeño.

El papel del trabajo social en el lugar de trabajo no es sólo resolver los problemas existentes sino también proporcionar medidas preventivas. Al identificar los problemas que surgen y desarrollar estrategias para resolverlos sin comprometer la productividad o el bienestar, el método permitirá a las organizaciones adaptarse al cambio con el tiempo y aumentar la productividad y la mejora (Torres & Vélez, 2020).

3.2.1.1 Principales funciones en el contexto empresarial

Las principales actividades del trabajo social corporativo tienen como objetivo promover la promoción del bienestar de los empleados y los objetivos estratégicos en las organizaciones, en un entorno donde las empresas se enfrentan constantemente a retos relacionados con la competencia, la sostenibilidad y la gestión de los asuntos de las personas. Un especialista en trabajo social es un eslabón importante en la solución de problemas laborales como complejos, este trabajo se enfoca en satisfacer por igual las necesidades individuales y colectivas, favoreciendo la situación de la organización, promoviendo la cooperación en la producción (Acevedo & Peralta, 2020).

El trabajo social en el mundo empresarial ayuda a prevenir conflictos laborales y programas de protección social para implementar estrategias inclusivas y de responsabilidad social corporativa para mejorar el desempeño empresarial de las organizaciones e integrar principios de igualdad, justicia social y sostenibilidad, el especialista en trabajo social ayuda a las empresas que se

posicionan como responsables empleadores, capaces de equilibrar sus objetivos y obligaciones económicas.

- **Intervención en problemáticas laborales**

La intervención en cuestiones laborales es una de las prácticas de trabajo social más importantes en las empresas. En este caso, el especialista actúa como líder, ayudando a identificar y resolver situaciones que afectan las actividades de los empleados y el proceso organizacional (Ramírez *et al.*, 2019).

Una de las formas más importantes de ayudar con los problemas en el lugar de trabajo es brindar oportunidades de comunicación y compromiso con los empleados y gerentes. Al garantizar que todas las partes sean escuchadas y respetadas, su capacidad para mediar y liderar ayuda a reducir los conflictos y crear una atmósfera equilibrada y armoniosa que afecta la salud de los empleados y la productividad organizacional (Jahmani *et al.*, 2020).

El trabajo social también ayuda a prevenir la violencia en el lugar de trabajo mediante la implementación de programas de capacitación y educación; el especialista quiere concienciar a empleados y directivos de que la igualdad, la diversidad y la salud mental, son objetivos que van más allá de reducir los conflictos (Alvarez & Mejía, 2020).

Cuando la violencia se da dentro del lugar de trabajo se convierte en un conflicto intenso, los Trabajadores Sociales, actúan como mediadores para restablecer el equilibrio de la organización gestionando, identificando el problema y logrando resultados positivos. Así mismo el profesional se asegura del desarrollo eficiente y sostenible de soluciones a corto, mediano y largo plazo ya que este proceso no solo resuelve problemas promueve las buenas condiciones de vida y de trabajo.

El desafío de la intervención laboral va más allá de las organizaciones internas, para mejorar el desempeño y resolver conflictos, las empresas promueven la reputación ya que los empleados responsables se esfuerzan por

mantener la calidad de su fuerza laboral, el impacto también se refleja en la atracción y retención de talento, así como en una mayor lealtad de los empleados, en todos los sectores como en la industria alimentaria, donde el trabajo es intensivo, la intervención del trabajo social se basa en una especie de política (Mesones & Bartra, 2021).

En consecuencia, podemos señalar que, en los espacios laborales, se genera una cultura institucional que se encuentra relacionada con el sistema de creencias, costumbres y prácticas que constituyen la forma de comportarse al interior de la organización, espacios donde los empleados pueden desarrollarse. De ahí que la cultura organizacional se convierte en uno de los activos no tangibles fundamentales de la organización.

- **Diseño e implementación de programas de bienestar organizacional**

Desarrollar e implementar programas organizacionales de bienestar social es una tarea estratégica de un especialista en trabajo social, los programas tienen como objetivo mejorar el bienestar de los empleados, promover un lugar de trabajo saludable y motivador, evaluar a los empleados y proponer intervenciones relacionadas con el bienestar físico y emocional; las actividades incluyen desde programas de salud y recreación hasta capacitación en manejo del estrés y estrategias de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Lavado, 2024).

La participación de los empleados en el desarrollo de programas de salud es una clave accesible para su éxito al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones. Una parte importante de los programas de bienestar que implementan la salud ocupacional, el especialista en trabajo social colabora con los profesionales de la salud para implementar campañas de prevención, controles médicos periódicos y prácticas para promover conductas positivas que no benefician físicamente a los empleados. En la industria de alimentos y bebidas, donde las demandas físicas pueden ser muy altas, este esfuerzo es esencial para mantener un entorno seguro y productivo (García, 2023). Además

de la salud física, la salud mental debe tener prioridad en los programas organizados por un trabajador social, que pueden incluir centros de apoyo psicológico, actividades recreativas, programas de concientización organizacional, que aborden las necesidades emocionales de los empleados.

El impacto de los programas de bienestar organizacional también aumenta la productividad y la competitividad de las organizaciones que invierten en el bienestar de los empleados, lo que a menudo resulta en un mejor desempeño, retención de talento y satisfacción del cliente en la industria alimentaria, donde prima el valor y la calidad. Elementos fundamentales para esta discusión son los programas de bienestar que ayudan a garantizar que los empleados se encuentren en condiciones adecuadas para satisfacer sus necesidades de producción y servicios y promover a la empresa como un trabajador responsable y comprometido (Valencia *et al.*, 2019).

Desarrollar e implementar programas de bienestar organizacional promueve el trabajo social al promover la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo y crear un entorno donde todos los empleados puedan prosperar, los programas no sólo benefician a los empleados, sino también a la organización, generando un impacto positivo en la sociedad fomentando un estilo de trabajo humano y sostenible.

- **Mediación en conflictos laborales y fortalecimiento del clima organizacional**

Negociar conflictos laborales es una tarea importante de un especialista en trabajo social, su principal objetivo es promover el diálogo y resolver conflictos entre empleados, empleados o grupos de trabajo que, de no resolverse adecuadamente, pueden afectar el clima laboral, la productividad y las relaciones y responsabilidades del trabajador social como persona neutral, guía a las partes en conflicto hacia una resolución justa y duradera utilizando técnicas apropiadas de comunicación (Cabrera, 2018).

El proceso de evaluación lleva varias horas, y en la contribución inicial, se pone en marcha al identificar la causa del conflicto y lo que se medirá durante la reunión. Un experto en trabajo social organiza el taller, mientras que el resto del grupo presenta notablemente sus ideas e inquietudes. Por otro lado y mediante técnicas de observación y escucha activa, los trabajadores sociales ayudan a los grupos en otras cuestiones; Esta ida y vuelta es fundamental para las necesidades de todas las partes interesadas (Arrarte, 2019).

El trabajador social no solo resuelve conflictos, sino que tiene como objetivo prevenir violencia futura desarrollando habilidades de comunicación y fomentando una cultura organizacional de respeto y cooperación en los conflictos, sino que también tiene el poder de mejorar el ambiente organizacional fomentando y aumentando el desempeño.

El impacto de la comunicación con los empleados va más allá de resolver conflictos de manera justa: al fortalecer el clima organizacional, la comunicación ayuda a crear un ambiente donde los empleados se sienten valorados y apoyados; e innovación porque los empleados se sienten seguros para compartir ideas y colaborar en el sector alimentario, donde la cohesión del grupo es fundamental para el éxito del proceso (Morales & Tacuri, 2023).

La comunicación, con los empleados puede mejorar el papel de los empleados y los gerentes al poder ofrecer una compensación justa y efectiva, las empresas demuestran su compromiso de mejorar el bienestar de los empleados y crear una cultura de equidad y comportamiento positivo que conduzca a un mejor desempeño empresarial. De la reputación del empleador responsable permite la atracción de talento nuevo y competido dentro de cualquier industria teniendo un impacto positivo en la comunidad.

Trabajan para negociar y fortalecer un entorno organizacional que refleje los valores fundamentales de los servicios sociales, para ayudar a transformar los servicios y convertirlos en productos más incluyentes e inclusivos (Villalva & Inga, 2021). grupos directamente involucrados en conflictos, pero también en

organizaciones polivalentes, el trabajo social es un socio importante en la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

3.2.1.2 Aplicación de las funciones en el sector alimenticio

En el sector alimenticio el profesional del Trabajo Social, aborda las complejidades y desafíos específicos del ámbito de la producción, caracterizando por dinámicas intensas, altos niveles de exigencia y una fuerza laboral diversa. El profesional del Trabajo Social adapta sus intervenciones para responder a las necesidades particulares de las empresas y los colaboradores, considerando factores con jornadas extensas, los riesgos ocupacionales y las exigencias de calidad, las intervenciones, no solo buscan mejorar las condiciones laborales, sino, también optimizar el desempeño organizacional mediante la promoción del bienestar integral de los profesionales del Trabajo Social (Vivero & Alzueta, 2022).

En el sector alimenticio, las funciones de Trabajo Social como la identificación de necesidades, la mediación en conflictos laborales y el diseño de programas de bienestar, adquieren una dimensión estratégica para garantizar la sostenibilidad y competitividad de las empresas, la capacidad de Trabajador Social, para adaptar sus estrategias a las dinámicas específicas del sector laboral y de responsabilidad social, mismas que contribuyen a transformar el entorno laboral en un espacio más equitativo, eficiente y alineado con los principios de desarrollo sostenible (N. Guevara & Beltrán, 2021).

- **Identificación de necesidades específicas del sector**

En el sector alimentario, reconocer las necesidades especiales es importante para garantizar que las medidas de trabajo social especializadas sean efectivas para abordar los desafíos únicos en esta área, como las largas jornadas laborales, el trabajador social realiza una evaluación integral utilizando herramientas como encuestas, entrevistas y evaluaciones laborales (Saravia, 2019).

Mejorar los estándares de seguridad en el lugar de trabajo, promover la salud ocupacional y promover políticas de igualdad de género a largo plazo son cuestiones clave en el sector alimentario. Además, si las diferencias están relacionadas con el género, la edad o el nivel educativo, el especialista en trabajo social analizará en profundidad estos factores para crear soluciones que reduzcan los daños, promuevan la inclusión y mejoren la vida de los trabajadores (Ballinas, 2022).

La necesidad de fortalecer las relaciones laborales es un problema constante y en el sector alimentario, donde la presión de producción y la distribución desigual de responsabilidades pueden provocar conflictos entre los trabajadores y la dirección, el trabajador social representa áreas esenciales de poder de las relaciones humanas y prepara medidas para promover la comunicación, cohesión de equipos y resolución de conflictos, las prácticas no sólo mejoran el clima laboral, sino que también mejoran la productividad y la eficiencia (Arrarte, 2019).

Otra necesidad importante de alimentación es la continuación de la formación y el desarrollo de especialistas en el sector. A menudo no tienen acceso a programas de capacitación que les permitan aprender nuevas habilidades o permitir a los empleados cumplir sus aspiraciones profesionales y objetivos organizacionales.

La identificación de necesidades también incluye una evaluación de los factores externos que afectan el bienestar de los trabajadores, incluidos los ingresos y el acceso a los servicios básicos en las comunidades donde viven (Loya & Fusté, 2021). Reconocer las diversas necesidades del sector alimentario no es suficiente para resolver los problemas existentes, sino para anticipar problemas futuros, fortaleciendo así la resiliencia de las empresas y los trabajadores. Teniendo en cuenta los cambios del mercado, esta capacidad de previsión garantiza la estabilidad y eficacia de las medidas a largo plazo, combinando el papel de la obra social como socio estratégico en el sector alimentario.

- **Adaptación de las intervenciones a las dinámicas del sector productivo**

Adaptarse a métodos dinámicos de intervención en el sector de producción de alimentos es importante para asegurar su éxito y sostenibilidad, ya que las empresas del sector operan en un espacio caracterizado por una alta competencia. La calidad del trabajo social es consistente con estos activos, para garantizar que las soluciones propuestas sean relevantes, accesibles y efectivas en toda la organización (Cabrera, 2018).

Se requiere un cambio significativo en el desarrollo de programas que aborden los horarios y procesos laborales en el sector consumo. Debido a su trabajo en la empresa, donde los empleados trabajan en turnos o largas jornadas, la trabajadora social adopta fácilmente estrategias de integración. Ahora bien, como mínimo del entrenamiento, se pueden realizar programas de bienestar durante el tiempo libre, organizándose actividades de ocio en el tiempo disponible, estas prácticas aseguran que la intervención no interfiera con el proceso de la vida diaria y aumenta también la efectividad (Sosa & Thomé, 2021).

Otro aspecto importante de la adaptación es la integración de medidas de seguridad laboral en las intervenciones, porque los trabajadores del sector alimentario están expuestos a riesgos físicos como maquinaria o condiciones ambientales severas. El trabajador social colabora con expertos en seguridad para preparar programas para capacitar a los empleados en la prevención de riesgos, el uso adecuado de equipos de seguridad y protocolos de emergencia, prácticas que no solo protegen la vida de los empleados, sino que también mejoran la imagen de la empresa al mostrar a sus empleados un ambiente seguro (Graña & Ramírez, 2020).

El trabajador social también aborda la idea de que, dadas las condiciones culturales y sociales propias del sector, muchas empresas alimentarias requieren personas de diferente origen cultural y educación, lo que puede limitar la

comunicación y el trabajo en equipo, diversificar y construir relaciones de trabajo basadas en la verdad y la colaboración, estas iniciativas promueven la cohesión del equipo y crean un ambiente de trabajo exitoso y productivo (Brito & Botelho, 2018).

Adaptar métodos de intervención en el sector alimentario que garanticen también el cumplimiento y la responsabilidad social. El especialista en trabajo social colabora con empresas para implementar programas que reduzcan el impacto ambiental y promuevan prácticas éticas en la producción, medidas que pueden incluir el reciclaje y el uso adecuado de residuos, al integrar estos elementos en la intervención, el trabajador social asegura que las empresas no sólo cumplan con sus objetivos alimentarios, sino que contribuyan positivamente al desarrollo del entorno en el que operan (Robalino *et al.*, 2020).

El investigador en trabajo social se beneficia de adaptar métodos de intervención que fortalezcan el papel del sector de producción de alimentos como socio estratégico de las empresas, desarrollando soluciones específicas que tengan en cuenta las especificidades del servicio, el trabajador social garantiza que las iniciativas no sólo sean asequibles, sino sostenibles y adaptadas a los objetivos de la organización, la adaptación para ayudar a crear un entorno de trabajo equitativo y eficiente, promover la competencia y la estabilidad de las empresas en el mercado.

3.2.2 Responsabilidades del profesional de Trabajo Social

A medida que la fuerza laboral continúa envejeciendo, los recursos humanos juegan un papel importante en la implementación de programas, incentivos y programación de bienestar, no solo para resolver problemas relacionados con los procesos de trabajo, sino también para implementar políticas y procedimientos que fortalezcan las culturas organizacionales (Herrera *et al.*, 2019).

Internamente, el papel del especialista en trabajo social es crucial porque el sector productivo es único, la presión para ser efectivo y una fuerza laboral

fuerte requiere mucha atención a los aspectos físicos del nivel emocional, las funciones del trabajador social a este respecto incluyen evaluar las necesidades, desarrollar un programa de salud, resolver conflictos laborales y revisar las políticas organizativas, cuya intervención garantiza que las empresas alimentarias tengan éxito (N. Guevara & Beltrán, 2021).

3.2.2.1 Conceptualización de responsabilidades en el ámbito laboral

El rol del trabajador social está enfocado al desempeño simultáneo, alineando la salud y los objetivos estratégicos de la organización, implementando vías para el desarrollo de las personas, la resolución de conflictos y la creatividad. En las relaciones laborales genuinas, el profesional actúa como mediador entre las necesidades de los empleados y las de la empresa para garantizar que las políticas y prácticas de la organización respeten los derechos de los empleados y promuevan una cultura de igualdad y cooperación (Campos & Cardona, 2018).

Una de las principales tareas del trabajo social en el lugar de trabajo es identificar y analizar problemas que afectan la fortaleza organizacional, utilizando herramientas como encuestas, entrevistas y observación, el investigador analiza el lugar de trabajo e identifica dónde se está llevando a cabo la evaluación, comprender las necesidades de los empleados y diseñar productos individuales que satisfagan las necesidades del lugar de trabajo, la recopilación de información es un paso hacia la mejora del bienestar individual y el desempeño organizacional (Romero *et al.*, 2020).

Otro papel importante del trabajador social es el desarrollo e implementación de políticas inclusivas, trabaja con líderes empresariales para crear programas que sean inclusivos y eliminen barreras basadas en género, edad, discapacidad u otros factores, las acciones no sólo mejoran el estatus de la organización, sino que también fortalecen la reputación de la empresa como empleador líder y motivado (Sánchez *et al.*, 2022).

El trabajador social también es responsable de resolver conflictos profesionales, incluida la comunicación con las partes interesadas, desarrollando métodos de comunicación y resolución que ayuden a todos los participantes a evitar que el conflicto aumente y afecte la productividad, promoviendo así la unidad de trabajo dentro de esta organización.

Otra función clave es promover la salud y el bienestar en el trabajo; el trabajador social desarrolla programas de salud física y emocional para los empleados, incluidas intervenciones de salud ocupacional, capacitación para el manejo del estrés y actividades de ocio, y fomenta un enfoque holístico. En términos de salud, un profesional contribuye al ausentismo, a una mayor satisfacción laboral y a una mayor motivación de los empleados, actividades que no sólo son para el bienestar de los empleados, sino también para todas las funciones de la organización (C. Santos, 2018).

El trabajador social es responsable de la calidad de los servicios y programas, utilizando indicadores de desempeño y satisfacción, el trabajador social es responsable de evaluar las estrategias utilizadas y realizar cambios si es necesario, este proceso asegura que los servicios brindados sean apropiados, coordinados y con objetivos compartidos.

3.2.2.2 Principales responsabilidades en el contexto empresarial

El papel principal del profesional del trabajo social a nivel corporativo es equilibrar el compromiso de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, de una manera cada vez más controvertida para implementar políticas laborales. Promover la responsabilidad, la igualdad y la inclusión en las organizaciones sociales y evaluar el impacto social de los proyectos de la organización, al asumir los roles, el trabajador social es el gran líder que contribuye a la estabilidad, la justicia y por tanto al desarrollo de la organización (Lasso, 2019).

En el sector alimentario, la responsabilidad es de particular importancia porque las particularidades del entorno de producción, como los diferentes tipos

de trabajadores, la escasez de mano de obra y las necesidades de mano de obra, el especialista en trabajo social juega un papel importante, promoviendo la igualdad y promoviendo el compromiso de la empresa con el bienestar y el medio ambiente, al cumplir estos roles, el trabajador social no sólo responde a las necesidades inmediatas de los empleados y de la organización (Vivero, 2020).

- **Implementación de políticas de responsabilidad social corporativa**

La implementación de estrategias de responsabilidad social corporativa (RSE) es una de las funciones principales del profesional del trabajo social en el mundo empresarial, el trabajador social colabora con los líderes empresariales para desarrollar actividades para cumplir objetivos de grupos de interés específicos, proyectos sociales, estrategias de acción ambientales y programas de apoyo para poblaciones vulnerables, cuya participación asegura que estas estrategias sean inclusivas (Sarasola *et al.*, 2019).

El Especialista en Trabajo Social también es responsable de integrar la RSE en la cultura organizacional, para ello, promoviendo la sensibilización y la implicación de los empleados a través de formación, campañas internas y programas organizativos voluntarios y actividades que no mejoren el efecto en el empleo. Medidas de RSC aumentando la participación y motivación de los empleados, representando a todos los niveles de la organización, el trabajador social garantiza que la política de RSE sea vista como un compromiso real, no sólo una estrategia (Acevedo & Peralta, 2020).

Uno de los principales objetivos de la implementación de políticas de RSE es evaluar el impacto del trabajador social, el trabajador social genera evidencia clara para evaluar el alcance y efectividad de las iniciativas, las cuales se reflejan en términos de satisfacción de los empleados, apoyo de la comunidad y reducción del número de empleados, la revisión continua ayuda a ajustar las estrategias según sea necesario para garantizar que las estrategias de RSE sean efectivas y contribuyan al desempeño de la organización y a los objetivos

de desarrollo social, y para garantizar que la empresa tenga credibilidad ante las partes interesadas (Ortega *et al.*, 2023).

La implementación de estrategias de RSE también incluye alianzas estratégicas con organizaciones externas, como organizaciones privadas, instituciones educativas y agencias gubernamentales, actuando como enlace entre la empresa y estas organizaciones, facilitando la colaboración de los socios en proyectos conjuntos, entregados entre sí de manera mutuamente beneficiosa, las alianzas no sólo potencian los esfuerzos de RSC, sino que también refuerzan la imagen de la empresa como un actor responsable y comprometido con el bienestar (Méndez *et al.*, 2020).

La implementación de la política de organizaciones sociales enfatiza a las empresas como agentes de cambio positivo en la sociedad, el investigador en trabajo social que lidera los proyectos, no sólo cumple con sus deberes profesionales, sino que también ayuda a inspirar y empoderar a las personas; para la empresa y el medio ambiente, estas estrategias, si se implementan correctamente, suponen un aporte significativo al desarrollo de un modelo de desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible (Alvarez & Mejía, 2020).

- **Promoción de la equidad e inclusión en el entorno laboral**

Los especialistas en trabajo social también busca concientizar al personal y directivos sobre la importancia de la igualdad y la inclusión, a través de capacitaciones, campañas internas y actividades educativas, fomenta una mayor comprensión y diversidad, las relaciones interpersonales y aumentar el sentido de pertenencia de los empleados, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la cooperación, el trabajador social ayuda a crear un ambiente armonioso y productivo (Rodríguez & Garay, 2020).

La igualdad de género desempeña un papel importante en el desarrollo del empleo, y, los Trabajadores Sociales desempeñan especialmente puestos que abordan las desigualdades en la provisión de tiempo, la brecha salarial y el equilibrio entre la vida laboral y personal, siendo un experto para solucionar este

tipo de problemas, asegurando que las empresas cumplan con la ley y promuevan la innovación de la gestión de habilidades (Castro *et al.*, 2019).

Incluir a las personas con discapacidad es otra opción para las empresas, el trabajador social colabora en la adecuación de los espacios físicos y tecnológicos para garantizar el acceso, organiza programas de sensibilización que promueven una mejor integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, las actividades no sólo benefician directamente a los empleados involucrados, sino que también refuerzan la imagen de la empresa como un lugar de trabajo que atrae talento diverso y fomenta la innovación.

El Trabajador Social, también promover el liderazgo y la colaboración interprofesional, específicamente en la industria de servicios alimenticios, donde los profesionales provienen de diversos orígenes , establecen prioridades y negocian acuerdos contractuales (Albornoz & Barriga, 2020). La promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, refleja la importancia de los servicios públicos; las empresas que priorizan la equidad y la inclusión no solo tienen un impacto positivo en sus empleados, sino que también fortalecen sus entornos laborales

- **Evaluación del impacto social de las políticas y programas organizacionales**

La evaluación del impacto social logrado por medio de las políticas y programas que son gestados por una organización constituyen una función relevante de los profesionales trabajadores sociales en el entorno laboral ya que aporta beneficios directos al talento humano de la institución.

El trabajador social también es responsable de proporcionar evidencia clara y mensurable para la evaluación de políticas y la ejecución de programas, incluidos factores como la satisfacción de los empleados, la reducción de los conflictos laborales y la mejora de las condiciones laborales, utilizando métodos objetivos, en la comunidad.

Un enfoque clave para la evaluación del impacto social es evaluar el impacto a largo plazo de las estrategias y programas, el trabajador social controla periódicamente si estas medidas han afectado a la cultura organizativa, la cohesión del grupo y la visión empresarial. Para los empleados y nuestras comunidades, este plan a largo plazo ayuda a identificar formas y desarrollar estrategias sostenibles que maximicen los beneficios para todas las partes interesadas y garanticen continuidad y flexibilidad en la implementación de estrategias (García, 2023).

La evaluación del impacto social también está diseñada para producir informes y recomendaciones que sirvan de orientación a los líderes empresariales, los informes no sólo destacan las mejores prácticas, sino que también identifican riesgos y beneficios al hacer que esta información sea clara y accesible, tomar decisiones informadas que influyan en las políticas organizacionales, la información también se puede utilizar para informar a las partes interesadas sobre el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y la seguridad en el trabajo (Melédez & Hirose, 2018).

En la industria alimentaria, los empleados contribuyen a la sociedad a través de su poder y responsabilidad, por lo que es importante considerar los impactos sociales; A los profesionales de trabajo social les preocupa cómo las políticas empresariales contribuyen al bienestar económico y social, conduciendo a la sostenibilidad, y las empresas alimentarias deben actuar como variables positivas.

3.2.2.3 Responsabilidades específicas en el sector alimenticio

- **Desarrollo de estrategias de seguridad y bienestar laboral**

En la industria alimentaria, el desarrollo de políticas de seguridad y la seguridad en el lugar de trabajo son las principales responsabilidades del Trabajador Social. Las actividades en el sector suelen ser desafiantes (uso de maquinaria pesada, calor extremo entre otros). Para (Herrera *et al.*, 2019) el empleador debe fomentar e implementar acciones para que se minimicen los

riesgos laborales entre estas está el uso del equipo adecuado , protocolos de seguridad ya que estas medidas salvaguardan a los colaboradores e incrementan la eficacia de la operaciones y disminuyen el desempleo.

Un Trabajador Social imparte educación y actividades para promover comportamientos saludables, entre ellas una dieta equilibrada, ejercicio, descanso y manejo del estrés, e implementa programas de apoyo emocional, incluido el asesoramiento, las estrategias son especialmente importantes en la industria alimentaria, donde las altas exigencias de producción y las largas jornadas laborales pueden afectar la salud general de los colaboradores.

El trabajador social también es responsable de desarrollar políticas internas para promover un ambiente de trabajo saludable y seguro, incluida la revisión continua de las condiciones de trabajo y la promoción de mejoras en las prácticas, áreas físicas y fomentar la participación de los empleados para identificar problemas y proponer soluciones, incluido el personal. Fomentar la adopción de las políticas de seguridad propuestas y garantizar su adecuada implementación para las prácticas no se limitan a los empleados, sino que se mejoran mediante la integración organizacional y de equipo (López *et al.*, 2018).

El trabajador social funciona como un vínculo entre los trabajadores y la gerencia, contribuye en el proceso de comunicación afectiva al transmitir información, datos, sugerencias y asegura que las preocupaciones, requerimientos de los empleados sean escuchados y atendidas, y coordina campañas de promoción interna, educación y cooperación sobre temas de bienestar y cuestiones de seguridad.

En la industria alimentaria, donde la calidad del producto está estrechamente ligada al desempeño de los empleados, garantizar el bienestar y la seguridad tiene un impacto directo en la productividad y la reputación de la empresa, implementando estrategias efectivas, trabajando a nivel social. El especialista no sólo hace el trabajo, sino que también apoya a las empresas que se posicionan como empleadores responsables, la iniciativa también genera

confianza entre los consumidores y otras partes interesadas en materia de seguridad y bienestar, lo que constituye una importante ventaja competitiva (A. Santos et al., 2019).

Al desarrollar políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector alimentario que promuevan el trabajo social, promuevan la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo, creen un entorno más seguro, inclusivo y productivo, estas acciones no solo benefician a los trabajadores, sino que también promueven su estabilidad en las empresas, garantía para afrontar los retos del mercado y las necesidades humanas.

- **Monitoreo y seguimiento de la sostenibilidad social en las empresas**

Para (Herrera *et al.*, 2019), El proceso de protección social en las industrias es un papel crucial de un experto en trabajo social , ya que el profesional recorre lugares de trabajo y comunidades aledañas para recolectar datos acerca de las condiciones de trabajo y sociales, empleando diversas técnicas e instrumentos: entrevistas, cuestionarios y observación directa para detectar dificultades y oportunidades de mejora. La función primordial del seguimiento ofrece una advertencia o aviso anticipado de los posibles riesgos o inconsistencias detectadas que requieren inmediata atención de los empleadores o autoridades y también contribuyen al desarrollo de políticas que se ajusten a las necesidades particulares de los trabajadores y las comunidades impactadas por las actividades de la compañía.

El trabajador social también debe realizar su labor con un enfoque inclusivo y participativo para fomentar la participación activa de los trabajadores y de la comunidad en el desarrollo y evaluación de programas, con diversos actores en el proceso para que las intervenciones satisfagan sus necesidades y expectativas, esta participación no sólo mejora su desempeño, sino que también fortalece la confianza y la propiedad de las partes interesadas y fomenta una mayor eficiencia y colaboración (Rojas, 2019).

En la industria alimentaria, donde las empresas operan en un entorno altamente competitivo y la visión de que la sostenibilidad social es una contribución única al mercado refleja un compromiso genuino con el bienestar de los empleados y sus comunidades, las empresas están empoderadas para liderar. La evaluación está diseñada para identificar estrategias para desarrollar formas sostenibles de implementación interna y externa, que garanticen ser progresivas y sostenibles para la organización en el tiempo.

La evaluación y el seguimiento del proceso de protección social no sólo cumplen el papel de la organización, sino que también reflejan los valores fundamentales del trabajo social. Su intervención aseguró que las empresas alimentarias no sólo cumplieran sus objetivos de producción, sino, que actuaran como agentes de cambio positivo en la sociedad, promoviendo un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar humano (D. Cardona, 2018).

3.3 Marco normativo

3.3.1 Constitución de la República del Ecuador

El artículo 33, reconoce el derecho al trabajo como mecanismo de bienestar personal y económico, mismo obliga al gobierno a proporcionar las condiciones justas y necesarias para un trabajo digno que garantice las necesidades básicas del trabajador. Este principio es primordial en el ejercicio de las funciones del trabajador social, que busca la promoción de la igualdad de oportunidades laborales y la salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador y del hombre.

El artículo 326 establece principios en las relaciones laborales que respetan la equidad, la no discriminación y el respeto a la dignidad de los empleados, en particular, el trabajo confirma la necesidad de desarrollar un trabajo que promueva el desarrollo de las personas en su conjunto, teniendo en cuenta el papel del trabajador social.

Otra preocupación del artículo 34, que establece el derecho de las personas a la seguridad social, a la protección contra riesgos laborales y a la participación en programas de protección social en sus actividades empresariales, es contribuir a la realización de los derechos mediante la creación e implementación de sistemas de salud ocupacional, salud y accidentes, fomentando programas de prevención, estas actividades no sólo respetan el marco legal, sino que también alientan a las personas y empresas de mejoras de rendimiento.

El artículo 66, numeral 3, literal c, reconoce el derecho a una vida digna, que incluye condiciones de trabajo que respeten la salud y la seguridad, pues en la industria alimentaria donde existen riesgos laborales, la intervención debe garantizar que las empresas respeten el mandato constitucional y un ambiente de trabajo que respete a los empleados.

Si bien el artículo 281 de la Constitución establece que el gobierno es responsable de defender la soberanía alimentaria y promover prácticas sostenibles y responsables en materia de seguridad alimentaria, esta disposición va mucho más allá de un experto en trabajo social que pueda ayudar en el esfuerzo, promover políticas sociales combinadas con prácticas sostenibles, equidad y bienestar de las empresas del sector, con el fin de potenciar su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

El artículo 57 reconoce los derechos colectivos de los trabajadores y de la sociedad, incluido el acceso a los beneficios sociales de los trabajadores de forma no discriminatoria, y el trabajador social debe implementar una política inclusiva e igualitaria para garantizar que los trabajadores de las empresas alimentarias del sector alimentario respeten estos derechos.

3.3.2 Código de Trabajo del Ecuador

El Código del Trabajo establece actos jurídicos específicos para regular las relaciones laborales en el país, entre ellos el artículo 42 que establece las obligaciones de los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo seguro,

el cumplimiento de las normas de higiene y promover el bienestar de los empleados, según este experto laboral en el sector social, ofrece asesoramiento y asistencia a las empresas en el cumplimiento de esta obligación y en el desarrollo de estrategias que aseguren el bienestar general de los empleados y respeten sus derechos laborales.

El Código de Trabajo establece los derechos de los empleados mismos que son irrenunciables, ante lo cual el trabajador social, en el ejercicio de su profesión se constituye en mediador entre patronos y trabajadores, para buscar el efectivo cumplimiento de las garantías y derechos contemplados en la Constitución y la Ley, con la aplicación de programas y políticas que fomenten la equidad; inclusión, salud, y nutrición.

El artículo 410, hace referencia a las obligaciones respecto de la prevención de riesgos estableciendo la obligación de los empleadores a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, más aún en un sector tan sensible y vital que es el alimentario.

El artículo 628 del Código del Trabajo promueve la formación y educación de los trabajadores como derecho y responsabilidad solidaria entre empleadores y trabajadores y el desarrollo profesional, las iniciativas no sólo benefician a los empleados, sino que también ayudan a garantizar el éxito y la estabilidad empresarial en un mercado competitivo.

3.3.3 Normativa específica del sector alimenticio

El artículo 143 de la Ley Orgánica de Salud establece las normas de seguridad e higiene vigentes en el sector alimentario, las empresas están obligadas a garantizar condiciones efectivas que protejan la salud de los empleados implementando programas de salud en el trabajo, prevención de riesgos y acciones de capacitación de los empleados que no solo protejan a los

empleados, sino que también garantizan la calidad y seguridad de los procesos productivos.

El artículo 6 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo estipula que todas las empresas deben establecer un comité de seguridad y salud en el trabajo. El papel del experto en trabajo social es participar activamente en el trabajo del comité y brindan asesoramiento sobre la identificación y detección de riesgos, el desarrollo y seguimiento de planes de acción especialmente en la industria alimentaria donde los procesos pueden implicar un alto riesgo, siendo la función esencial el proteger a los empleados.

El artículo 16 de la Ley Orgánica para Prevenir y erradicar la Violencia contra la Mujer en el Ecuador, establece que las empresas están obligadas a garantizar que los lugares de trabajo estén libres de acoso y discriminación, lo que es la base para la igualdad y el reconocimiento de la inclusión social.

En el artículo 191 del Código Orgánico del Ambiente nos habla de la sostenibilidad ambiental de las organizaciones, incluyendo la administración de recursos y la disminución de desechos. Con este propósito el profesional de trabajo social deba ayudar a fomentar el trabajo sostenible y la comunicación entre los trabajadores acerca de su función en la salvaguarda del medio ambiente, especialmente en lo que respecta a alimentos, para incrementar la productividad y la competitividad.

El Reglamento de Seguridad y Salud Laboral en el sector alimentario, incluye normas específicas para salvaguardar a los empleados frente a los riesgos derivados de la manipulación de alimentos, la exposición a un calor desmedido y a sustancias químicas. El profesional del Trabajo Social, contribuye a la implementación de las normas y asegura que las empresas respeten las leyes y precautelen la seguridad de los empleados, fomentado el bienestar laboral

4 Diseño metodológico

4.1 Enfoque de la investigación

El estudio sigue la misma metodología de investigación, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para observar de manera integral los roles y responsabilidades de un trabajador social en empresas de alimentos del sector productivo privado en Guayaquil, el método permite en el análisis del fenómeno, combinando perspectivas cuantitativas y cualitativas, asegurando así un análisis fiable y cualitativo de la población activa del sector estudiado (Arias & Covinos, 2021).

La parte cuantitativa tiene como objetivo recopilar y analizar datos estadísticos, permitiendo identificar tendencias, tendencias y relaciones importantes entre las variables del estudio de los trabajadores sociales en el campo de la nutrición empresarial, la información recopilada se analiza utilizando métodos estadísticos descriptivos y limitados que ayudarán a cuantificar la productividad del trabajo social utilizando indicadores como la salud de los empleados, la satisfacción de trabajadores y productividad organizacional.

Por otro lado, la parte cualitativa se refiere a experiencias, opiniones e interpretaciones relacionadas con los deberes y responsabilidades del trabajo del trabajador social, siendo fundamentales métodos como entrevistas en profundidad y grupos focales con partes interesadas (Álvarez, 2020). Los dos métodos se combinan con un sistema de triangulación en el que los datos cualitativos mejoran la interpretación de múltiples estudios, y viceversa, el proceso respalda la naturaleza estadística y narrativa de los hallazgos de la investigación, lo que da como resultado hallazgos.

Además, el estudio de métodos mixtos se adaptó a la especificidad del sector alimentario en Guayaquil, que es un área caracterizada por activos, diversidad y problemas específicos. Recoge el mayor número posible de ejemplos, información general y cualitativa sobre experiencias concretas.

4.2 Tipo de investigación

Se realizó un estudio descriptivo, no experimental y exploratorio para examinar los roles y responsabilidades del especialista en trabajo social en empresas del sector alimentario de la zona productiva privada de Guayaquil y la situación fue diseñada para identificar y analizar la dinámica de trabajo y organización e intervención de los trabajadores sociales en el sentido, que se centró principalmente en explicar tendencias, identificar tendencias y analizar relaciones entre las variables estudiadas (Arias & Covinos, 2021).

La estructura descriptiva del estudio se presentó en la recopilación y análisis de información detallada sobre los roles y responsabilidades del especialista en trabajo social, con el objetivo de documentar características específicas de su rol en el sector alimentario y los desafíos que cumple y obtener prácticas relacionadas con el bienestar y el desarrollo organizacional, tal situación está diseñada para presentar un resumen claro y organizado del ambiente de trabajo, con el fin de orientar directamente las decisiones y recomendaciones (Arroyo, 2020)..

Se utilizó un diseño no experimental para estudiar variables en un contexto natural, sin intervenir en situaciones ni controlar factores que influyen, la relación entre variables, como roles y responsabilidades del trabajador social, y sus efectos, logran constatar las fortalezas y características del sector alimentario de Guayaquil, garantizando un análisis situacional y realista (Arroyo, 2020).

Los resultados de investigaciones académicas se centraron en la necesidad de investigar un tema menos avanzado en el pasado en esta área, investigaciones realizadas para analizar el impacto del trabajo social en el sector alimentario, en el caso, dieron como resultado ejemplos y presentaciones singulares.

El diseño descriptivo, no experimental y exploratorio permitió que el estudio tuviera una base sólida para comprender las prácticas sociales en el

sector alimentario, identificar las necesidades de las empresas y empleados y obtener conocimientos adecuados sobre políticas y estrategias que aumenten el bienestar de los empleados y la estabilidad organizacional del sector.

4.3 Método

En este estudio se aplicaron métodos analítico-sintéticos e inductivo-deductivo a los roles y responsabilidades del especialista en trabajo social en empresas independientes del sector alimentario en Guayaquil, combinados con un análisis detallado de las variables. El método analítico-sintético se desarrolló en aspectos amplios de las funciones y responsabilidades del especialista en trabajo social, así como aspectos específicos relacionados con la intervención en problemas laborales, planificación e implementación de programas de salud, igualdad en el entorno laboral, entonces estos aspectos se transforman en una perspectiva global que ayuda a comprender cómo son reconocidos y contribuyen al bienestar y la productividad de la organización (Alban et al., 2020).

Por otro lado, el método inductivo-deductivo se utiliza para verificar generalizaciones e hipótesis sobre prácticas sociales en el sector alimentario, mientras que el método participativo parte de la observación y análisis de casos específicos y datos recopilados a través de encuestas. Las discusiones y revisiones de la literatura con este informe, los procesos y procedimientos descritos que describen los procesos y prácticas de trabajo del especialista en trabajo social en el área de estudio brindan una base sólida para el desarrollo de teorías y modelos aplicados (Arroyo, 2020).

Los resultados del estudio también se centran en el sector alimentario en guayaquil y los métodos generales de trabajo social en el trabajo, junto con un análisis detallado y junto con síntesis y razonamiento, identificando solo características específicas, pero también presentamos soluciones efectivas y reflexivas dirigidas a mejorar las condiciones operativas y promover la estabilidad organizacional en el sector estratégico (Córdoba et al., 2023).

4.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó técnicas cuantitativas y cualitativas para recolectar información, ofreciendo una perspectiva global de las obligaciones de un trabajador social en las empresas del sector alimenticio. Entre ellas esta las encuestas de elección múltiple y entrevistas semiestructuradas que permiten la obtención de resultados relevantes.

Se realizaron encuestas cerradas a empleados de las empresas manufactureras de alimentos, sus roles, desafíos y beneficios de su trabajo diario. Se utilizó un muestreo planificado previamente para recopilar una amplia gama de información e identificar métodos y prácticas comunes de trabajo social en el sector, con el fin de garantizar la comparabilidad y objetividad de los resultados obtenidos (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, se realizaron entrevistas a los gerentes de departamentos de trabajo social en empresas procesadoras de alimentos, el enfoque facilitó un análisis en profundidad de las actitudes, roles y responsabilidades de los gerentes y cuestiones de trabajo social en sus organizaciones, las discusiones incluyeron pautas temáticas que se centran en aspectos importantes de la implementación de políticas de recursos humanos, la negociación de conflictos y la promoción de programas de bienestar para los participantes ha dejado un vacío.

El plan de encuesta y entrevista se diseñó cuidadosamente para asegurar la relevancia y el logro de los objetivos de la encuesta, las preguntas se diseñaron con sólidos fundamentos teóricos y necesidades específicas del sector alimentario y se realizaron pruebas experimentales. Para evaluar la claridad y eficacia de los instrumentos, estas evaluaciones, encuestas y entrevistas fueron útiles, relevantes y se utilizaron para recopilar la información necesaria para responder las preguntas de investigación presentadas (Arias & Covinos, 2021).

Una encuesta cerrada junto a entrevistas semiestructuradas permitió establecer la validez del estudio. La investigación analizó y sintetizó las funciones y obligaciones del trabajo social, las entrevistas aportaron más datos que permitieron entender y examinar minuciosamente las condiciones laborales en el sector alimentario, abordando este fenómeno en su totalidad, registrando la experiencia de las personas y sus funciones en la organización.

Los análisis estadísticos y cualitativos de los datos generados por estas herramientas también enfatizan la identificación de relaciones, patrones y grupos emergentes, el trabajo no solo describe las funciones y responsabilidades del especialista en trabajo social, sino que también brinda consejos prácticos sobre cómo mejorar el desempeño de las empresas productivas en el sector alimentario, con el fin de apoyar un entorno justo, sostenible y productivo (Dihigo, 2021).

4.5 Población y muestra

La población establecida para la presente investigación está dada por:

Tabla 1

Población

Empresa	Total de trabajadores sociales	Jefes
PIZZA HUT-ECUADOR	1	
AGROAZUCAR ECUADOR	1	
EXPALSA	2	1
SANTA PRISCILA - PLANTA	6	2
SANTA PRISCILA - PRODUCCION	8	3
GARAYCOCSA S.A	1	
PRONOCA	1	
UNICOMER	1	
GRUPO DIOSMAR	4	4
TOTAL	25	10

Al ser una población inferior a las 100 personas se decidió trabajar mediante censo poblacional sin calcular una muestra, es decir se va a considerar a toda la población existente.

4.6 Procedimiento de recopilación de datos

Los métodos de recolección de datos se desarrollaron utilizando procedimientos claramente definidos para organizar y validar los datos necesarios para obtener la información necesaria para el especialista en trabajo social en empresas privadas del sector manufacturero del sector alimentario en Guayaquil. El primer paso incluyó un plan para describir las herramientas, los participantes y el cronograma de trabajo, la fase de cuestionarios cerrados de opción múltiple fue aprobada bajo pautas de entrevista estructurada (Dihigo, 2021).

En la segunda etapa se encuestó a una muestra seleccionada de empleados estatales de empresas productoras de productos del sector alimentario, mediante selección consciente, que aseguró la participación de especialistas con experiencia directa en el trabajo estudiado, entrevistas con jefes de departamento. Los trabajadores sociales estuvieron representados por las empresas, seleccionados por su experiencia y su papel en la implementación de políticas y estrategias relacionadas con el trabajo social, la plataforma permitió evaluar la representatividad y diversidad de opiniones recibidas (Concepcion et al., 2019).

La tercera etapa requirió la utilización de instrumentos. La encuesta se compartió de manera electrónica para facilitar el acceso y recolección de datos. Las entrevistas se realizaron de manera presencial o virtual, en función de la disponibilidad y opción de los participantes, mismas que se registraron con el consentimiento de los entrevistados para ser transcritas en detalle.

El cuarto paso implica organizar y almacenar los datos recopilados, combinar las respuestas de la encuesta en una base de datos estructurada para el análisis estadístico y compilar los datos de las entrevistas en archivos digitales para identificar los resultados y grupos primarios, un proceso que garantiza su precisión y la trazabilidad de los datos, especialmente facilitando el acceso a la

información en las etapas de análisis e interpretación, garantizando así un manejo eficiente y organizado de la información (Concepcion et al., 2019).

En la quinta etapa, se realizó la comparación y verificación de datos con el objetivo de detectar y rectificar fallos o impresiones, mismos que permiten poner en práctica criterios de inclusión y exclusión. En las entrevistas se compararon los transcritos con las grabaciones originales para asegurar su fiabilidad.

La sexta fase permitió analizar los datos, las respuestas de los datos se registraron utilizando software estadístico para identificar patrones, tendencias y relaciones, y se informaron. La entrevista se analizó cualitativamente utilizando métodos abiertos y axiales para identificar la apariencia de grupos y temas, el proceso combina investigación cuantitativa y cualitativa para construir una comprensión global de la fenómeno estudiado y una fuerza para decisiones y recomendaciones en materia de educación (Concepcion et al., 2019).

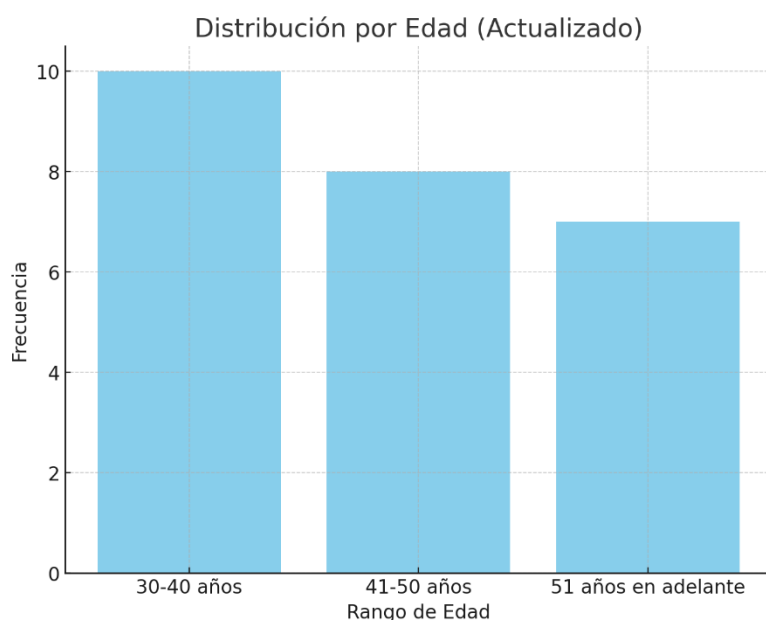
Capítulo II. Hallazgos de la investigación

5 Resultados obtenidos

5.1 Características sociodemográficas

Gráfico 1

Edad



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

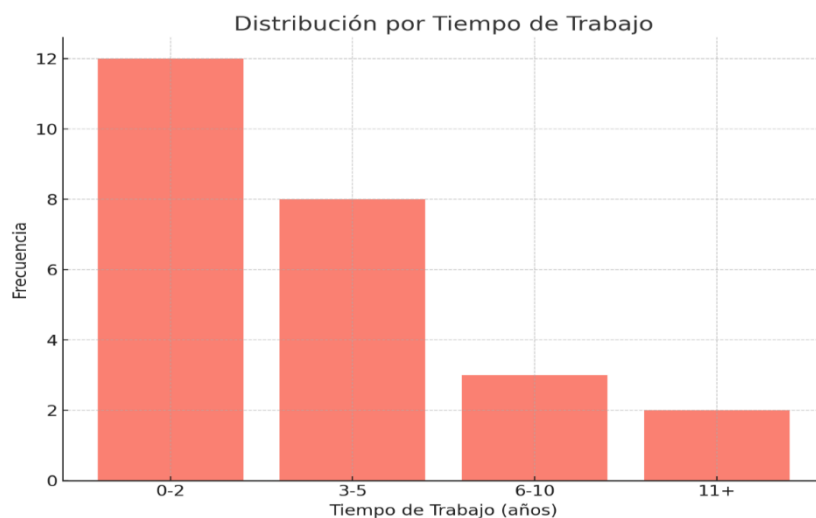
La mayoría de los trabajadores tienen entre 30 y 40 años, un aumento de 10 veces, lo que indica que el grupo constituye la mayor parte de la fuerza laboral de las empresas de alimentos. Probablemente esto se deba a que este año combina un alto potencial con la experiencia profesional previa y la capacidad de adaptarse a las necesidades del sector.

Se presenta un grupo de 8 encuestados entre los 41 y 50 años, que aportan experiencia y manejo de los problemas en el ámbito laboral dentro de la empresa, que demuestran liderazgo.

El grupo de edad de más de 51 años consta de 7 empleados, lo que señala una sólida representación de profesionales con un extenso recorrido y larga trayectoria. Este grupo podría realizar actividades de supervisión potenciando su desempeño.

Gráfico 2

Distribución por tiempo de trabajo



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

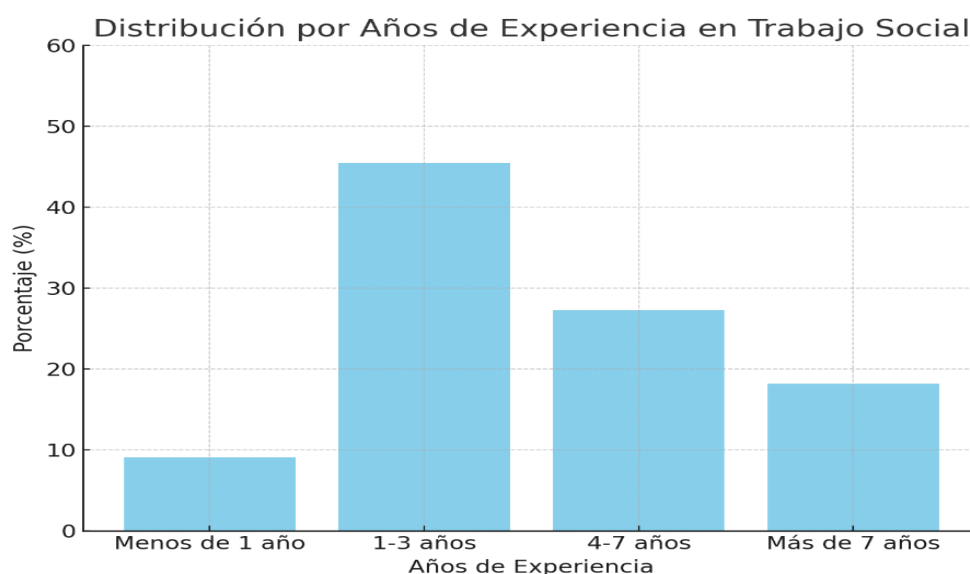
El gráfico de distribución del tiempo de trabajo muestra que la mayoría de los funcionarios tienen entre 0 y 2 años, con un máximo de 12 años. Esto es una señal de un cambio en el tamaño del empleo o del reciente aumento del empleo público en el sector alimentario, puede requerir un examen más detenido de la importancia del bienestar organizacional.

Entre 3-5 años (8 empleados) y 6-10 años (3 empleados), observamos una caída de representación, lo que indica una posible tendencia a la movilidad profesional hacia otros sectores o puestos de trabajo, la tendencia puede reflejar la falta de iniciativas de desarrollo y retención a mediano plazo para alentar a los empleados a permanecer en el sector.

El bajo número de empleados con más de 11 años de experiencia (2 empleados) sugiere estrategias apropiadas para retener profesionales experimentados con conocimientos relevantes de los procesos de trabajo y las mejores prácticas, particularmente en trabajo social. Fortalecer las oportunidades de empleo a largo plazo e identificar empleados exitosos son claves para compartir experiencias e innovación en el campo.

Gráfico 3

Distribución por años de experiencia



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

En lo que respecta a los años de experiencia de los profesionales en trabajo social, se puede evidenciar que aproximadamente un 45% tiene entre 1 a 3 años de experiencia en este campo demostrando la implementación de estrategias y conocimientos nuevos que pueden ser adaptados a las necesidades específicas de la organización.

Un grupo también representativo de 28% presenta experiencia de 4 a 7 años que refleja un alto conocimiento del rol del Trabajador social en una empresa, combinando estrategias anteriores con nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.

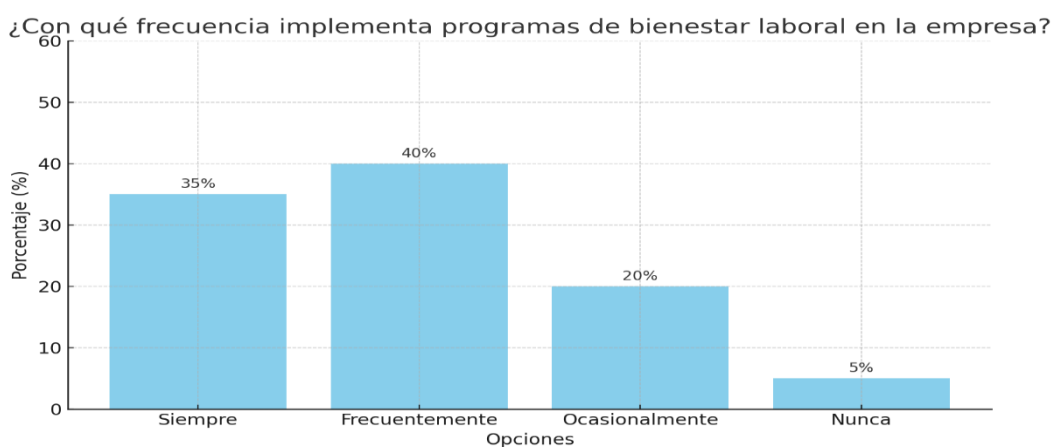
Existe un 10% de profesionales con menos de un año de experiencia, abarca talentos jóvenes o recién graduados, que podrían necesitar programas de formación y educación profesional. La variación en los niveles de experiencia resalta la importancia de crear diversas estrategias de crecimiento profesional para cubrir las demandas de nuevos talentos.

5.2 Resultados del objetivo: Determinar las funciones clave que desempeñan los profesionales de Trabajo Social dentro del departamento de Recursos Humanos en una empresa de producción alimenticia del sector privado en Guayaquil.

5.2.1 Encuesta realizada a los trabajadores sociales

Gráfico 4

Frecuencia de programas de bienestar

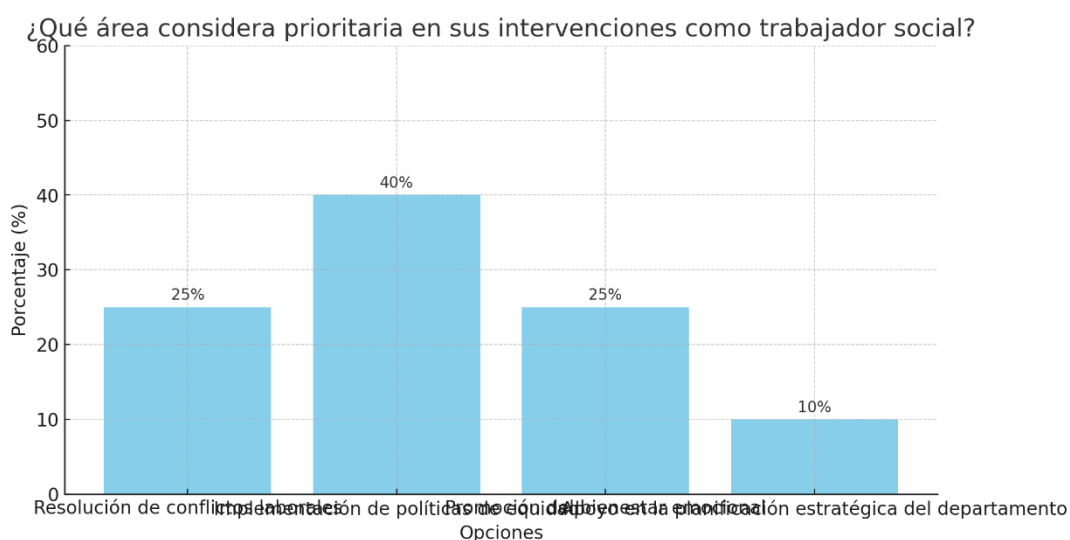


El 40% de los encuestados dijo que se les remite a estos programas con frecuencia, pero no siempre, lo que indica que su demanda puede verse influenciada por factores como la disponibilidad de recursos, la planificación anual y la respuesta a una variedad de necesidades, el proceso demuestra la importancia de organizar el programa para que se convierta en una parte importante de las estrategias de la organización.

Por otro lado, el 20% afirmó que en ocasiones seguía programas de bienestar en el trabajo y el 5% no los utilizaba, el grupo destaca áreas críticas donde las empresas pueden estar descuidando una parte importante del desarrollo organizacional y de las personas, lo que puede afectar el comportamiento de los empleados y la cultura laboral.

Gráfico 5

Área de prioridad de intervención



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

La implementación de la política de igualdad en un porcentaje del 40% indica que los profesionales del trabajo social priorizan garantizar condiciones justas e inclusivas en las empresas, el enfoque es parte del clima actual en el que la igualdad es un factor clave en el desempeño organizacional y la retención del talento.

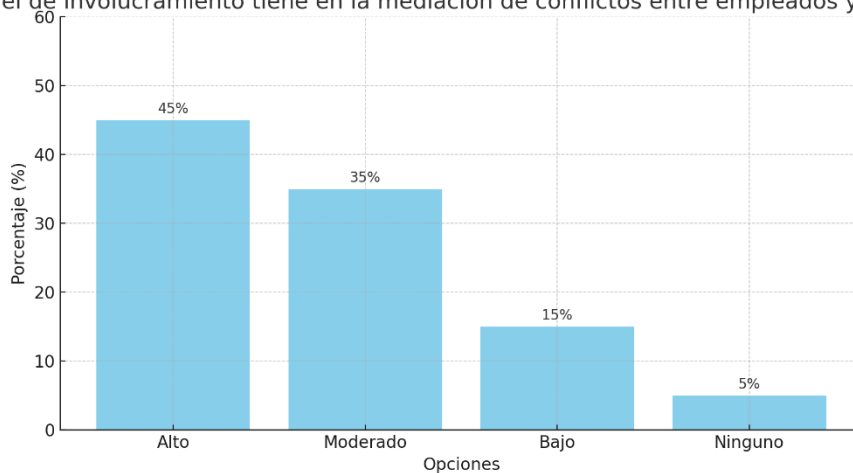
Otros aspectos a considerar son la disminución del estrés laboral y el fomento del bienestar emocional con un 25%, cada uno. Las respuestas indican que los instrumentos del trabajo social están balanceados para tratar problemas estructurales como el conflicto y la desigualdad, además del respaldo emocional a los trabajadores.

El 10% de los encuestados considera prioritaria su intervención en la planificación estratégica del departamento que, pese a no ser una labor habitual, se involucran en acciones estratégicas que aportan directamente a la toma de decisiones de la organización, lo cual podría incrementar el efecto del trabajador social en las compañías.

Gráfico 6

Nivel de involucramiento

¿Qué nivel de involucramiento tiene en la mediación de conflictos entre empleados y supervisores?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

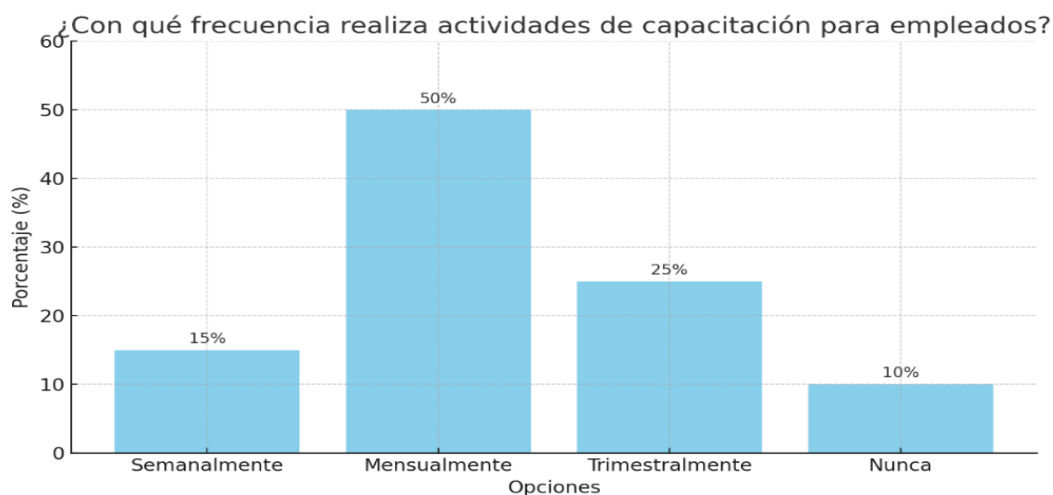
El 45% indicó que su implicación era alta, indicando que la resolución de conflictos es un papel clave para los trabajadores sociales en las empresas, el resultado resalta la importancia de su papel como facilitadores en la creación de un mejor ambiente de trabajo y la resolución de conflictos que surgen en un entorno organizacional.

El 35% respondió que su nivel de involucramiento fue moderado, indicando que, si bien no siempre lideran estas acciones, son una herramienta importante para que los empleados y gerentes gestionen los conflictos. Los hechos demuestran que su intervención es eficaz, aunque no siempre coherente o directa. El 15% mostró un nivel bajo de participación y el 5% no participó en estos procesos, puede estar relacionado con límites organizacionales o áreas

específicas que excluyen este trabajo, los hallazgos resaltan el alcance para fortalecer la política de trabajo social, educación y diálogo sobre empleo.

Gráfico 7

Frecuencia de actividades



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

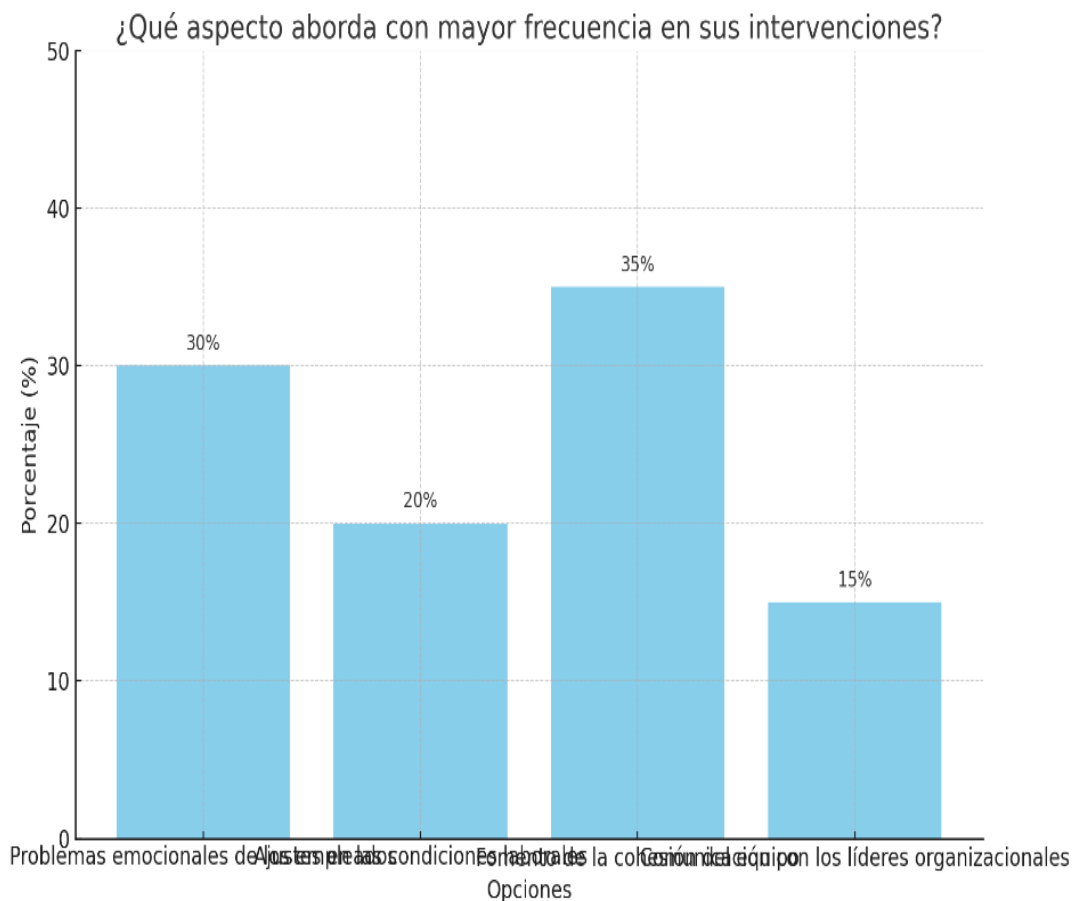
El 50% de los encuestados indicó que brindaba capacitación mensual, lo que indica que muchas empresas se esfuerzan constantemente por mejorar las habilidades de sus empleados, los hechos subrayan la importancia de la educación continua como estrategia para mantener la competitividad y mejorar la satisfacción de los empleados.

El 25% de los participantes en la encuesta, indicó que la formación se realiza trimestralmente, lo que puede facilitar la toma de decisiones en la organización.

El 15% de los participantes en la encuesta indicó que los cursos de capacitación se imparten semanalmente, lo que evidencia la alta formación en ciertas compañías. No obstante, el 10 por ciento de los participantes en la encuesta manifiesta que no se realiza la capacitación siendo preocupante por cuanto puede causar un bajo desempeño laboral.

Gráfico 8

Aspectos más abordados

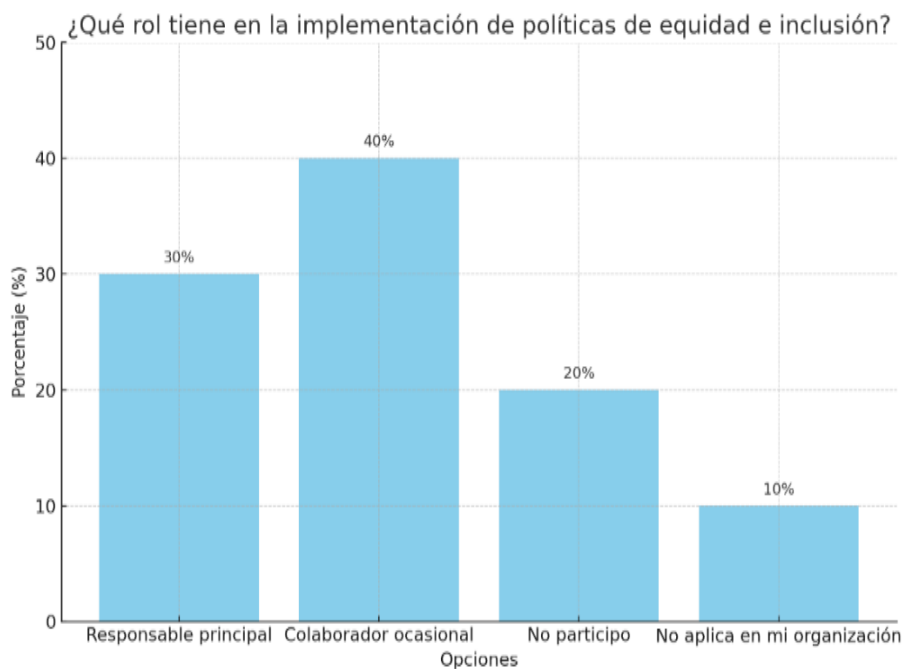


Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

El 25% de los participantes eEste enfoque resulta beneficioso en contextos de trabajo donde el estrés y otros elementos emocionales pueden impactar en la salud y la productividad de los trabajadores. El 20% mencionó modificaciones en el entorno laboral y el 15% a la comunicación con los líderes de la organización, lo que evidencia que, aunque estos asuntos no son prioritarios, también son relevantes para un trayecto profesional exitoso.

Gráfico 9

Rol en la implementación de políticas



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

El 40% de los encuestados se identificaron como promotores constantes de estrategias de igualdad e inclusión, lo que indica que estas actividades a menudo son impulsadas por otros departamentos o actores organizacionales, sólo el 30% de ellos tienen la culpa, citando su papel principal en algunas empresas.

El 20% de los participantes en la encuesta señaló que no participa en estas políticas y el 10% afirmó que no las implementa en su entidad. Los resultados subrayan la relevancia de robustecer las alianzas de trabajo social para fomentar la igualdad y la inclusión como elementos clave de la cultura de la organización.

Gráfico 10

Frecuencia de supervisión

¿Con qué frecuencia supervisa la aplicación de programas de responsabilidad social corporativa?



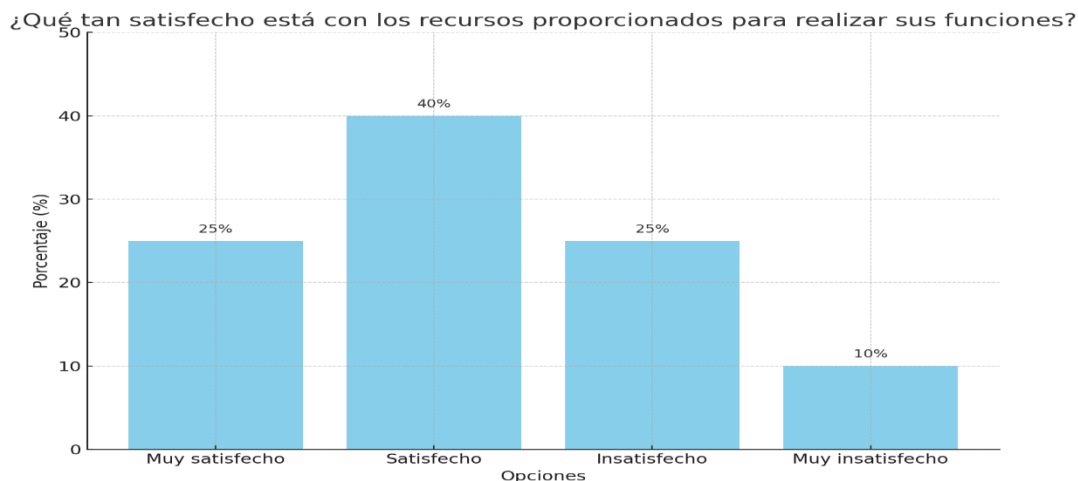
Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

El 45% de los participantes en la encuesta señaló que supervisa regularmente la puesta en marcha de programas de responsabilidad social corporativa (RSC), lo que señala que numerosas compañías se involucran activamente en estos proyectos. Esto podría estar vinculado con la creciente relevancia de la RSC como táctica para generar y potenciar la fuerza de trabajo.

Sólo el 25% indicó que en ocasiones implementa este sistema, indicando que la frecuencia de intervención es baja, quizás por recursos limitados o por la estructura organizacional en la que el trabajo social no es líder en esta área. Sin embargo, sólo el 20% de los programas se dan en empresas donde el trabajo social juega un papel clave en la gestión de la RSE, el 10% dijo que nunca utilizó estas iniciativas, indicando áreas donde el trabajo social podría involucrarse más con las estrategias de RSE para mejorar el éxito y satisfacer las necesidades de la sociedad y el trabajo.

Gráfico 11

Satisfacción con los recursos



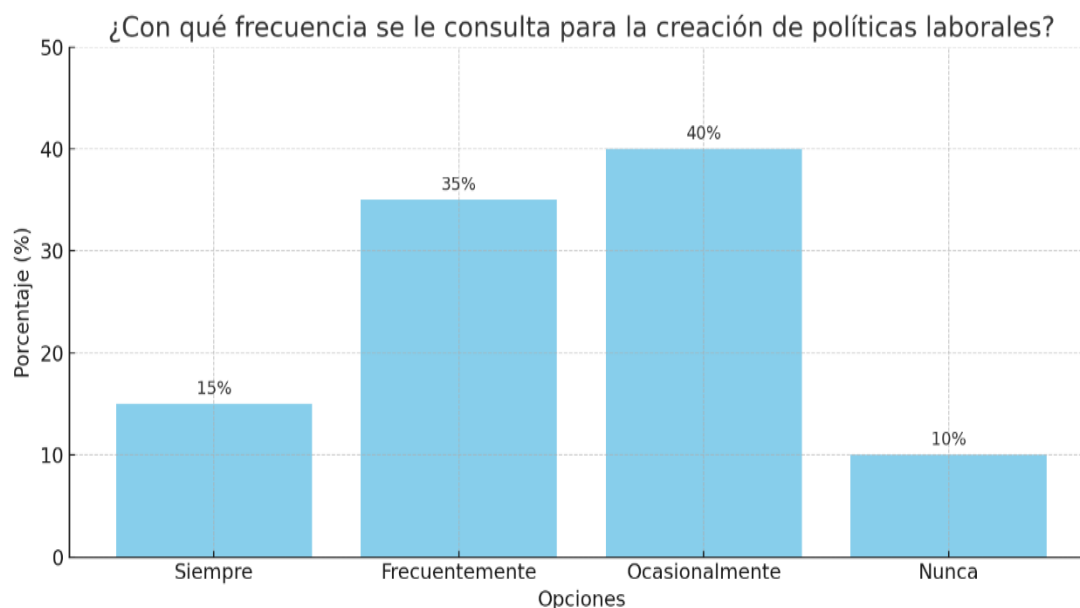
Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

Sólo el 40% de los encuestados dijeron que estaban satisfechos con los recursos disponibles, lo que indica que la mayoría de las empresas crearon condiciones propicias para las actividades de trabajo social, la información indica que la organización está comprometida a apoyar el proceso.

Sólo el 25% de los encuestados dijeron que estaban muy satisfechos, indicando situaciones en las que los recursos eran más necesarios para realizar sus tareas, el 25% expresó su insatisfacción, indicando que las condiciones en algunas áreas no han mejorado, reduciendo potencialmente la efectividad del trabajo social de la empresa. El 10% de quienes reportaron insatisfacción con su atención indicaron que en algunas organizaciones se necesitaba atención urgente para garantizar que los profesionales del trabajo social tuvieran los recursos necesarios, incluyendo infraestructura, personal y tiempo, para llevar a cabo sus funciones.

Gráfico 12

Frecuencia de consulta



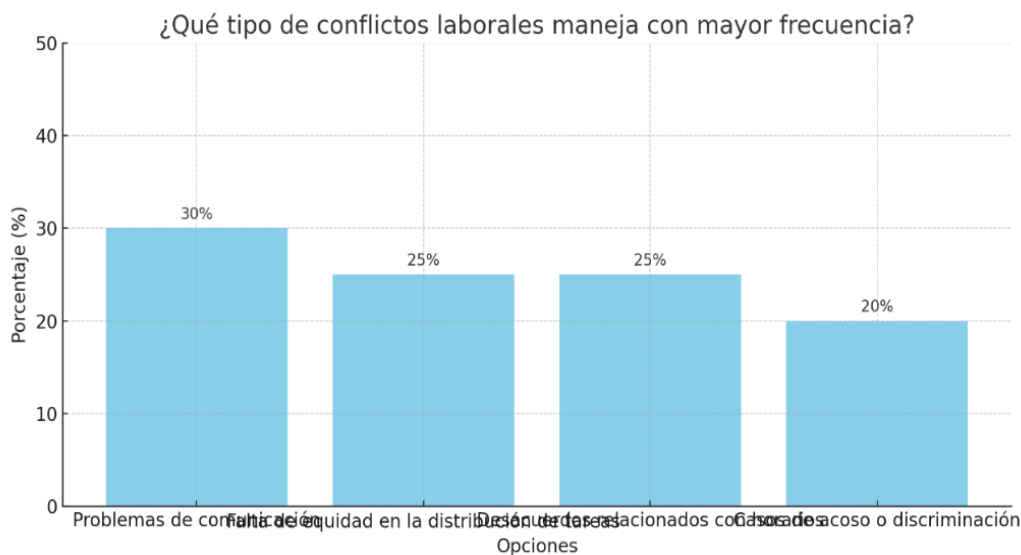
Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

El 40% de los participantes afirmó que a veces cuestionan el papel de las políticas de personal, indicando que los profesionales del trabajo social a veces son monitoreados, pero no sistemáticamente, puede influir en decisiones estratégicas importantes. Por otro lado, el 35% de las personas, señalan que trabajo social se encuentra integrado en la planificación estratégica de algunas empresas, lo que es un resultado positivo porque demuestra que se cuenta con reconocimiento institucional.

En consecuencia, el 15% de los encuestados de los que siempre se encuentran comunicados frente al 10% dijo que nunca fueron comunicados, señalan una deficiencia, pero al mismo tiempo una oportunidad para promover la posición de trabajo social como un área clave en el nivel estratégico de la institución.

Gráfico 13

Tipos de conflictos



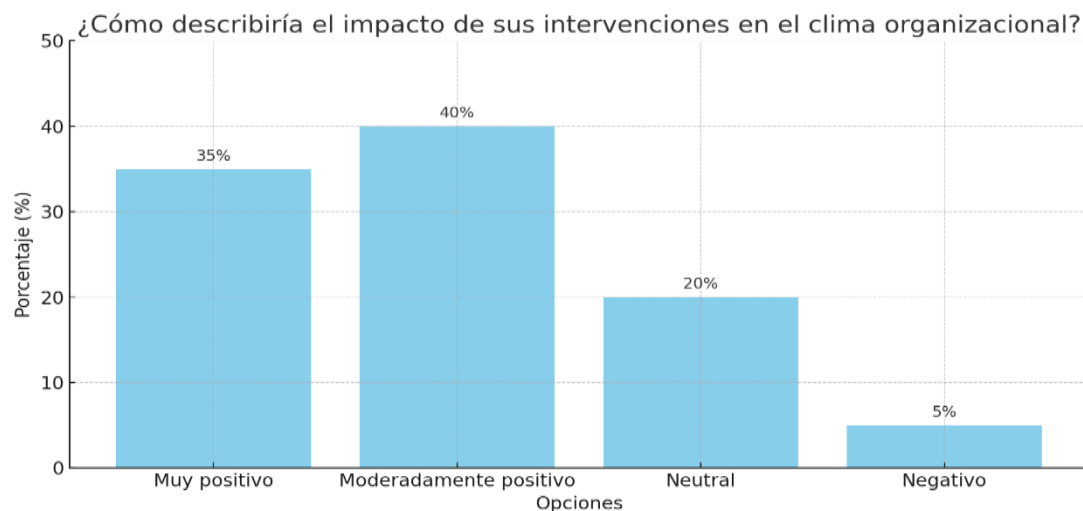
Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

Los resultados demuestran que el 30% de las personas encuestadas subraya que los retos en la comunicación son los más polémicos, siendo importante generar competencias de comunicación en las instituciones, considerando que los conflictos son causa relevante para dañar el ambiente laboral y la productividad.

La incertidumbre en la distribución del trabajo y la incertidumbre relacionada con la documentación se valoraron en un 25% cada una. Las respuestas sugieren que es imprescindible tratar problemas estructurales para asegurar condiciones de operación justas e imparciales. Por otro lado, el 20% identifica que los conflictos que surgen de manera más recurrente son el acoso y la discriminación frecuentes se citaron casos de acoso o discriminación, estos hechos revelan que es fundamental generar políticas y procedimientos que aborden esta problemática a fin de promover un entorno de trabajo saludable y seguro. Aquí se presenta como oportunidad poder promover la intervención en los planes de igualdad.

Gráfico 14

Impacto de las intervenciones



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

Los resultados obtenidos evidencian que el 40% percibió un impacto moderadamente positivo, lo que nos lleva a percibir que las iniciativas de trabajo social tienen un efecto positivo en el clima organizacional, sin embargo, se debería mejorar, probablemente el objetivo se podría lograr con el diseño de estrategias más integradas y quizás con mayores recursos.

En otra línea encontramos que el 35% de las y los profesionales encuestados emitió una valoración positiva su resultado, lo que demuestra una transformación positiva en el ambiente laboral, destacando a trabajo social como una pieza clave para elevar el bienestar organizacional.

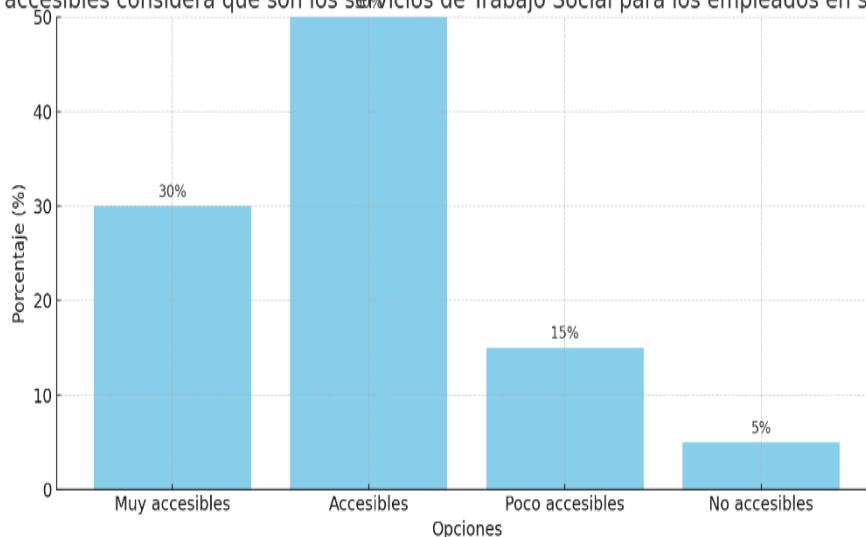
Por otro lado, encontramos un 20% que señala que el efecto es neutral y un 5% que afirma que es negativo, los resultados obtenidos demuestran lo relevante de abordar los aspectos que obstaculizan la efectividad de las acciones de trabajo social, quizás aquí encontramos, lo que algunos encuestados sugieren que en algunas compañías existe ausencia total a la gestión de trabajo social, contratan al profesional para cumplir con la ley esto conduce a no

asignarles recursos y en muchos casos deben realizar acciones que no les compete.

Gráfico 15

Accesibilidad de servicios

¿Qué tan accesibles considera que son los servicios de Trabajo Social para los empleados en su organización?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

Podemos señalar que la mitad de los y las participantes, señala que los servicios del área de trabajo social se encuentran a su alcance, lo que nos permite considerar que las organizaciones realizan las acciones requeridas para los trabajadores puedan acceder a estos recursos proporcionados por la empresa.

Por otro lado, encontramos que el 30% de los y las participantes refirió que los servicios proporcionados por trabajo social son fácilmente accesibles, lo que es una clara señal que, en algunas organizaciones, el área de trabajo social ha logrado integrarse de forma positiva dentro de la cultura general de la institución

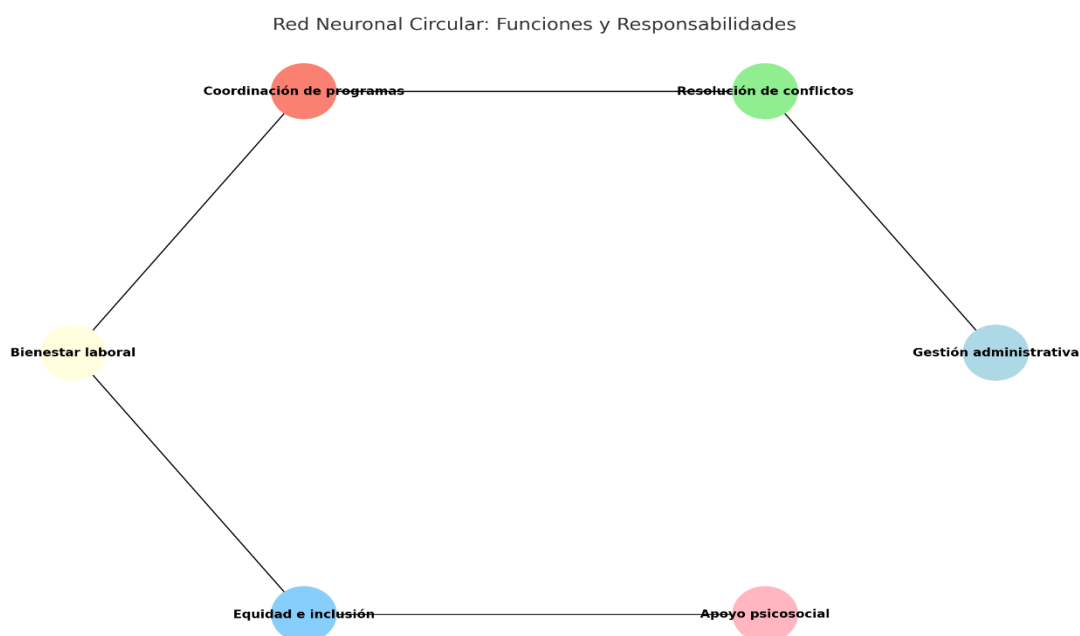
Además, encontramos que un 15% opinó que los servicios no son adecuados, mientras que un 5% indicó que simplemente no existen. Estos

resultados evidencian algunos obstáculos en ciertas empresas, como la falta de visibilidad de estos servicios, su disponibilidad limitada o la insuficiencia de recursos. Esto resalta la necesidad urgente de mejorar la comunicación interna, aumentar la presencia del trabajo social y crear más oportunidades para que los empleados puedan acceder a estos servicios de manera ágil y efectiva.

5.2.2 Entrevista a Jefes del Departamento de Trabajo Social

Gráfico 16

Funciones y responsabilidades



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los jefes del Departamento de Trabajo Social.

El gráfico nos muestra los vínculos relevantes entre las funciones y aquellas responsabilidades claves del líder del departamento de trabajo social.

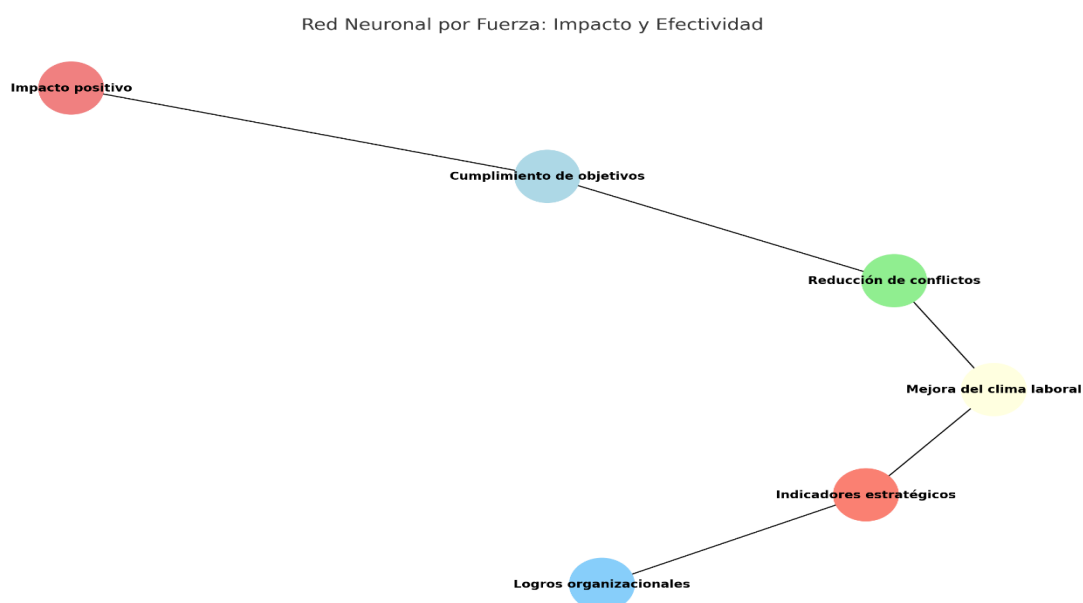
La “coordinación de programas” y el “bienestar en el lugar de trabajo” están estrechamente relacionados, lo que indica que la planificación e implementación de determinadas actividades están directamente dirigidas a mejorar el bienestar de los empleados, la asociación representa un enfoque integral donde la planificación no sólo tiene en cuenta los objetivos estratégicos,

sino que también tiene en cuenta las necesidades de las personas de la organización.

La identificación de los temas “Equidad e inclusión” y “Apoyo psicosocial” indica un deseo de gestionar administrativamente y las necesidades de los miembros individuales del personal, refleja el compromiso del trabajo social de crear condiciones equitativas donde cada empleado se sienta valorado y apoyado.

Gráfico 17

Impacto y efectividad



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los jefes del Departamento de Trabajo Social.

Como podemos observar la unión del impacto positivo y el establecimiento de objetivos nos da una mirada de referencia sobre las acciones positivas se encuentran en sintonía con las metas concretas establecidas, lo que es una señal favorable a un examen imparcial del rendimiento del departamento.

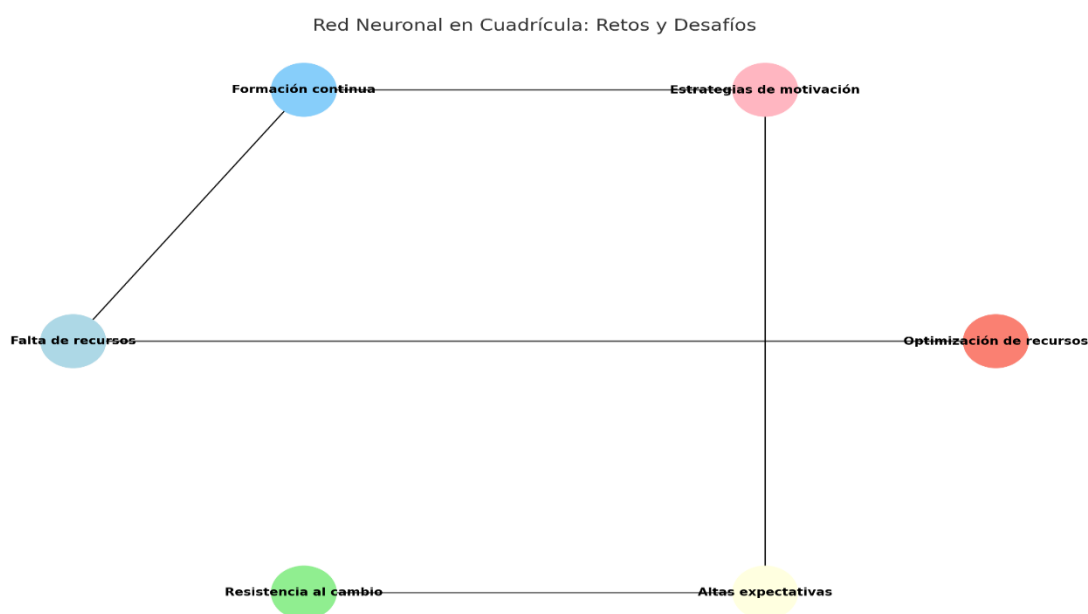
Por otro lado, reducir los conflictos presenta una relación directa con mejorar el ambiente de trabajo, lo que demuestra que solucionar de forma efectiva los conflictos favorece de forma directa a las personas, así como tiene

efectos positivos para el entorno laboral de forma global. Desde aquí podemos fomentar una cultura institucional no solo armónica sino también productiva.

En otra línea del análisis podemos ver que los indicadores estratégicos y el éxito organizacional presenta la importancia de métricas que se encuentran muy bien definidas para alinear el desempeño del departamento de trabajo social con los objetivos globales de las instituciones. Por consiguiente, se refuerza el papel estratégico de trabajo social como un componente integral en las operaciones de la institución.

Gráfico 18

Retos y desafíos



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los Jefes del Departamento de Trabajo Social.

Los enlaces que se presentan a continuación presentan los retos que enfrenta el Departamento de Trabajo Social y las estrategias que se están implementando para superarlos. Podemos observar que la relación entre la escasez de recursos y el valor del dinero nos demuestra, aunque existan limitaciones económicas quienes son responsables se encuentran

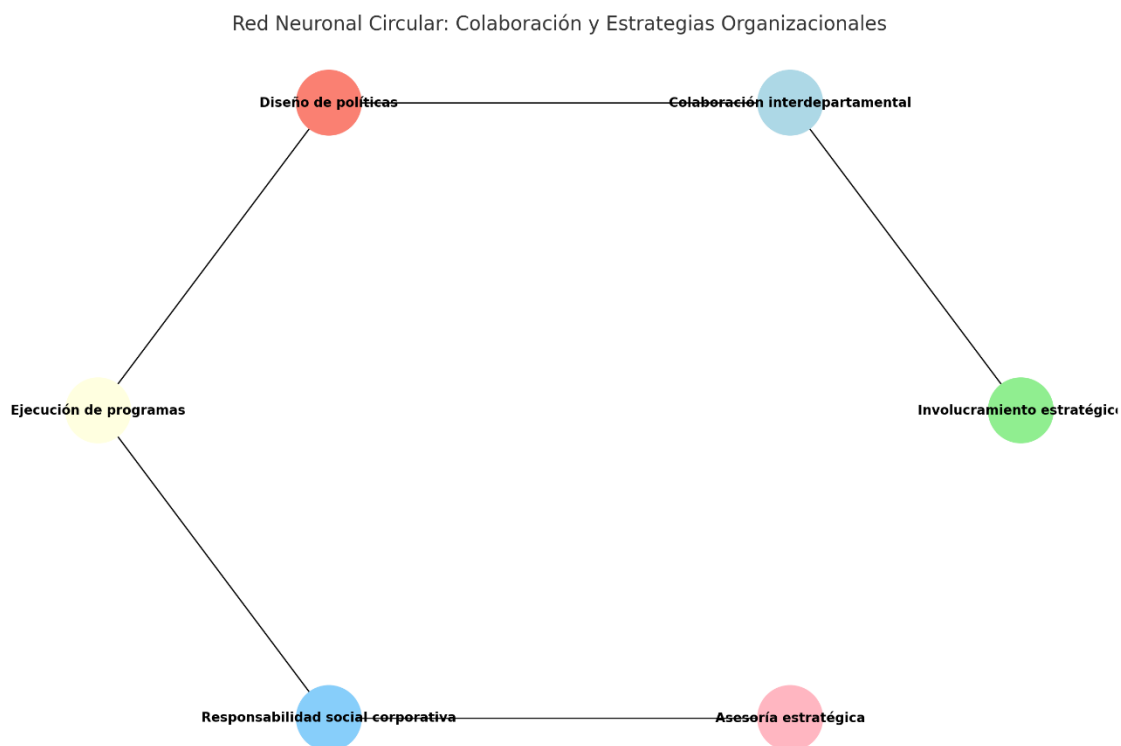
comprometidos con optimizar los recursos que poseen, dando prioridad a las acciones que marquen la diferencia.

Por otro lado, la resistencia al cambio y las altas expectativas evidencian que los líderes no solo deben vencer los obstáculos culturales al interior de la empresa, sino que además deben resistir la presión para alcanzar los objetivos. De ahí que estos retos requieran contar con altas capacidades de comunicación y negociación para conciliar las expectativas con los resultados que se desean obtener.

Al invertir en desarrollo profesional y formación de equipos, los gerentes pueden estabilizar la posición y el desempeño de su personal y mejorarán la capacidad del departamento para resolver problemas.

Gráfico 19

Colaboración y estrategias organizacionales



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los Jefes del Departamento de Trabajo Social.

La red neuronal subraya el valor de incorporar el departamento de Trabajo Social en toda la estructura de la organización. La conexión entre "Compromiso Estratégico" y "Cooperación Interinstitucional" evidencia que el triunfo del ministerio se basa en gran parte en su habilidad para cooperar con otras áreas, fomentando un trabajo conjunto constante.

La "Responsabilidad Social Empresarial" junto al "Plan Estratégico" y la "Implementación del Programa", demuestra que el Departamento de Trabajo Social no solo desempeña su función, sino que también contribuye a la creación de políticas que se alineen con los valores corporativos.

La relación entre "Consulta Estratégica" y "Cooperación Interinstitucional" muestra que los profesionales del trabajo social son herramientas importantes para la toma de decisiones a nivel gerencial. Sus conocimientos ayudan a dar forma a estrategias empresariales para que sean inclusivas y responsables ante la sociedad, fortaleciendo así la reputación y el impacto de la organización en el medio ambiente.

5.2.3 Prueba de Chi-Cuadrado (X^2)

Tabla 2

Prueba estadística Chi cuadrado

Nivel de Conocimiento	HR	Producción	Logística	Total
Alto	4	1	0	5
Medio	1	2	1	4
Bajo	0	1	2	3
Total	5	4	3	12

Nota. Tomado de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

Fórmula Utilizada:

La prueba de Chi-Cuadrado utiliza la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O: Frecuencia observada.

E: Frecuencia esperada calculada como:

$$E = \frac{\text{Fila Total} \times \text{Columna Total}}{\text{Gran Total}}$$

$$E = \frac{(5 \times 5)}{12} = 2.08$$

Cálculo de Frecuencias Esperadas: para la celda de **HR y Alto:**

Resultados:

- Estadístico: 20.0
- p-valor: 0.0005
- Grados de Libertad (GL): 4
- Significancia: Significativo

La relación significativa entre nivel de conocimiento y sector indica que diferentes sectores tienen diferentes habilidades, dependiendo de las necesidades de conocimiento específicas de cada área; por ejemplo, en recursos humanos, las habilidades sociales son importantes, mientras que en logística, las habilidades técnicas y operativas son importantes, como lo analizan Parodi, (2022) quien describe la asignación departamental de habilidades según áreas de actividad precisas.

Los datos revelan la importancia de crear programas de formación que aborden competencias a nivel del departamento, como señala Narváz, (2021) quien manifiesta que los esfuerzos educativos deben considerar las necesidades de cada región para asegurar el éxito de la institución.

Es fundamental tener presente que la gestión eficaz y eficiente del talento humano requiere en la asignación estratégica de recursos para el logro de los objetivos institucionales y por ende generar un aumento en la productividad.

5.2.4 Resultados de ANOVA

Tabla 3

Resultados ANOVA

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados (SS)	GL	MS	F	p-valor
Entre Grupos	48.99	2	24.50	49.00	0.00008
Dentro de Grupos	5.00	9	0.56		
Total	53.99	11			

Nota. Tomado de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

Fórmula Utilizada: La prueba ANOVA utiliza:

$$F = \frac{MS \text{ Entre Grupos}}{MS \text{ Dentro de Grupos}}$$

Donde:

MS: Media de los cuadrados ($MS = \frac{SS}{GL}$)

S: Suma de los cuadrados calculada para entre y dentro de los grupos.

Resultados:

- Estadístico: 49.00
- p-valor: 0.00008
- Significancia: **Significativo**

La gran variación en las actitudes positivas entre los departamentos indica que las prácticas y políticas de recursos humanos incluyen muchos tipos diferentes, lo que sugiere que algunos departamentos utilizan las mejores prácticas para promover un trabajo de calidad que sea consistente con lo que se ha hecho, de acuerdo con Narváez, (2021), las estrategias adaptadas a las necesidades de cada grupo para lograr resultados positivos entre pares; Teniendo esto en cuenta, es importante examinar cómo se puede integrar esta política en otras áreas para integrar las percepciones de los empleados y lograr la estabilidad organizacional.

Para brindar igualdad de experiencia laboral, adoptar políticas organizacionales que permitan a las unidades desfavorecidas aprender y adoptar mejores prácticas en otras áreas, de modo que todos los grupos funcionales puedan colaborar para servir a las mejores personas; Acosta et al., (2021) muestran que la implementación de estrategias de negociación colectiva no solo mejora el ambiente laboral, sino que también promueve un sentido de pertenencia, además de reducir la separación cultural entre los grupos de trabajo, lo cual es un problema importante donde las fuerzas internas han fracasado repetidamente.

Además, las investigaciones indican que las diferencias pueden estar relacionadas con diferencias en las culturas y estilos de liderazgo entre departamentos. Por eso es tan importante fortalecer estos músculos para favorecer la cohesión interior; promover un clima mejor ayudará a reducir los conflictos interdepartamentales, mejorar la colaboración y crear un clima más saludable, como sugieren Hofstede et al. (2010), que indica que la relación entre los valores culturales compartidos y el liderazgo inclusivo son factores que vinculan la identidad organizacional, no sólo con la productividad, sino también con la estabilidad emocional de los pares.

5.2.5 Resultados de Correlación de Spearman

Tabla 4

Correlación de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coficiente (r)	p-valor
Satisfacción Laboral	Percepción Positiva	0.91	0.00025

Nota. Tomado de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

Fórmula Utilizada: La correlación de Spearman se calcula como:

$$r_{ho} = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

di: Diferencias en los rangos de cada par de observaciones.

n: Número total de pares.

Resultados:

- Coeficiente de Correlación: 0.91
- p-valor: 0.00025
- Significancia: **Significativo**

La correlación positiva fuerte refleja que las percepciones favorables del entorno laboral mantienen un vínculo directo con niveles más altos de satisfacción laboral, mostrando cómo las experiencias positivas en el trabajo impactan significativamente en el bienestar de los colaboradores y en su disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales, sustentando lo señalado por Reyes, (2024), quien indican que el ambiente laboral influye no solo en el desempeño, sino también en la percepción de justicia y equidad dentro de la institución, siendo clave en contextos como el ecuatoriano,

donde las relaciones interpersonales y la armonía en el equipo de trabajo son altamente valoradas.

Los resultados también indican que los trabajadores que perciben un entorno de trabajo positivo suelen mantenerse más motivados, mostrando un mayor compromiso y disposición para mantenerse en la organización. Esto indica que las compañías deberían concentrar sus esfuerzos en fortalecer las prácticas que producen estas percepciones, incluyendo medidas como programas de reconocimiento, actividades de integración y espacios de comunicación abierta; de acuerdo con Mendoza & Rumiche, (2020), promover un ambiente laboral sano y colaborativo no solo incrementa la productividad, sino que también robustece la fidelidad de los empleados, un factor particularmente significativo en el mercado de Ecuador, donde la rotación de personal puede resultar costosa tanto en aspectos financieros como operativos.

Por otro lado, la correlación significativa resalta la relevancia de supervisar de manera continua las percepciones de los empleados, utilizando instrumentos como cuestionarios frecuentes o dinámicas de retroalimentación directa que posibiliten detectar áreas de mejora, consiguiendo prever problemas que puedan impactar el ambiente de trabajo y formulando estrategias que aseguren un ambiente positivo y estable; Cardona, (2023), resalta que una administración proactiva de las percepciones no solo promueve la creación de un entorno organizacional más unido, sino que también potencia la habilidad de las compañías para ajustarse a las variaciones en el mercado, potenciando su competitividad en contextos locales y globales.

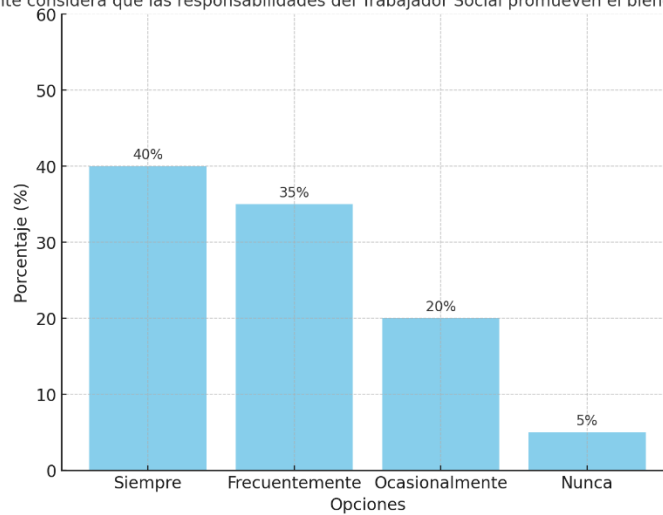
5.3 Resultados del Objetivo: Describir cómo las responsabilidades del Trabajador Social en esta empresa influyen en el bienestar laboral de los empleados en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.

5.3.1 Encuesta a los Trabajadores sociales

Gráfico 20

Promoción de bienestar

¿Qué tan frecuentemente considera que las responsabilidades del Trabajador Social promueven el bienestar laboral de los empleados?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

La opción “siempre” fue elegida por el 40%, lo que indica que una proporción significativa de los participantes creía que el trabajador social tenía un impacto duradero y significativo en el bienestar en el trabajo, el estudio respalda la opinión de que el trabajo social está integrado con los procesos organizacionales y juega un papel importante en el bienestar de los empleados.

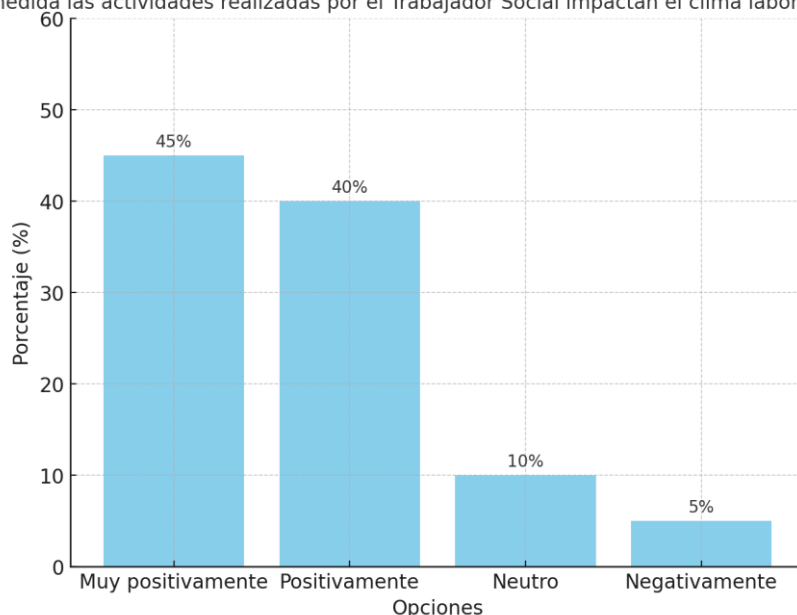
El 35% eligió “A menudo”, indicando que el impacto del trabajo social en algunas empresas es tan grande que no siempre es todo lo flexible, puede deberse a la disponibilidad de recursos o a la intensidad de las actividades ministeriales, el 20% eligió “A veces” y el 5% eligió “Nunca”, lo que indica que en

algunas organizaciones el rol de trabajador social no se considera un rol normal. Se centra en su rol dentro de la empresa, por lo que sus esfuerzos siempre son reconocidos y apreciados.

Gráfico 21

Impacto en el clima laboral

¿En qué medida las actividades realizadas por el Trabajador Social impactan el clima laboral de la empresa?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

El 45% de los participantes lo valoró como "muy positivamente", lo que señala que las prácticas del trabajador social para la evaluación laboral son sumamente eficaces. La investigación destaca la relevancia de los requisitos para un entorno laboral eficiente y efectivo.

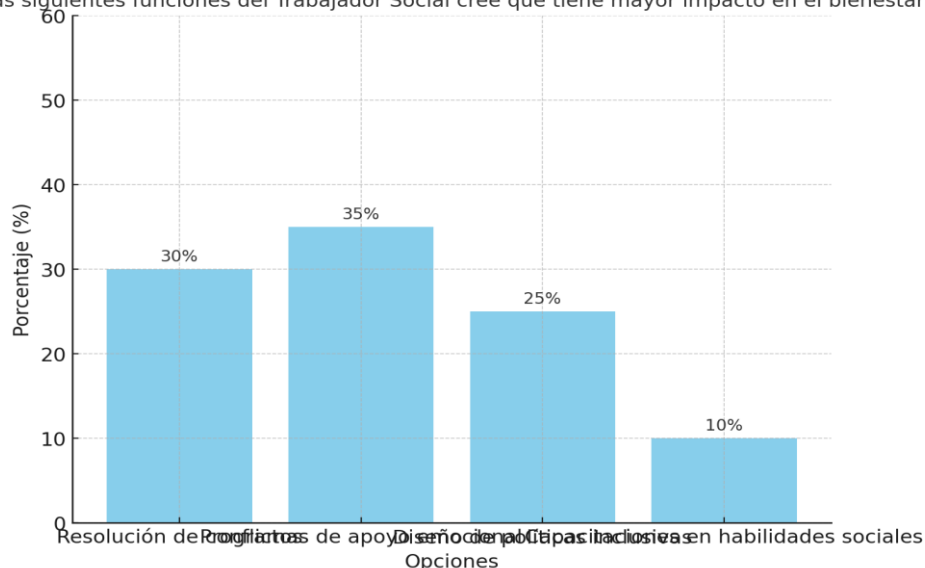
El 40% eligió el "positivamente", señalando que, a pesar de que el impacto fue positivo, no se puede interpretar como una transformación completa. Esto podría estar relacionado con que algunas de las alternativas necesitan ser alteradas o evaluadas de manera significativa para maximizar las ganancias. Las respuestas "neutrales" (10%) y "negativos" (5%) fueron elegidos por una minoría, lo que indica que las actividades de los trabajadores sociales en algunas

empresas no se ven afectadas por limitaciones lógicas o existentes, los avances resaltan la necesidad de una revisión y ajuste continuos de las políticas para mejorar la calidad.

Gráfico 22

Funciones de mayor impacto

¿Cuál de las siguientes funciones del Trabajador Social cree que tiene mayor impacto en el bienestar laboral?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

Los “Programas de apoyo emocional” tuvieron el porcentaje más alto con un 35 por ciento, lo que indica que los encuestados valoran las medidas para mejorar la moral de los empleados, el enfoque refleja una comprensión de la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo.

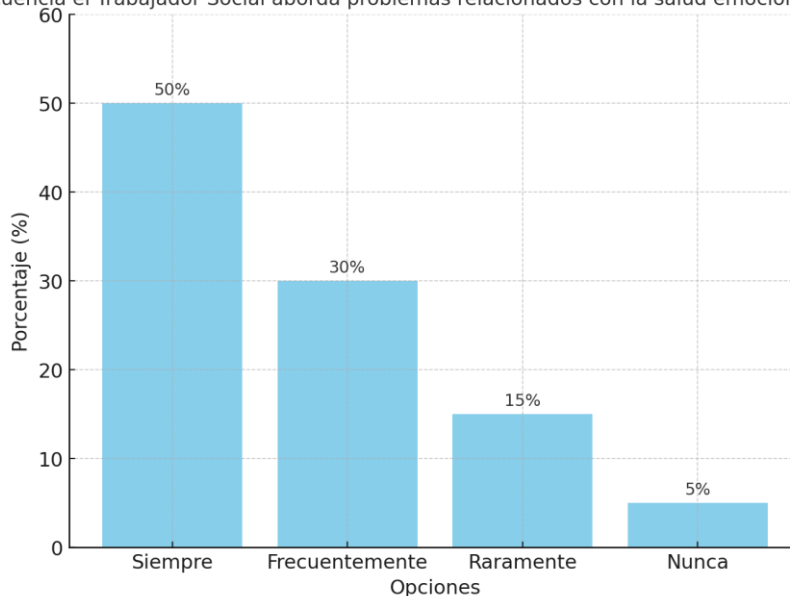
Se seleccionó “resolución de conflictos” el 30% de las veces, lo que indica que gestionar conflictos y malentendidos es otra tarea importante para el trabajador social, demuestra que se necesitan excelentes habilidades de comunicación y negociación para construir relaciones laborales exitosas. El 25% optó por “Planificación estratégica integrada” y el 10% optó por “Desarrollo de habilidades sociales”. Si bien el porcentaje de estas prácticas es bajo, son

importantes porque ayudan a crear una cultura organizacional inclusiva y colaborativa.

Gráfico 23

Frecuencia de problemas de salud emocional

¿Con qué frecuencia el Trabajador Social aborda problemas relacionados con la salud emocional de los empleados?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

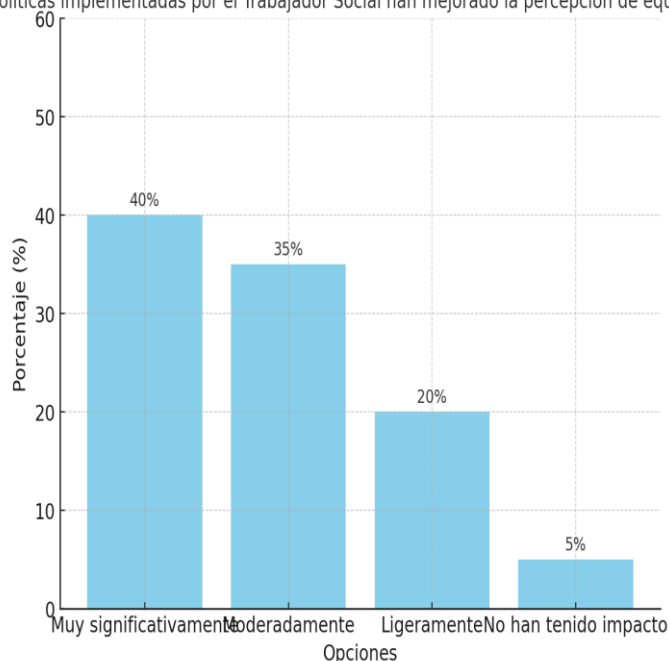
Cada vez que la opción recibió el 50%, demuestra que la salud emocional es una prioridad para los trabajadores sociales y sigue siendo una preocupación en muchas organizaciones, indica que las empresas valoran la amabilidad como un factor importante en el desempeño y la satisfacción laboral.

El 30 % eligió “A menudo”, lo que indica que, si bien las emociones se abordan con frecuencia, no siempre son fundamentales para el trabajo del trabajador social, puede significar atención compartida y responsabilidades adicionales o recursos limitados. El 15% eligió “Rara vez” y el 5% eligió “Nunca”, indicando que este aspecto no es una prioridad en algunas empresas, resalta la importancia de identificar el valor de los resultados emocionales e integrar estas medidas en la práctica del trabajo social.

Gráfico 24

Mejora de la percepción de equidad

¿En qué medida las políticas implementadas por el Trabajador Social han mejorado la percepción de equidad dentro de la empresa?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

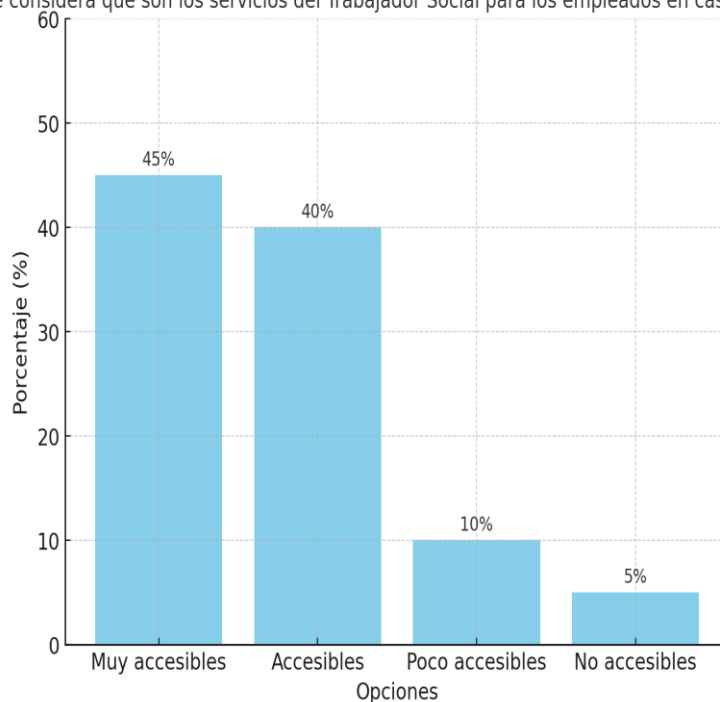
El 40% de los participantes en la encuesta expresó que la política posee una perspectiva "Muy significativamente" más favorable de la igualdad, lo que señala que los roles de los trabajadores sociales juegan un papel crucial en la construcción de un entorno laboral justo y balanceado. El 35% optó por "Moderadamente", lo que señala que, en ocasiones, a pesar de que la política funciona, existen aspectos que pueden ser mejorados, lo que podría requerir robustecer la ejecución o expandir los esfuerzos.

Por otro lado, el 20% seleccionó "Ligeramente" y el 5% seleccionó "No han tenido impacto" resultados sugieren que, si bien el impacto es ampliamente positivo, hay empresas donde la política no se percibe como un cambio, brindando una oportunidad para mejorar su gestión.

Gráfico 25

Accesibilidad del Trabajo Social

¿Qué tan accesible considera que son los servicios del Trabajador Social para los empleados en caso de problemas laborales?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

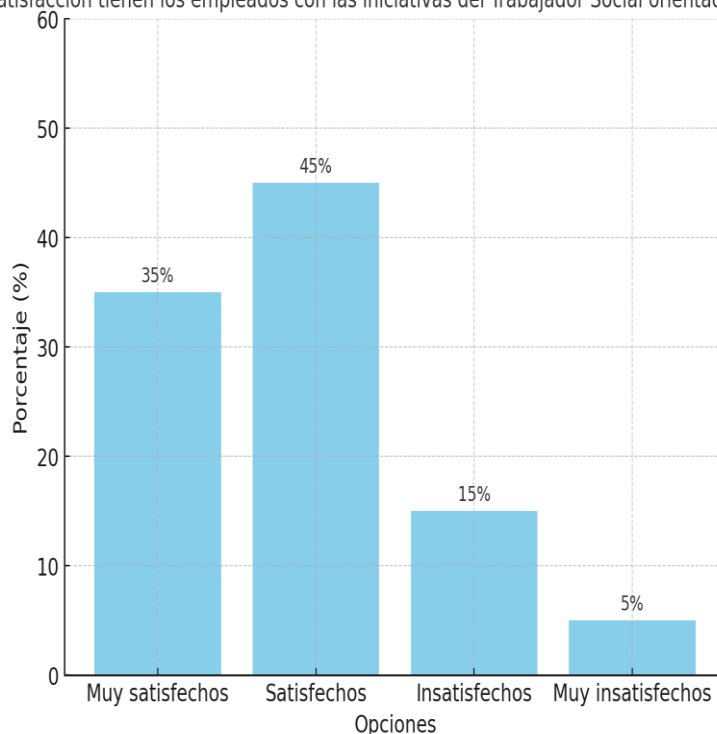
El 45% de los encuestados afirmó que el servicio era “muy accesible”, indicando que en la mayoría de las empresas los empleados tienen acceso al servicio de bienestar para abordar las cuestiones propias de su trabajo, lo que demuestra que el grupo es capaz de disponer de los recursos. El 40% eligió accesible, lo que indica que, aunque los servicios son buenos, puede haber margen de mejora en accesibilidad o conectividad, lo que puede funcionar en cualquier momento o permitirle pedir ayuda más tangible.

El 10% de los encuestados eligió “Poco accesible” y el 5% “Nada accesible”, lo que indica que la eficacia de los servicios de trabajo social en algunas organizaciones está limitada por limitaciones estructurales o falta de publicidad, lo que resalta la importancia de que los empleados sean conscientes de los objetivos y los alcancen.

Gráfico 26

Nivel de satisfacción

¿Qué nivel de satisfacción tienen los empleados con las iniciativas del Trabajador Social orientadas al bienestar laboral?



Nota. Tomado de Cuestionario de encuestas dirigidas a trabajadores sociales.

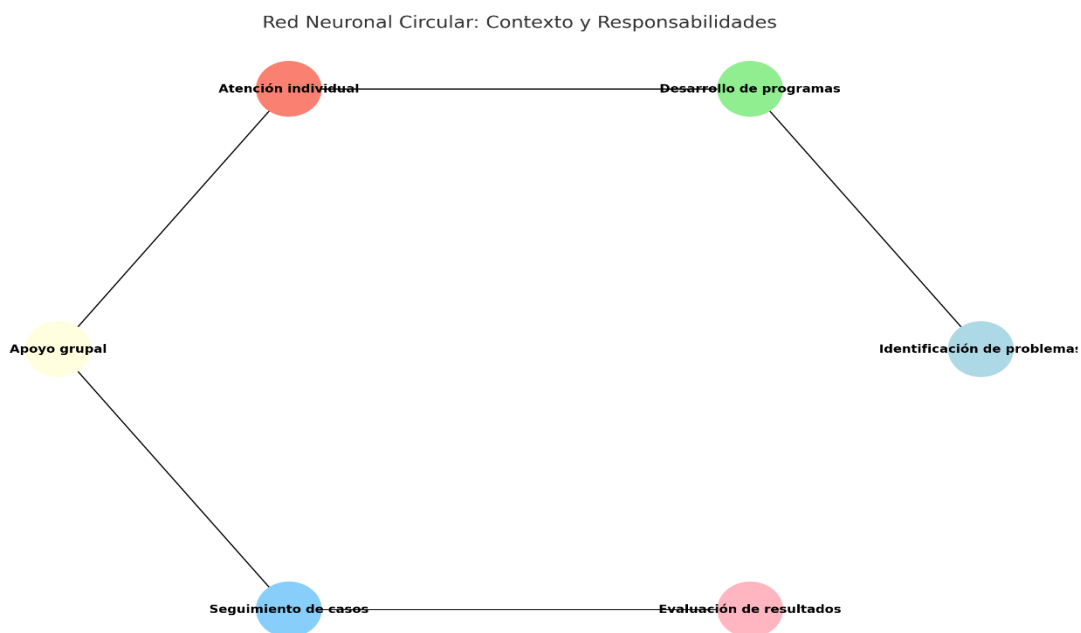
El 45% de los encuestados dijo estar “satisfecho”, lo que indica que la iniciativa fue bien recibida y tuvo un impacto positivo en el bienestar de los empleados, lo que demuestra que el trabajo social cumple con las expectativas de muchas empresas. El 35% seleccionó “Muy satisfecho”, lo que indica situaciones en las que los esfuerzos no solo cumplieron, sino que superaron las expectativas de los empleados, los resultados indican que estos grupos valoran el bienestar en el trabajo.

Por otro lado, el 15% respondió “Poco satisfecho” y el 5% “muy insatisfecho”, indicando que las expectativas no se cumplen del todo en algunas empresas, lo que puede deberse a recursos inadecuados, falta de supervisión o comunicación inadecuada sobre las opciones.

5.3.2 Entrevista a Jefes del Departamento de Trabajo Social

Gráfico 27

Contexto y responsabilidades



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los Jefes del Departamento de Trabajo Social.

Al establecer un círculo, las actividades del Departamento de Trabajo Social se ven reforzadas por la forma en que todas las funciones pueden trabajar juntas y contribuir a un objetivo común; el nodo de “conciencia del problema” es un punto de partida importante para desarrollar programas y guiar acciones hacia una atención individualizada, basándose en el entendimiento de que el diagnóstico preciso es fundamental para planificar acciones prácticas, las relaciones de “Grupo de Apoyo” y “Seguimiento de Casos” resaltan la importancia del monitoreo continuo de los esfuerzos conjuntos para garantizar que se mejoren los resultados y se satisfagan las necesidades del personal elegible.

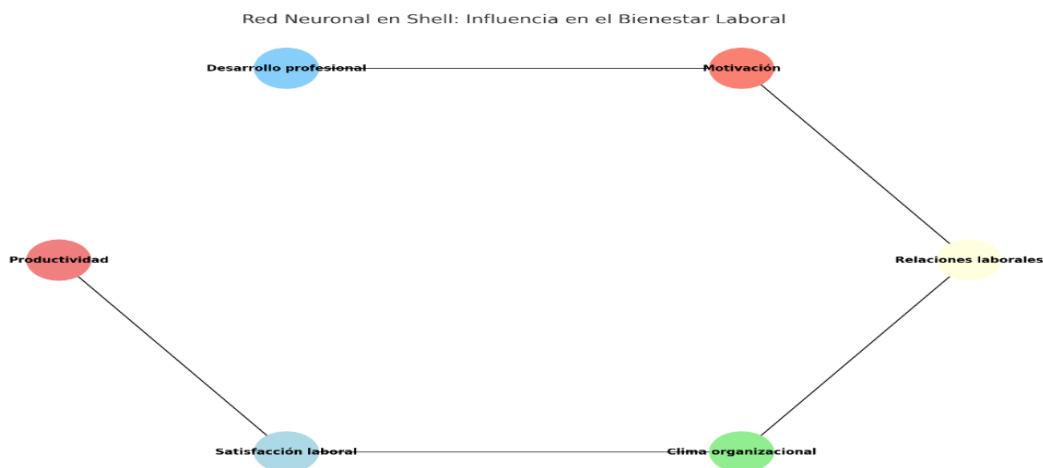
El diseño circular también indica que no existe un punto fijo de responsabilidad, sino que todas las actividades se realizan en paralelo; lo que

significa que la evaluación del desempeño no es el resultado final, sino más bien un proceso de informar y reforzar el desempeño pasado, creando así un ciclo continuo de mejora; sugiere fuertemente que el Departamento de Trabajo Social necesita un enfoque sistémico en el que cada responsabilidad se comparta con otros para lograr un impacto general.

La naturaleza similar de los nodos significa que cada característica tiene un peso muy alto y una no domina a las demás; garantiza que el éxito del departamento se logre logrando un equilibrio entre las actividades de evaluación y la supervisión individual y las actividades estratégicas, incluido el desarrollo y la evaluación de programas; el diseñador recomienda un enfoque holístico, donde cada nodo contribuya al bienestar del lugar de trabajo desde diferentes ángulos, respondiendo así de manera integral a los desafíos de los empleados.

Gráfico 28

Influencia en el Bienestar laboral



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los Jefes del Departamento de Trabajo Social.

La estructura escalonada proporciona una serie de conceptos en los que la “productividad” y la “satisfacción laboral” son pilares esenciales del bienestar en el trabajo; los nodos están directamente relacionados con “Clima Organizacional” y “Relaciones con los Empleados”, indicando que las relaciones

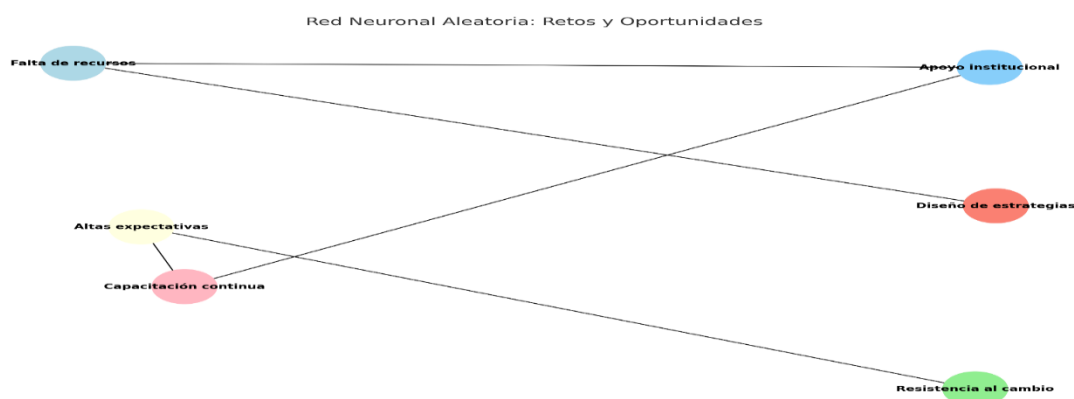
ambientales y humanas son factores que influyen directamente en la experiencia de los empleados; el marco explica que la motivación y el desarrollo de los profesionales depende de cómo se gestionan estas interacciones y el ambiente laboral general.

Consecuentemente podemos observar que el vínculo entre el compromiso laboral y la motivación nos explica que la eficacia del compromiso se centra de manera directa en el nivel de dedicación de los trabajadores; de ahí que la correlación señala que el área de trabajo social tendría como prioridad las prácticas que fomenten una comunicación asertiva y eficaz así como la resolución de los conflictos, considerando que estas acciones además de incrementar la satisfacción personal robustecen la unidad del equipo y el rendimiento global. Es decir que la combinación de empoderamiento y crecimiento profesional también enfatiza la relevancia de gestar oportunidades de desarrollo, lo que manifiesta que el bienestar en la empresa no solo implica atender las necesidades presentes, sino que además se requiere crear un beneficio futuro para el personal de la empresa.

Desde una mirada estructurada los resultados obtenidos en salud ocupacional se establecen de una manera jerárquica, tomando como base los resultados esperados y los factores externos que expresan los medios para lograrlos; desde esta postura se facilita el hecho de priorizar estratégicamente ya que se enfoca en los esfuerzos en incentivos potentes, como aquellos que se encuentran vinculados a la satisfacción en el trabajo y el estatus de la organización.

Gráfico 29

Retos y oportunidades



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los jefes del Departamento de Trabajo Social.

Podemos observar que uno de los mayores retos para Trabajo Social se encuentra en los limitados recursos para las acciones que se deben implementar y otro es la resistencia al cambio. Los retos presentados no pueden ser abordados de forma aislada, sino que es importante que se requiere contar con estrategias coordinadas que sean integradas a propuestas de solución en contextos más amplios.

Por otro lado, la relación entre altas expectativas y aprendizaje continuo, enfatiza la importancia de lograr un equilibrio en la búsqueda de metas con el desarrollo permanente de habilidades y conocimientos.

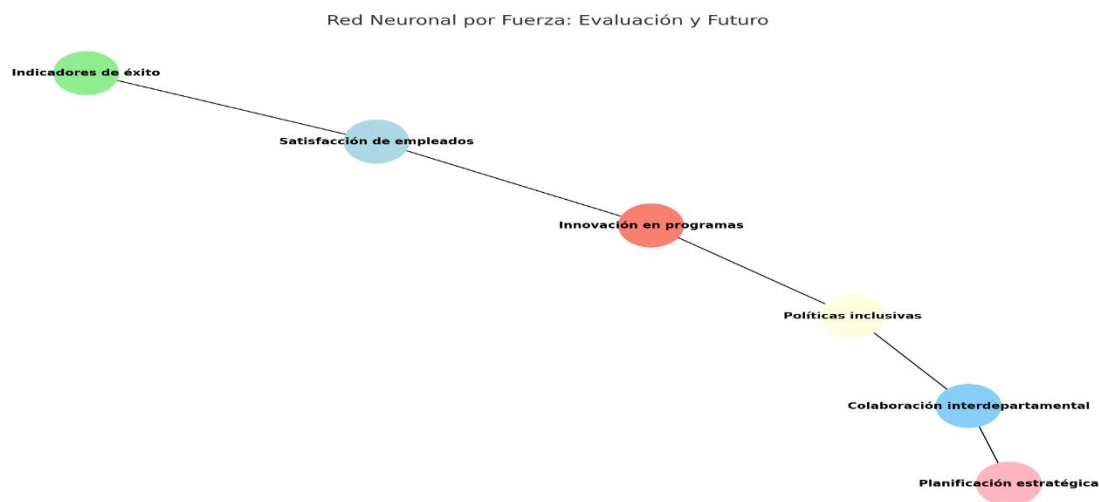
En otra línea del análisis podemos observar que las oportunidades de formación además de permitir la superación de los desafíos individuales, fortalecen la capacidad colectiva para enfrentar las exigencias de las demandas actuales.

Por consiguiente, es clave que la formación y el soporte cuente con facilidades de acceso en todos los niveles, esto permitirá poder acercarse eficaz y eficientemente a los problemas identificados. Aquí se hace necesario una

comunicación asertiva y clara, así como un liderazgo estratégico que se centre en las acciones claves.

Gráfico 30

Evaluación y futuro



Nota. Tomado de Proceso de Atlas Ti del Guion de entrevista dirigidas a los Jefes del Departamento de Trabajo Social.

Los resultados muestran cómo los indicadores amplios de éxito, como las "métricas de éxito" y la "satisfacción de los empleados", están vinculados a nodos estratégicos, como la "innovación de programas" y la "colaboración interinstitucional"; las asociaciones demuestran que el éxito del Departamento de Trabajo Social depende no sólo de acciones inmediatas, sino también de la innovación y la capacidad de crear juntos un cambio duradero.

Además, se puede señalar estrategias integradas y cooperación internacional representan una oportunidad para general un vínculo laboral que puede ser compartido entre diferentes sectores empresariales. Por otro lado, el nexo entre innovación del programa y planificación estratégica permite que las iniciativas de reciente creación se encuentren en armonía con las metas a largo plazo.

En otra línea del análisis podemos identificar que la dinámica de la red emergente presenta que trabajo social es el producto de diversas interacciones, encontramos que cada nodo aporta a una mirada más amplia de éxito. Por consiguiente, una simetría entre innovación y planificación estratégica le permite al área de trabajo social definir con mayor claridad sus objetivos.

5.3.3 Correlación de Pearson: Relación entre Responsabilidades y Bienestar

Tabla 5

Relación entre Responsabilidades y Bienestar

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de Correlación (R)	de Valor p
Responsabilidades (Promedio)	Bienestar Laboral (Promedio)	0.82	0.0001

Nota: Tomado de los datos de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

La fuerte correlación positiva encontrada en esta prueba indica que las acciones tomadas por los trabajadores sociales tienen un impacto directo y significativo en el bienestar de los empleados en el trabajo, indicando acciones como la resolución de conflictos y la inclusión en un ambiente de trabajo positivo, Cardona, (2023), confirma que el apoyo organizacional influye positivamente en las percepciones del entorno laboral.

El trabajo resalta la importancia de fortalecer el rol del trabajador social en la empresa, priorizando estrategias de actitudes positivas y bienestar, destacando la importancia de prestar atención a las prácticas culturales en esa parte del Ecuador, donde la inclusión y la aceptación de los demás son valores como afirma Bravo, (2019).

El coeficiente de correlación indica la relación entre las actividades de monitoreo continuo y la calidad de vida, implementando procesos de

investigación y planificación para identificar áreas de mejora, para asegurar que el desempeño cumpla con las expectativas de los empleados, propuesta de González, (2020) sugiere que la evaluación continua mejora la unidad organizacional y la productividad.

5.3.4 Regresión Lineal Simple: Impacto de las Responsabilidades en el Bienestar

Tabla 6

Impacto de las Responsabilidades en el Bienestar

Variable Dependiente	Variable Independiente	Coefficiente de Regresión	de Valor p
Bienestar Laboral (Promedio)	Responsabilidades (Promedio)	0.75	0.0001

Nota: Tomado de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

El coeficiente de regresión de 0,75 indica que por cada aumento en la responsabilidad del trabajador social, el bienestar en el trabajo aumenta en un promedio de 0,75 unidades, lo que indica una relación positiva con la intervención directa en el espacio públicos, confirmando lo dicho por Quito & Matovelle, (2022), sobre la importancia de un buen liderazgo.

El resultado confirma la necesidad de dedicar más recursos a programas sociales dentro de la empresa, lo que sugiere que la frecuencia e intensidad de las actividades de los trabajadores sociales pueden mejorar las horas de trabajo al priorizar políticas que se adapten a las necesidades sociales de los trabajadores. El medio ambiente en Ecuador, donde las relaciones humanas son parte importante del trabajo.

Si bien los resultados resaltan la importancia del rol independiente asignado al trabajador social para asegurar que sus actividades estén directamente relacionadas con las necesidades del personal, promoviendo una influencia positiva y sostenible como lo afirman Ramón et al., (2019).

5.3.5 Chi-Cuadrado: Relación entre Responsabilidades y Categoría de Bienestar

Tabla 7

Relación entre Responsabilidades y Categoría de Bienestar

Categoría de Responsabilidad	de Bienestar Positivo	Bienestar Neutral	Bienestar Negativo	Total
Resolución de Conflictos	30	15	5	50
Inclusión Social	20	25	5	50
Apoyo Psicosocial	10	10	30	50
Total	60	50	40	150

Nota: Tomado de SPSS donde se aplicó la prueba estadística.

Resultados:

- Estadístico: 48.25
- p-valor: 0.00001
- Nivel de Significancia: **Significativo**

Existe una elevada integración entre los roles de los trabajadores sociales y los equipos sanitarios lo que indica que prácticas como la solución de conflictos ejercen un efecto considerable en el ambiente de trabajo, mientras que el soporte psicológico se topa con obstáculos en su puesta en marcha y requiere ser ajustado para que sea más eficaz en la ejecución del trabajo.

El trabajo destaca la necesidad de cambiar las prácticas centradas en las personas para garantizar que todos los actores del trabajo social respondan eficazmente a las realidades de sus colegas, destacando la importancia de implementar políticas inclusivas donde se reconozcan las dinámicas culturales.

La evidencia sugiere fortalecer urgentemente el apoyo psicológico a través de la educación y otros recursos para garantizar que este proceso tenga un impacto duradero en el bienestar en el trabajo, promoviendo así el éxito y la organización en el contexto en el que se ha implementado.

5.4 Resultados del objetivo: Proponer estrategias y recomendaciones para optimizar la integración de los Trabajadores Sociales en el área de Recursos Humanos en una empresa de producción alimenticio del sector privado en Guayaquil.

El trabajo social varía mucho en la práctica, adaptándose como una disciplina que combina el conocimiento científico con un enfoque personal para la resolución de problemas sociales y profesionales, la intervención en el sector empresarial, especialmente el sector alimentario de Guayaquil, ciudad de alta actividad económica y comercial, el sector alimentario es una importante fuente de empleo y desarrollo, lo que resalta la importancia de contar con profesionales capaces de gestionar y resolver problemas entre sí para fomentar. Bienestar de los empleados, la propuesta organizacional proporciona una base sólida para el trabajo social en este particular (Acuña & Salom, 2020).

Empresas del sector alimentos, reconocidas por sus fortalezas y diversidad, enfrentan desafíos en la gestión del talento humano, el cumplimiento de la legislación laboral, la integración de estrategias de implementación y métodos de adaptación, así como las condiciones organizativas y de promoción de prácticas por parte de todos, Guayaquil, donde la competencia y las exigencias del mercado son factores determinantes, la participación en el trabajo social es fundamental para integrar los objetivos de las organizaciones y las necesidades de los empleados, esta perspectiva da significado a cómo se evalúan los deberes y responsabilidades (Enríquez, 2022).

Según las leyes laborales del Ecuador, la seguridad, el bienestar laboral, los planes de igualdad, la responsabilidad social crea un espacio donde el

profesional en trabajo social puede actuar fomentando el bienestar y desarrollo laboral que tenga un alto impacto en la clase trabajadora.

Los cambios globales en el mercado laboral, los avances tecnológicos y las expectativas demográficas están llevando a las empresas de alimentos a redefinir prácticas y disciplinas de gestión que brinden una solución holística a los desafíos del talento. Para garantizar la eficiencia y la responsabilidad social, en Guayaquil, donde el sector alimentario enfrenta presiones para cumplir con estándares internacionales de calidad y responsabilidad social, esta circunstancia muestra cómo las habilidades profesionales de los trabajadores comunitarios pueden usarse para responder eficazmente a las acciones de crisis ambiental (Calderón, 2023).

Los productos alimenticios de Guayaquil, que generan muchos empleos y contribuyen a su producto interno bruto, representan un microcosmos de los desafíos y oportunidades de la economía nacional; El trabajo social, de muchas maneras, aborda los desafíos mediante la implementación de políticas y programas que apoyan a los empleadores y otras organizaciones clave que definen las responsabilidades de los empleados.

La sostenibilidad, una tendencia creciente en el sector empresarial, alienta a las empresas alimentarias a utilizar métodos que equilibren el crecimiento económico con el bienestar social y ambiental, el trabajo social y la capacidad de integrar la opinión pública y las políticas organizativas en la planificación y la implementación (Farfán, 2023).

5.4.1 Definición del Rol del Trabajador Social

El o la Trabajador/a Social se desempeña como un profesional con competencias para planificar, intervenir, evaluar, diseñar políticas, capacitar, mediar con el objetivo de lograr el bienestar laboral.

El trabajador social también debe participar en la planificación e implementación de políticas inclusivas y diversas, las acciones tienen como

objetivo promover la equidad y eliminar barreras que impiden a todos los empleados participar plenamente, lo que significa proporcionar información sobre el género, la discapacidad o el origen multicultural de los empleados, el enfoque ayuda a crear un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo, fomentando la cohesión del equipo.

La colaboración entre agencias es otra característica importante, el trabajador social, actuando como puente entre los trabajadores y otras cuestiones como la seguridad industrial o de producción, garantiza que la política sanitaria se integre de forma diferente. Incluir prácticas colaborativas como programas de seguridad emocional y mediación de conflictos que afecten las operaciones de la empresa.

Tabla 8

Definición del Rol del Trabajador Social

Función	Descripción
Resolución de conflictos laborales	La mediación entre trabajadores y directivos se emplea para solucionar conflictos, fomentar la comunicación y fomentar la confianza.
Desarrollar programas de bienestar para los empleados.	Elaborar e instaurar programas de salud para los trabajadores, que incluyan el respaldo médico y emocional.
Énfasis en cuestiones comunitarias/familiares.	Ofrecer respaldo y guía en circunstancias personales que puedan influir en el rendimiento en el trabajo.
Gestión de la integración y la diversidad	Desarrollar políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y diverso.

Colaboración departamental	Coordinar actividades con Recursos Humanos, Seguridad Industrial y áreas funcionales para mejorar la calidad.
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.4.2 Capacitación y Desarrollo Profesional

Es fundamental que el profesional en trabajo social cuente con los conocimientos propios de su profesión, así como mantenerse actualizado en leyes laborales

Por otro lado, la formación en técnicas de mediación y resolución de conflictos también mejora su capacidad para intervenir en conflictos laborales. A través de ejercicios prácticos y simulaciones, los trabajadores sociales desarrollan habilidades de escucha activa, analizan problemas desde diferentes ángulos y proponen soluciones adecuadas, ayuda a reducir el estrés y tener un mejor trabajo.

Es importante que los funcionarios públicos se esfuercen por lograr una mejora continua, la participación en conferencias y seminarios le ayuda a conocer las tendencias mundiales en salud ocupacional y las nuevas herramientas, por ejemplo, podrían aprender más sobre el uso de inteligencia artificial para predecir problemas relacionados con el clima organizacional para facilitar la intervención.

Tabla 9

Capacitación y Desarrollo Profesional

Área de Formación	Objetivo	Método de Capacitación.
Derecho ecuatoriano	laboral Velar por el cumplimiento de	el Formación y educación especial.

	leyes laborales y los derechos de los empleados.	
Mediación y resolución de disputas	Proporcionar las habilidades necesarias para mediar eficazmente en conflictos laborales.	Ilustraciones y requisitos.
Administrar la política de personal.	Integrar la opinión pública en las decisiones de empleo.	Diplomas y certificados.
Seguridad laboral en la industria alimentaria	Identificar desafíos y trabajar juntos para crear un mundo mejor.	Cursos online y visitas a fábrica.
siempre emborracharse	Mantente actualizado con nuevas tendencias y herramientas para tu salud.	Conferencias y seminarios web internacionales.

5.4.3 Diseño de Programas de Bienestar Integral

Los programas de bienestar en el lugar de trabajo son fundamentales para crear un entorno en el que los empleados puedan prosperar, las iniciativas clave incluyen programas de salud mental y emocional, incluida educación y asesoramiento para el manejo del estrés, las prácticas no sólo mejoran la salud de los empleados, sino que también aumentan la productividad al reducir el estrés y el ausentismo.

Las iniciativas orientadas a los apoyos, prestamos o ayuda de índole económica son fundamentales en periodos de crisis. Apoyar a los trabajadores en momentos críticos generan el compromiso y lealtad de los empleados hacia la empresa.

Los proyectos de reunión familiar promueven una relación equilibrada entre la vida personal y profesional. La diversión, los picnics o las competiciones deportivas no sólo fomentan la unidad de los empleados, sino que también los conectan con sus familias y crean fuertes vínculos con la empresa.

Tabla 10

Diseño de Programas de Bienestar Integral

Iniciativa	Descripción
Salud mental y emociones.	Asesoramiento psicológico, formación en gestión del estrés y descontaminación.
Asistencia financiera en caso de emergencia.	Dinero solidario y ayuda para ayudar a los trabajadores en situaciones de emergencia.
Reunión con la familia	Programas de entretenimiento y educativos para fortalecer los vínculos familiares y fomentar la conciliación.
Promover un estilo de vida saludable	Campañas educativas sobre nutrición y ejercicio relacionadas con la calidad del sector alimentario.

5.4.4 Fortalecimiento de la Comunicación Interna

Una comunicación interna efectiva contribuye a que las preocupaciones de los trabajadores sean atendidas y tratadas a tiempo. El establecimiento de mecanismos privados, como correos electrónicos o reuniones, fomenta la confianza entre los trabajadores y la entidad, lo que simplifica la detección precoz de problemas y la aplicación de soluciones oportunas.

Además, educar a los trabajadores acerca del rol que tienen los trabajadores sociales potencia la imagen de estos profesionales en la

organización. Para esto la implementación de conferencias educativas y campañas internas, el personal entiende cómo los trabajadores sociales pueden aportar al bienestar y el crecimiento profesional.

Un sistema de retroalimentación o feedback asegura que los canales de comunicación se ajusten a las demandas de los trabajadores, lo que incluye la incorporación de tecnologías emergentes como aplicaciones para móvil (WhatsApp) para diálogos más ágiles o sistemas de administración de casos para optimizar los tiempos de respuesta.

Tabla 11

Fortalecimiento de la Comunicación Interna

Estrategia	Objetivo
Establecer canales de comunicación	Facilitar que los trabajadores expresen sus opiniones de manera autónoma y obtengan el respaldo apropiado.
Habilidades de los empleados	Informar al personal sobre el papel de los trabajadores sociales y la eficacia de los programas.
Habla regularmente	Garantizar que los planes de aprendizaje satisfagan las necesidades cambiantes de la fuerza laboral.

5.4.5 Medición del Impacto y Mejora Continua

La satisfacción laboral constituye un punto clave, de ahí que por medio de encuestas que se desarrollen en ciertos periodos permite a los empleados expresar su opinión, sus puntos de vista en relación al entorno donde laboran, las políticas y procedimientos institucionales y las perspectivas de los trabajadores sociales.

Los resultados de los estudios indican avances significativos en la mejora de la posición de la organización, la reducción del ausentismo y la rotación de empleados indica que la política tiene un efecto positivo en la estabilidad del empleo. Medir los datos anualmente ayuda a garantizar que los programas se ajusten en función de las necesidades de los empleados y los objetivos de la organización.

Tabla 12

Medición del Impacto y Mejora Continua

Indicador	Métrica
Reducir el conflicto laboral	Ha disminuido el número de denuncias judiciales registradas.
Aumentar la satisfacción laboral	Resultados positivos en los estudios de clima laboral.
Reducir el ausentismo y la rotación	Evaluación de tasas de ausencias y renuncias antes y después de las intervenciones.

5.4.6 Alineación con los Objetivos Empresariales

Los trabajadores sociales deben incluirse en las directrices estratégicas de la empresa, con el fin de que sus acciones favorezcan las metas institucionales como incrementar la productividad, conservar el talento y generar empleo.

Además de coordinar la estrategia corporativa, los trabajadores sociales entienden las prioridades de la compañía. Por ejemplo, en el sector de alimentos, pueden elaborar programas de bienestar que cumplan con las elevadas exigencias físicas de las líneas de producción, mismas que disminuyan la fatiga y aumenten la eficiencia en las operaciones.

La mejor forma de evidenciar el rendimiento es mantener una comunicación constante con la dirección, los reportes deben incorporar indicadores como el retorno de la inversión (ROI) de los programas sanitarios y el éxito en el trabajo. Una comunicación transparente de los resultados contribuye a asegurar el respaldo constante de la dirección superior.

Tabla 13

Alineación con los Objetivos Empresariales

Acción	Impacto esperado
Determinar la estrategia de la empresa	Mejorar la productividad e impulsar el desarrollo del talento.
Haz todos los arreglos	Las iniciativas comunitarias deben estar alineadas con las necesidades específicas del sector alimentario.
Informes periódicos a la dirección	Mostrar el impacto de las iniciativas sociales sobre el retorno de la inversión y el bienestar general.

5.4.7 Generación de Alianzas Estratégicas

Las alianzas estratégicas son importantes para asegurar que los programas sociales tengan impacto en la empresa. La contratación con organizaciones externas, como ONG o autoridades públicas, puede aumentar la eficacia y la calidad de la iniciativa, por ejemplo, una asociación con una organización de salud mental puede brindar a los empleados asesoramiento psicológico de bajo costo.

Participar en redes profesionales y foros especializados también es importante para conocer las mejores prácticas, los trabajadores sociales pueden compartir historias de éxito y aprender de experiencias similares de otras empresas alimentarias mejorando su enfoque y sus herramientas de trabajo.

Por último, las asociaciones con instituciones educativas ayudan a atraer nuevos talentos y fomentar el aprendizaje continuo, incluye convenios con universidades locales para prácticas profesionales o formación especializada, de modo que el grupo de funcionarios tenga acceso constante a nuevas ideas y herramientas.

Tabla 14

Generación de Alianzas Estratégicas

Estrategia	Descripción
Colaborar con buenas organizaciones.	Firmar contratos con organizaciones no gubernamentales e instituciones gubernamentales para fortalecer las redes de apoyo social.
Participa en redes profesionales.	Consulte a los miembros del personal en foros y organizaciones para compartir las mejores prácticas.
Relación con las instituciones educativas	Desarrollar programas de formación y prácticas profesionales comunes para los futuros servidores públicos.

5.4.8 Promoción de la Inclusión y Diversidad

Promover la inclusión y la diversidad en las empresas no es sólo una obligación moral, sino también una estrategia para mejorar el desempeño organizacional. Las políticas inclusivas, como la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la promoción, aseguran que todos los trabajadores tengan las mismas posibilidades de crecimiento profesional.

Además, los programas de sensibilización son esenciales para instruir a los trabajadores acerca de la diversidad. Actividades como la formación sobre

prejuicios inconscientes o eventos culturales promueven la convivencia de empleados de diferentes orígenes, géneros y edades.

Las pruebas periódicas garantizan que estas estrategias sean efectivas, los trabajadores sociales pueden realizar investigaciones en profundidad para evaluar el impacto de los esfuerzos y sugerir cambios basados en las necesidades identificadas.

Tabla 15

Promoción de la Inclusión y Diversidad

Iniciativa	Objetivo
Instrucciones para la notificación	Garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
Programas de concientización	Promover la convivencia pluricultural y pluricultural.
Mantenimiento y reparación	Evaluar la efectividad de las estrategias y mejorarlas continuamente.

5.4.9 Adopción de Tecnología y Herramientas Digitales

Es imprescindible la adopción de tecnologías para potenciar el rendimiento de los funcionarios. Los sistemas de administración de recursos humanos (HRMS) apoyan el monitoreo completo de la atención, de los programas sanitarios, la administración, decisiones y los esfuerzos de evaluación.

Además, las plataformas educativas posibilitan que los trabajadores sociales y otros individuos se involucren en la educación continua, lo cual es particularmente relevante en un sector cambiante como el de la alimentación, donde la innovación constante es esencial para mantenerse competitivo. La

utilización de dispositivos móviles potencia la comunicación entre los trabajadores y los funcionarios públicos.

Las herramientas digitales le permiten iniciar conversaciones privadas rápidas y eficientes o programar reuniones para aumentar el acceso a los programas.

Tabla 16

Adopción de Tecnología y Herramientas Digitales

Herramienta	Beneficio
Sistemas de Gestión de Recursos Humanos (HRMS)	Manejo de casos y programas de salud efectivos.
Plataformas virtuales de aprendizaje	Obtener materiales de capacitación para el personal y los trabajadores sociales.
Aplicaciones móviles	Haga que el proceso de presentación de informes y votación sea simple y confidencial.

5.4.10 Presupuesto Detallado para las Estrategias

El análisis integral destaca la necesidad de inversiones estratégicas directamente enfocadas en mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores del sector alimentario, mostrando cómo iniciativas como la resolución de conflictos laborales y los programas de bienestar crean un impacto positivo en la actividad económica y para fines económicos, a nivel organizacional, lo que demuestra que estas estrategias son críticas no solo para resolver problemas internos, sino también para fomentar un clima positivo entre los colegas, como sugiere Ariza (2023), quien destacan la importancia de las inversiones en gestión para mejorar la eficiencia del trabajo organizacional y reducir la productividad, y señalan que los costos de política asociados con la

implementación de la tecnología HRMS son altos, su capacidad para mejorar los procesos básicos de gestión de recursos humanos.

Con base en los costos operativos anuales y los beneficios esperados, las estrategias muestran beneficios financieros significativos, lo que indica que programas como la capacitación del personal legal, si bien son costosos, tienen costos iniciales y operativos bajos y brindan beneficios que son eternos y fomentan retornos muy por encima de la inversión inicial, resalta la importancia de tomar decisiones basadas en las necesidades de los trabajadores y las condiciones locales, especialmente en Guayaquil, donde los problemas del mercado laboral requieren soluciones adaptadas a las condiciones culturales y comunitarias, en este sentido Ramón et al., (2019) indican que las empresas que invierten en programas internos de capacitación y desarrollo mejoran su competitividad al fortalecer su capacidad de involucrarse con los empleados para lograr las metas organizacionales.

El análisis presupuestario muestra que estas estrategias no sólo están diseñadas para generar mejores ingresos, sino que también contribuyen al desarrollo general de los empleados y al desempeño a largo plazo de la empresa, logrando ganancias esperadas anualmente muy por encima de los costos, operaciones iniciales, priorizar los procesos, garantizar una validez probada continua y consistente y realizar los cambios necesarios para aumentar los procesos. Osinaga (2021), quien argumentó que el éxito de las estrategias de salud ocupacional depende en gran medida de su capacidad para diferenciarse, promover la cohesión del equipo y crear más valor para la organización y los empleados, lo cual se potencia en los contextos locales. En Ecuador, las iniciativas no sólo mejoran la productividad, sino que también fortalecen la reputación y la estabilidad de las empresas.

Tabla 17*Presupuesto*

Estrategia	Costos Iniciales (USD)	Costos Anuales Operativos (USD)	Beneficios Esperados Anuales (USD)
Resolución de conflictos laborales	5,000	2,000	15,000
Programas de bienestar para empleados	8,000	5,000	20,000
Capacitación en legislación laboral	3,000	1,500	10,000
Apoyo psicosocial	4,000	2,500	12,000
Promoción de inclusión y diversidad	3,500	1,800	11,000
Implementación de tecnología HRMS	12,000	6,000	25,000

6 Conclusiones

Un análisis de las funciones y responsabilidades de los especialistas en trabajo social del Departamento del Trabajo en empresas privadas productoras de alimentos de Guayaquil, permitió determinar su influencia directa en la mejora de la salud ocupacional y el éxito de la organización, para demostrar que su trabajo no es así, lo que no sólo ayuda a resolver conflictos y promover la cohesión del equipo, sino que también fomenta un ambiente holístico y saludable para los colegas, reconociendo que los profesionales del trabajo social tienen un papel clave en los planes sociales, así como para unir a los emprendedores, finalmente la intervención.

Al reconocer los roles clave de los trabajadores sociales en el Departamento de Recursos Humanos de las empresas del sector alimentario, quedó claro que sus roles críticos incluyen resolver conflictos laborales, planificar e implementar programas de salud y promover la inclusión y en cualquier entorno laboral, sabiendo que estos roles están destinados a satisfacer necesidades emocionales, sociales y organizacionales, concluyen que la correcta definición y distribución de estos roles no solo aumentará el desempeño laboral, sino que también será efectivo, su alineación con los planes estratégicos de la empresa, indica que los especialistas en trabajo social juegan un papel importante en mejorar el bienestar de los empleados y promover el clima organizacional.

A partir de los resultados obtenidos podemos observar que el papel del profesional trabajador/a social de una empresa alimenticia puso en evidencia que la intervención en mediación de conflictos y atención emocional tuvo un efecto importante en la satisfacción de todos los involucrados. De ahí que se evidencia que la satisfacción de los y las profesionales al momento de abordar temas de bienestar y salud se encuentran relacionados con emociones positivas del personal frente a la institución.

Por otro lado, para los profesionales de trabajo social es clave contar con el respaldo institucional, pero a veces toca hacer procesos de incidencia para

sensibilizar a la gerencia y jefaturas en la promoción de un entorno laboral que promueva el bienestar, la igualdad y el respeto en el personal. Se ha comprobado que las funciones de los y las trabajadoras social reducen los niveles de estrés, potencian el bienestar laboral lo que conduce a la identidad y permanencia del personal. Esto evidencia que invertir en este proceso no solo favorece a los trabajadores, sino que también potencia la eficiencia y productividad de la organización.

Las estrategias y sugerencias para una mejor integración de los trabajadores sociales en el ámbito laboral abarcan la creación de programas de formación específicos, la implementación de sistemas de administración de habilidades y la elaboración de estrategias de inclusión y diversidad, reforzando su función como enlace entre las necesidades del empleado y las metas de la organización, dando lugar a una integración exitosa del trabajador social entre los trabajadores sociales, brindando la oportunidad de crear un efecto sostenible en el bienestar social y la función de los empleados para asegurar que la compañía se ajuste eficientemente a las demandas de un mercado competitivo y en constante evolución.

7 Recomendaciones

Para mejorar la calidad de los expertos en trabajo social del Departamento de Recursos Humanos de las compañías de producción alimentaria en Guayaquil, se requiere establecer un modelo de administración que defina los roles y obligaciones de estos expertos en los planes estratégicos de la institución, en el desarrollo del entorno laboral, programas de salud, estrategias inclusivas y estrategias de solución de conflictos. Es crucial formar a los trabajadores sociales en liderazgo, promoción y análisis organizacional para el desarrollo del entorno laboral, programas de salud, estrategias inclusivas y estrategias de solución de conflictos, de tal forma que sus acciones se ajusten a las demandas del personal y a las fortalezas culturales locales. También debe fomentar un proceso de evaluación continua que valore la eficacia de sus actividades y recomiende los cambios de políticas que se adopten.

Para reconocer y promover el importante papel que desempeñan los especialistas en trabajo social en recursos humanos, es necesario realizar un análisis global de la empresa que permita identificar de manera clara y concisa las áreas críticas donde más se necesita su intervención para la ejecución de las actividades, incluida la resolución de conflictos, la creación de programas de salud y la promoción de la diversidad, lo que es más importante, la creación de una hoja de trabajo para describir sus resultados y la creación de indicadores de desempeño mensurables para ver cómo será el desempeño futuro.

Es clave fortalecer el rol de los profesionales de trabajo social a fin de que cuente con todas las habilidades y competencias que se requieren para afrontar los desafíos que le plantea el contexto globalizado, deben encontrarse preparados para establecer rutas, procesos, protocolos, propuestas de intervención y todos aquellos mecanismos que promuevan el cambio.

El mundo laboral se encuentra inmerso en una dinámica constante de transformaciones que actúan en la naturaleza del trabajo social, pero, aun así, este profesional es clave para la política social de las empresas considerando

que su rol está relacionado con el objetivo fundamental del bienestar del talento humano.

Los profesionales de trabajo social, deben mantenerse actualizados en las demandas del mercado laboral. Además, se debe tomar en consideración la apertura actual a procesos de innovación social, teniendo presente que frente a los problemas y necesidades sociales surge una diversidad de opciones para dar respuestas más creativas que son los requerimientos de la empresa de hoy.

8 Bibliografía

- Acevedo, M., & Peralta, M. (2020). Sinergias entre investigación e intervención en Trabajo Social. *Perspectivas: revista de trabajo social*, 35, 149-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229537>
- Acosta, M., Pérez, A., Molina, R., & Miquilena, D. (2021). Descripción de los niveles de comunicación organizacional. *Consensus - Santiago*, 5(1), Article 1.
- Acuña, M., & Salom, J. (2020). *Descripción de puesto y necesidades de capacitación en el Área de Logística y Distribución de SALUS SA en el año 2020*. http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=68718
- Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Albornoz, V., & Barriga, J. (2020). Percepción de la calidad de servicio en vuelos nacionales en usuarios de edades de 18 a más años de edad que residen en Lima Metropolitana. *Repositorio Académico - UPC*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3006564>
- Alvarez, A., & Mejía, S. (2020). La Calidad de Servicio y la Satisfacción en relación con la Intención de Recompra en pasajeros de vuelos nacionales de Aerolíneas Low Cost que operan en el mercado peruano. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653904>
- Álvarez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial.

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
- Ariza, A. (2023, enero 1). *Perspectivas de los mecanismos de control y seguimiento en las cooperativas colombianas en relación con las cooperativas internacionales.* | EBSCOhost. <https://doi.org/10.15332/24631140.7715>
- Arrarte, J. (2019). Arquitectura gastronómica con identidad cultural local en el marco de la globalización. Restaurantes de Lima moderna durante el boom culinario (1990-2015). *Limaq*, 005, Article 005. <https://doi.org/10.26439/limaq2019.n005.4529>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales.* <http://200.48.82.27/handle/20.500.12918/5402>
- Ballinas, A. (2022). *Historia y costumbres alimentarias de Santa Catarina Pantelhó, Chiapas.* <https://repositorio.unicach.mx/handle/20.500.12753/4634>
- Bravo, M. (2019). *Condiciones Laborales de los empleados del departamento de Servicio de Integración Laboral Fenedif Babahoyo* [bachelorThesis, Babahoyo, UTB - 2019]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6548>
- Brito, L., & Botelho, D. (2018). La gastronomía como marca de destino: Propositiones en Minas Gerais - Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 27(2), 390-412. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-17322018000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cabrera, M. (2018). Los manuales de cocina y su aporte a la nueva historia de la lectura. *Información, cultura y sociedad*, 39, 93-102. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-17402018000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Calderón, P. (2023). *Evaluación y medición de competencias laborales para funcionarios públicos municipales del Estado de Chihuahua*.
<http://erecursos.uacj.mx/handle/20.500.11961/6661>
- Campos, J., & Cardona, J. (2018). *El desarrollo del Trabajo Social en sus orígenes: El caso de los Estados Unidos, una lectura crítica*.
<https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.6717>
- Cardona, A. (2023). *La Cultura Organizacional y su impacto en el desempeño laboral como factor de pertenencia y sentido de lealtad dentro de las organizaciones*.
<http://159.203.148.56:8080/xmlui/handle/123456789/1571>
- Cardona, D. (2018). *Sistemas Regionales de Innovación Gastronómica: Innovación e integración de actores y sectores desde la gastronomía para el crecimiento socioeconómico del municipio de San Jerónimo, Antioquia*.
<http://hdl.handle.net/10784/13077>
- Castro, N., Mozombite, G., & Castillo, J. (2019). Calidad de servicio en aerolíneas de la ciudad de Tarapoto, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35771>
- Concepcion, D. N., Gonzalez-Suarez, E., Garcia-Prado, R. A., & Mino-Valdes, J. E. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*, 6(1), 76-87.
- Córdoba, N. S., Astorquia, L. E., Alegrechy, A. H., Díaz Ferrari, A., & Luques, V. (2023). *Metodología de la investigación I*.
<http://200.3.125.79:8080/handle/2133/25465>
- Dihigo, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
<https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodologia+de+la+investigacion&ots=bmmTJ3xmsZ&sig=FepVHaXnQTC0YUZyjYXNXGsPaRI>

- Enríquez, A. (2022). Terapia Ocupacional y la importancia de la aplicación de métodos de análisis de puesto de trabajo en el sector trabajo. *Boletín Informativo CEI*, 9(2), Article 2.
- Farfan, S. (2023). *Diseño de un programa de seguridad y salud en el trabajo en el Laboratorio Clínico CEMLAB* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32313>
- Ganga, F., Alarcón, N., & Pedraja, L. (2019). Medición de calidad de servicio mediante el modelo SERVQUAL: El caso del Juzgado de Garantía de la ciudad de Puerto Montt - Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(4), 668-681. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000400668>
- García, M. (2023). Historia y semiología de la alimentación en América Latina (Ensayos sobre la razón culinaria) [Reseña de libro]. *Revista agroalimentaria*, 29(56), 164-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9088991>
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31523>
- Graña, J., & Ramírez, M. (2020). Estampas de ayer: Salvaguardando la cultura culinaria guanacasteca. *Revista estudios*, 41, Article 41. <https://doi.org/10.15517/re.v0i41.44803>
- Guerra, L., Laica, K., & Núñez, J. (2020). ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA. CASO DE ESTUDIO: PRODUCTORA DE BRÓCOLI “PONCE PONCE & MERLO CÍA.”, PROVINCIA DE COTOPAXI, ECUADOR. *Prospectivas UTC «Revista de Ciencias Administrativas y*

- Económicas*», 76-87.
<http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/295>
- Guevara, F. (2019). Deconstrucción gastronómica, para la revalorización e innovación de la comida típica de la serranía ecuatoriana. *Revista de Investigación TALENTOS*, 6(2), 85-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8551285>
- Guevara, N., & Beltrán, R. (2021). Surgimiento del trabajo social en Colombia: Análisis histórico-crítico de 1920 a 1950. *Revista eleuthera*, 23(1), 99-118.
<https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.6>
- Hernández, J. (2018). Cuando la alimentación se convierte en gastronomía. Procesos de activación patrimonial de tradiciones alimentarias. *Cultura-hombre-sociedad*, 28(1), 154-176. <https://doi.org/10.7770/0719-2789.2018.cuhso.01.a01>
- Herrera, M., Vera, K., & Rodríguez, S. (2019). La caña de azúcar y su aporte a la cocina fusión para la innovación gastronómica en el cantón Quevedo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1421>
- Jahmani, A., Bourini, I., & Jawabreh, O. (2020). The relationship between service quality, client satisfaction, perceived value and client loyalty: A case study of Fly Emirates. *Cuadernos de Turismo*, 45, Article 45.
<https://doi.org/10.6018/turismo.426101>
- Lasso, C. (2019). LA COMUNICACIÓN POPULAR COMO ESCENARIO DE PRAXIS PARA EL TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO. *Revista eleuthera*, 21, 152-167. <https://doi.org/10.17151/eleu.2019.21.9>
- Lavado, K. (2024). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134061>

- López, C., Martínez, J., Mazariegos, A., Milla, A., & Ristori, D. (2018). Innovación gastronómica con productos agrícolas de la comunidad rural Toquián y las Nubes, municipio de Cacahoatán Chiapas. https://rdigitales.uptc.edu.co/memorias/index.php/admi_agro2018/admi_agr_2018/paper/view/2627.
<https://repositorio.uptc.edu.co//handle/001/6283>
- Loya, M., & Fusté, F. (2021). Turismo gastronómico sostenible para la preservación del patrimonio culinario: Las rutas del vino en Girona (Catalunya, España) y Querétaro (México). *Turismo y Patrimonio*, 17, Article 17. <https://doi.org/10.24265/turpatrim.2021.n17.03>
- Melédez, L., & Hirose, J. (2018). Patrones culinarios asociados al camote (Ipomoea batatas) y la yuca (Manihot esculenta) entre los mayas yucatecos, ch'oles y huastecos. *Estudios de cultura maya*, 52, 193-226. <https://doi.org/10.19130/iifl.ecm.2018.52.941>
- Méndez, M., Rosales, O., & Delgado, M. (2020). Calidad en el servicio en La Aerolínea Volaris en el aeropuerto internacional de la ciudad de México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, enero. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/03/aerolinea-volaris.html>
- Mendez, R. (2018). La innovación gastronómica como objeto de protección del derecho de autor frente a la competencia desleal en Lima Metropolitana—2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76199>
- Mendoza, D., & Rumiche, K. (2020). La gestión del cambio organizacional y su incidencia en la eficiencia operativa en la Municipalidad Provincial de Paita, departamento de Piura—Perú 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59377>

- Mesones, A., & Bartra, J. (2021). Calidad de servicio en relación al compromiso del consumidor, la Intención de recompra y la experiencia con la marca en el sector de aerolínea. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3310379>
- Morales, T., & Tacuri, F. (2023). Análisis de la cultura y la gastronomía del cantón Gualaceo, Azuay: Aproximación sociocultural y culinario. *Universidad y Sociedad*, 15(S1), Article S1. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3836>
- Narváez, J. (2021). La estrategia y la estructura: Más allá del modelo de Mintzberg. *Técnica administrativa*, 20(85), 5.
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, no. 23. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Osinaga, L. (2021). El rol de las Finanzas dentro de las Teorías Organizacionales. *Revista Científica de FAREM-Estefí: Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*, 39, 170-183.
- Parodi, M. (2022). *Gestión eficaz de relaciones laborales y el tratamiento del conflicto en las áreas asistenciales de enfermería de las organizaciones de salud: Recomendaciones de abordaje Sanatorio Mater Dei*. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/19666/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Parodi,%20Mar%C3%ADa%20Cecilia.pdf>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(Extra 4), 23-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>

- Pino, J. (2020). Trabajo Social y Política Social: Revisión de una compleja y necesaria relación. *Servicios Sociales y Política Social [ISSN: 1130-7633]*, v. XXXVII (122), p. 91-108. <https://accedacris.ulpgc.es/jspui/handle/10553/114367>
- Quito, M., & Matovelle, M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(Extra 1), 786-806.
- Ramírez, D., López, L., & Uribe, D. (2019). MÁS ALLÁ DE LA CARIDAD Y LA FILANTROPÍA: EL SURGIMIENTO DEL TRABAJO SOCIAL EN ANTIOQUIA. *Revista eleuthera*, 20, 157-178. <https://doi.org/10.17151/eleu.2019.20.9>
- Ramón, M., Lalangui, J., Guachichullca, L., & Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 219-229.
- Real, M., & Jiménez, J. (2022). Trabajo Social en el medio rural: Desafíos para el futuro. *Servicios sociales y política social*, 127, 81-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8542246>
- Reyes, K. (2024). *Sistema organizacional de la empresa comercial Cisneros importadora Kumho Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. <http://dspace.esoch.edu.ec/handle/123456789/21878>
- Roa, M., & Garrido, C. (2019). Discriminación hacia personas transgénero: Desafíos para un trabajo social en derechos humanos. *Revista Intervención*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.53689/int.v9i1.72>
- Robalino, J., Zurita, R., Moreno, A., & Peralta, L. (2020). Memorias culinarias y representaciones tradicionales caracterizadas en la cultura ecuatoriana. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 613-633.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2616-79642020000400021&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Rodríguez, D., & Garay, M. (2020). Dimensiones de calidad de servicio en relación a la satisfacción del cliente en aerolíneas Low Cost del sector aéreo comercial peruano. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655188>
- Rojas, E. (2019). Instituto Tecnológico en Gastronomía como potenciador del espacio educativo para la innovación gastronómica en el distrito de Los Olivos, Lima 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48415>
- Romero, S., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2020). *Burnout entre los/as profesionales del Trabajo Social en España. Estado de la cuestión*. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i19.15342>
- Sánchez, C., Boada, C., Arévalo, L., & Acosta, N. (2022). Emprendimiento Social y Trabajo Social Colombiano. Análisis de Caso. *Revista Lasallista de Investigación*, 19(1), 118-134. <https://doi.org/10.22507/rli.v19n1a7>
- Santamaría, M. (2022). *El servicio de calidad en las aerolíneas europeas y aerolíneas de Oriente Medio*. <https://idus.us.es/handle/11441/141152>
- Santos, A., Aldasoro, E., Rojas, C., & Morales, H. (2019). Especies Alimenticias de Recolección y Cultura Culinaria: Patrimonio Biocultural de la comunidad popoloca Todos Santos Almolonga, Puebla, México. *Nova scientia*, 11(23). <https://doi.org/10.21640/ns.v11i23.1772>
- Santos, C. (2018). El Trabajo Social y las competencias profesionales. *Trabajo Social UNAM*, 18, Article 18. <https://doi.org/10.22201/ents.20075987p.2018.18.69808>
- Sarasola, J., González, J., & Roiz, A. (2019). *La importancia del trabajo social comunitario*. <https://doi.org/10.6018/azarbe.364411>

- Saravia, F. (2019). Espacio e intervención en trabajo social a partir de Lefebvre. *Cinta de moebio*, 66, 281-294. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2019000300281>
- Silva, J., & Bentura, J. (2022). El trabajo social uruguayo y sus bases críticas. *Serviço Social & Sociedade*, 81-100. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.272>
- Solyszko, I., González, V., & González, K. (2018). *HISTORIA DEL TRABAJO SOCIAL*. 11-34. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2845>
- Sosa, M., & Thomé, H. (2021). Memoria alimentaria, nostalgia y tiempo libre: Una aproximación a la oferta culinaria tradicional del Centro Histórico de Quito. *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 31(58). <https://doi.org/10.24836/es.v31i58.1098>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Toledo, D. (2021). *Desarrollo de propuestas de innovación gastronómica basadas en elaboraciones culinarias tradicionales ecuatorianas. | Convergence Tech*. <https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/24>
- Torres, F., & Vélez, G. (2020). Resignificar al otro: Configuraciones de la interculturalidad en la formación e intervención del trabajo social. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 22(34), 161-180. <https://doi.org/10.19053/01227238.10901>
- Valencia, E., López, I., & Patiño, A. (2019). El espacio culinario. Una propuesta de análisis desde la Antropología de la Alimentación. *Antropología Experimental*, 19, Article 19. <https://doi.org/10.17561/rae.v19.15>

- Villalva, M., & Inga, C. (2021). SABERES ANCESTRALES GASTRONÓMICOS Y TURISMO CULTURAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 13, 129-142. <https://doi.org/10.37135/chk.002.13.08>
- Vivero, L. (2020). Condiciones para una Neo-Reconceptualización del Trabajo Social en Chile, Latinoamérica y el Caribe. *Prospectiva*, 29, 193-212. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i29.8241>
- Vivero, L., & Alzueta, I. (2022). Desafíos del trabajo social en el escenario constituyente. Un análisis desde los aportes de Gramsci. *Revista eleuthera*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.2.14>



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, **Huanca Huanca, Rody Germanio** con C.C: # **1724366099** autor del trabajo de titulación: ***Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil***, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de noviembre de 2024

f. _____

Huanca Huanca, Rody Germanio

C.C: 1724366099



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, **Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen**, con C.C: # **0706060027** autora del trabajo de titulación: ***Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil***, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de noviembre de 2024

f. _____

Nombre: **Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen**

C.C: **0706060027**



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 GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcdo. Huanca Huanca, Rody Germanio Lcda. Rogel Chuquimarca, Verónica Carmen		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcda. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de noviembre del 2024	No. DE PÁGINAS:	122
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Bienestar Sociolaboral, Desarrollo organizacional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Trabajo social, bienestar laboral, recursos humanos, sector alimenticio, comunicación organizacional		
RESUMEN	<p>El estudio examina el papel fundamental de las y los profesionales del Trabajo Social, en el Departamento de Recursos Humanos Corporativos del sector privado de alimentos en la ciudad de Guayaquil, en busca de mejorar el bienestar laboral y la efectividad organizacional. Una de las debilidades percibidas, es la baja inclusión del Trabajo Social en la mayoría de los procesos organizacionales, mismo que obstaculizan de desarrollo del lugar de trabajo y el poder desarrollar habilidades sociales a través de una combinación de métodos mixtos, incluidos entrevistas Trabajadores Sociales y evaluaciones estadísticas, así como Chi cuadrado; ANOVA y correlaciones para el análisis de resultados. Las investigaciones muestran que los trabajadores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar para cerrar las brechas en los programas de salud y promover la inclusión y la diversidad. Sin embargo, su eficacia depende de una adecuada integración con las políticas de recursos humanos. Entre las actividades consideradas más importantes se encuentran la resolución de conflictos laborales, la prestación de apoyo psicológico y la implementación de medidas de responsabilidad social, todas ellas directamente relacionadas con el aumento de la satisfacción y el compromiso de los empleados, los profesionales del trabajo social son actores estratégicos para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo y las relaciones organizacionales, facilitando el desempeño y la productividad empresarial. Se recomienda fortalecer su rol a través de la educación especial, utilizando herramientas tecnológicas y desarrollando políticas inclusivas para asegurar la participación activa en la toma de decisiones, el proceso no sólo mejora el clima organizacional, sino que también garantiza un resultado económico positivo y sostenible para las empresas alimentarias</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 0981568942//+593-0982906126	E-mail:hua_ncaa20@hotmail.com veronicarogel90@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		

ECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	