



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA:

“Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial, en torno a las funciones de Trabajo Social”

AUTORA:

Jiménez Romero, Margot Jaqueline

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TUTORA:

Msc. Quevedo Terán, Ana Maritza

GUAYAQUIL - ECUADOR

15 de Marzo de 2017



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por Jiménez Romero, Margot Jaqueline, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada Trabajadora Social y Desarrollo Humano**.

TUTORA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Mendoza Vera, Sandra Janina

Guayaquil, a los 15 del mes de Marzo del año 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
DECLARACION DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Jiménez Romero, Margot Jaqueline

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, **Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial, en torno a las funciones de Trabajo Social**, previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 15 días del mes de marzo del 2017

LA AUTORA

f. _____

Jiménez Romero, Margot Jaqueline



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACION

Yo, **Jiménez Romero, Margot Jaqueline**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial, en torno a las funciones de Trabajo Social**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de marzo del año 2017

LA AUTORA

f. _____

Jiménez Romero Margot Jaqueline

Agradecimiento

Kathy, Gina, Angel, su apoyo incondicional me levantó en mis momentos de
desfallecimiento.

Glenda, me supiste contagiar de entusiasmo y me enrumbaste en este sueño,
que ahora se hizo realidad.

Carlos e Ingrid, ustedes vieron en mí, virtudes que yo no conocía, me dieron su
confianza y apoyo incondicional.

Finalmente a mi Madre, tú mi centro de admiración, mi ídolo, me enseñaste que
el límite está en donde se terminan nuestros sueños, tu dulzura, amor
incondicional no permitieron que me detenga.

Dedicatoria

A ***Danna y Valentina***, mis tesoros, sin duda alguna con sus abrazos, sus sonrisas incansables, hicieron que venciera todo cansancio para llegar a la meta.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ana Quevedo Terán

TUTORA

f. _____

Sandra Mendoza Vera

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Cecilia Condo Tamayo

OPONENTE

f. _____

Paola Mejía Ospina

DOCENTE DE LA CARRERA

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE B-2016

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

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADORES Y/O PERSONAL JERÁRQUICO DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR INDUSTRIAL, EN TORNO A LAS FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL", elaborado por el/la estudiante MARGOT JAQUELINE JIMENEZ ROMERO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	CECILIA CONDO TAMAYO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.71 / 10	9.63 / 10	9.81 / 10	9.63 / 10
	Total: 20 %	Total: 40 %	Total: 40 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.71 / 10	

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.



Miembro 1 del Tribunal



Miembro 2 del Tribunal



Oponente



Docente Tutor

Contenido

RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Antecedentes	12
1.2. Definición del problema	19
1.3. Problematización	22
1.4. Preguntas de Investigación	24
1.5. Objetivos	24
1.6. Justificación	25
CAPÍTULO II	27
REFERENTES TEÓRICOS – CONCEPTUAL – NORMATIVO ESTRATÉGICO	27
2. 1 REFERENTES TEÓRICOS	27
2.1.1. Teoría de las Relaciones Humanas	27
2.1.2. Teoría de los factores de Herzberg, Motivación – higiene	29
2.1.3. Teoría de las necesidades	30
2.2. REFERENTE CONCEPTUAL	32
2.2.1. Organización	32
2.2.2. Gestión de Talento Humano	33
2.2.3. Competencias	34

2.2.4.	Funciones	35
2.2.5.	Trabajo Social de empresa	35
2.2.6.	Bienestar y Desarrollo Laboral	36
2.2.7.	Formación y Capacitación	37
2.2.8.	Salud Laboral	37
2.2.9.	Clima Laboral u Organizacional	38
2.2.10.	Responsabilidad social Empresarial	38
2.3 REFERENTE NORMATIVO		41
CAPÍTULO III		50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		50
3.1	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	50
3.2	PROCESO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	50
CAPÍTULO IV		53
RESULTADOS		53
4.1.	Concepciones que tienen sobre la profesión de Trabajo Social los empleadores	53
4.2.	Razones que motivan la contratación de profesionales de Trabajo Social en las industrias	55
4.3.	Competencias y funciones que deben tener los profesionales del Trabajo Social desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial	60
CAPÍTULO V		66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		66
5.1.	CONCLUSIONES	66
BIBLIOGRAFÍA		69
ANEXOS		75

ANEXO Nº 1	75
ANEXO Nº 2	76
ANEXO Nº 3	77
ANEXO Nº 4	78
ANEXO Nº 6	80
ANEXO Nº 7	83
ANEXO Nº 8	84

RESUMEN

El tema del presente trabajo investigativo se trata sobre las percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial en torno a las funciones de trabajo social.

El objetivo principal de recolectar esta información, es para conocer las percepciones que se tienen en cuanto a competencias, funciones y roles que un profesional de Trabajo Social realiza en el ámbito laboral.

Para este efecto la investigación tiene una mirada desde las teorías administrativas, tales como Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, Teoría de los dos factores Motivación – Higiene de Frederick Herzberg y la teoría de las necesidades de Manfred Max-Neef; con finalidad de relacionar el campo administrativo, y conocer las necesidades que tiene una organización en el subsistema de recursos humanos.

Esta investigación intenta producir el conocimiento teórico y práctico relacionado con la gestión del talento humano y métodos de intervención que aporte al desarrollo de programas de bienestar con enfoque un enfoque holístico e integral.

Para este trabajo de titulación, se triangula con las teorías mencionadas, la opinión de la autora, la información obtenida de las entrevistas a profundidad y del grupo focal, en donde se conoce las percepciones que tienen los participantes, del que hacer actual del profesional de Trabajo social, el conocimiento adquirido sobre de la gestión del talento humano, con el fin de identificar la importancia de dichos profesionales en el ámbito empresarial.

Palabra Clave: Competencias, Funciones, Roles, Trabajo Social Empresarial

ABSTRACT

The subject of the present research deals with the beliefs of employers and/or supervisory staff of human resources in the industry around the functions of social work.

The main objective of collecting this information is to learn the perceptions that we have in terms of competences, functions and roles that a professional Social work performed in the workplace.

To this effect research have a look from the administrative theories, such as human relations theory of Elton Mayo, the two factors motivation - hygiene theory of Frederick Herzberg and the theory of needs of Manfred Max-Neeff; purposes relate to the administrative field, and know the needs which has an organization in the human resources subsystem.

This research aims to produce the related theoretical and practical knowledge with management of human talent and intervention methods that contribute to the development of wellness-focused programs approach holistic and integral.

For this titling work, the author's opinion, the information obtained from the in-depth interviews and the focus group, triangulate with the above mentioned theories, where the participants' beliefs and perceptions are known, of which the present Professional of Social work, the knowledge acquired on the management of human talent, in order to identify the importance of these professionals in the business field

Keywords: Competencies, Functions, Corporate Social Work

Introducción

Este estudio fue motivado por la necesidad de conocer el posicionamiento de los/as profesionales de Trabajo Social en el ámbito laboral, ya que desde el cambio de modelo de estado se han reformado normativas legales que velan por los derechos de los y las ciudadanos que desarrollan una actividad en relación de dependencia tanto en lo público como en lo privado, así como también objetivos estratégicos planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir.

En el capítulo uno, está el desarrollo de diferentes investigación en relación al trabajo social empresarial que se ha dado a nivel de américa latina, sin embargo en nuestro país no existe estudio alguno. Siendo de esta manera la oportunidad para desarrollar esta investigación según el planteamiento del problema en donde se justifica con la línea de investigación de la Universidad.

En el capítulo dos, los referentes teóricos que sirven como base para el desarrollo de este estudio, en lo epistemológico, normativo y estratégico.

El capítulo tres, se desarrolla la metodología aplicada en esta investigación, siendo con un enfoque cualitativo, se aplica la entrevista a profundidad y grupo focal. La población que se tomó en cuenta es el sector industrial, que cuentan con más de doscientos trabajadores, ya que de esta forma cuenta con las condiciones que debe tener requeridas para el estudio.

Finalmente en el capítulo cinco, se muestra los resultados obtenidos de la investigación, previo al análisis de las variables con la triangulación de las teorías aplicadas y la opinión de la autora desde su entender.

Esta investigación pretende conocer las percepciones del saber – hacer del trabajo social en el ámbito laboral, y que puede servir a la academia para formular propuestas de mejora a la oferta académica en relación a gestión del talento humano.

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

1.1. Antecedentes

Según algunos autores, el Trabajo Social, que en sus inicios partió de la ayuda, beneficencia y la filantropía, a través del tiempo fue tomando una forma organizada resaltando la experiencia obtenida desde su práctica diaria. Se adhiere al campo de las ciencias sociales con una amplia experiencia en las diferentes formas de interactuar con el ser humano, convirtiéndose de esta manera en una profesión para aquellos que la profesan y una disciplina para la academia (Gaitán, 2009).

Partiendo de este contexto, se dice que el objeto de estudio del Trabajo Social, está directamente relacionado con el entorno de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, transforma su realidad social tanto física, social y afectiva (Gaitán, 2009).

Y es así, que para la IFSW (International Federation Social Work), el trabajo social “promueve el cambio social, la cohesión y el fortalecimiento de las personas”, enmarcado en derechos y equidad de género; por lo tanto, involucra a las personas y las estructuras sociales haciendo frente a las diferentes problemáticas que existen en la sociedad (International Federation of Social Workers, 2016).

Esta investigación está enfocada en conocer las precepciones que tiene el sector empresarial industrial con relación al Trabajo Social de Empresa.

El Trabajo Social de empresa, consiste en la aplicación de todos los conocimientos sociales en el contexto de la empresa, tratando de entender la dinámica y la filosofía de las organizaciones. Dentro de este contexto se han analizado diferentes investigaciones realizadas en torno a este ámbito.

Siendo el bienestar social del ser humano y su entorno, el objetivo principal del Trabajo Social, desde la era de la industrialización se desprende una demanda para dicha profesión, el Trabajo Social de Empresa (TSE), con la finalidad de adaptar y encontrar un equilibrio entre los intereses económicos de las empresas y los trabajadores (Diez & Civera, 2013).

Haciendo un análisis de diferentes investigaciones realizadas en torno al Trabajo Social de Empresa, se dice que, la empresa privada se centró en sus inicios exclusivamente en el desarrollo económico y el Estado en la construcción de garantías de derechos sociales, siendo el campo de actuación el Trabajo Social de empresa, lograr el cumplimiento de los derechos de carácter laboral (Marcuello, 2006).

Se da una transformación cuando el Estado se declara provisor y proveedor de los servicios sociales, reformulando el rol de los Trabajadores Sociales, de esta manera, dichos profesionales se inclinan por las organizaciones sin fines de lucro, dejando un vacío en el ámbito empresarial (Marcuello, 2006).

Sin embargo, la oferta laboral en el ámbito empresarial, no solamente es ocupada por profesionales de Trabajo Social, sino que también la ocupan sociólogos y antropólogos, de acuerdo al requerimiento. Según un estudio realizado en Chile, las publicaciones de las ofertas laborales las promueven como “Profesionales de las Ciencias Sociales” por lo tanto, se da énfasis una superposición de límites entre ellos, de no tener una claridad en la especificidad de funciones y que a su vez no son fáciles de identificar en el campo laboral, siendo de esta manera para los Trabajadores Sociales una disminución de las ofertas dirigidas a ellos (Iturrieta, 2012).

La inespecificidad del Trabajo Social en lo laboral, se da porque involucra diferentes campos disciplinares, y en este ámbito no se tiene delimitada las funciones, dejando una apertura para que puedan desarrollarse en diferentes áreas, dependiendo de las capacidades que el profesional haya adquirido en su trayectoria (Iturrieta, 2012).

El ámbito empresarial, se presenta para los profesionales de Trabajo Social como una oportunidad de crecimiento desde la industrialización. Este campo lo definen como: “Actividad organizada, que pretende ayudar a la

adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa” (Diez & Civera, 2013); inicialmente las funciones que estaban adheridas al Trabajo Social de empresa (TSE), según Rodríguez citado en (Diez & Civera, 2013) tenía una “función asistencial paternalista”; sin embargo, para Bernard (1967) citado en Diez & Civera (2013) las actividades se articularon en tres pilares:

1. Dar apoyo Psicosocial a los individuos y colectividades que se encuentran en dificultades
2. Participar en la creación, funcionamiento y mejora de las realizaciones de la empresa y
3. Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo. Bernard 1967 citado (Diez & Civera, 2013)

Se asocia también, otras funciones, tales como: la participación en los comités de empresa, en mejorar el ambiente empresarial actualmente se lo denomina clima laboral, y absentismo laboral; se ajustan de acuerdo a la modernización de leyes y reglamentos de dicho ámbito. El TSE, desarrolla sus funciones de acuerdo a las políticas sociales de empresa, tomando en consideración el desarrollo de las personas y el bienestar ocupacional. (Diez & Civera, 2013)

La Universidad de la Rioja nos lleva a una reflexión, partiendo desde la definición de la Federación Internacional de Trabajo Social, del Trabajo Social, lo sitúa como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas, y el empowerment para aumentar el bienestar. Adicionalmente, hace énfasis en la importancia que desde la academia se incluyan contenidos sobre el rol del Trabajador Social, ya que, en el ámbito empresarial, el objetivo es lograr un equilibrio tanto en los intereses de la empresa como los de la sociedad (Del Villar & Tobias, 2013).

Su análisis lo enfocan en la oportunidad de trasladar la acción social y el conocimiento de dichos profesionales al sector privado y de forma protagónica en la Responsabilidad Social Empresarial, enfocada al bienestar de las personas con una acción responsable del capital humano.

Según Carrasco (2009) citado Del Villar&Tobías (2013), “es la oportunidad de reencuentro del Trabajo Social con la actividad empresarial”; con el aporte en salud y seguridad ocupacional, diversidad, gestión del cambio, aspectos familiares de los trabajadores (Del Villar & Tobias, 2013). Así como se describe en el siguiente cuadro

Cuadro 1: Trabajo Social de Empresa (ejemplos): dimensión legal y dimensión social

Materias	Dimensión Legal	Dimensión Social
Prevención de Riesgos Laborales	Plan de prevención de riesgos laborales	Campañas de sensibilización
Discapacidad	Cuota de reserva de empleo del 2% para personas con discapacidad, en empresas de 50 o más personas trabajadoras (o medidas alternativas)	Accesibilidad en empresas con menos de 250 trabajadores
Igualdad de Género	Planes de igualdad en empresas con más de 250 trabajadores	Planes de igualdad en empresas con menos de 250 trabajadores
Violencia contra las mujeres	Movilidad o suspensión de relación laboral con reserva de puesto de trabajo	Compromiso de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

Fuente: Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada

Elaborado por: Isabel M^a Del Villar Cuerda y Eva Tobías Olarte

Fecha: 2013

La revista, Tendencia y Retos de Costa Rica, publica un escrito resaltando el antes y el después del Trabajo Social, tomando como referencia la crisis económica que generó la segunda guerra mundial y la expansión de los movimientos sociales en América Latina. A partir de este hecho, el Trabajo Social desarrolla nuevos métodos de intervención profesional, con

referentes teóricos y metodológicos y con una apuesta a la transformación social (Chinchilla, 2015).

Para Chinchilla, en América Latina, aún existen países en donde los profesionales de Trabajo Social se desarrollan en el Gobierno, y es precisamente porque aún se mantienen políticas sociales fuertes. También menciona que no hay un desarrollo homogéneo del Trabajo Social empresarial, más bien propone que desde la experiencia recogida por seminarios y congresos, se atienda de forma particular y urgente la falta de sistematización de experiencias de este ámbito, ya que es muy escasa la presencia de debates teóricos y metodológicos en congresos, concluye exponiendo que se debe al desgaste operacional constante y largas horas de trabajo que este ámbito conlleva a los/as profesionales (Chinchilla, 2015).

Adicionalmente, ve como una oportunidad de mejora, diseñar y crear una estrategia o herramienta que pueda sintonizar las acciones de los profesionales con los lineamientos de la política pública, con el afán de engranar en solo proyecto lo que se desarrolle en el ámbito empresarial. (Chinchilla, 2015)

Para Carrasco, a partir de los noventa surge un nuevo paradigma en el ámbito empresarial, denominado **Responsabilidad Social Empresarial**, el objetivo principal es lograr un equilibrio entre la gestión de los recursos naturales, los recursos humanos y la interacción con sus interlocutores. El Trabajo Social Empresarial, tiene un papel importante en este ámbito, con acciones de bienestar en la relación de la empresa con: trabajadores, armonía con la familia, y comunidad; se busca, con la experticia propia de la disciplina, “transformar el actual capitalismo impersonal en otro de rostro humano” (Carrasco, 2009).

Sin embargo, según un estudio realizado por IESE Business School, citado en (Carrasco, 2009, pág. 79), menciona que los profesionales que están al frente de esta área “Responsabilidad Social Empresarial”, se distribuyen en: un 33% profesional con licenciaturas en Economía/Empresariales, 19% En Derecho y el 48% entre profesiones diversas como: Medicina,

Periodismo, Marketing, Psicología, etc. En este estudio se registra una ausencia del profesional de Trabajo Social, o a su vez, se identifica que ninguno de estos profesionales mencionados tenga estudios relacionados a la acción social, siendo de esta manera un punto a favor de la academia y de los propios profesionales de adquirir nuevos conocimientos y estar en la vanguardia de los cambios globalizados (Carrasco, 2009).

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia, realiza una investigación enfocada en las competencias laborales que debe tener un/a Trabajadora Social, surge desde la necesidad de adaptarse a los cambios ya previstos según los procesos modernos del estado, y las variaciones de las relaciones de poder. (Lopez & Chaparro, 2006)

Las competencias laborales, están focalizadas en las habilidades necesarias que debe tener un trabajador para desempeñar una tarea; partiendo de este principio, en los países desarrollados surge la gestión por competencias laborales en la empresa, y en los países en vías de desarrollo están asociadas al mejoramiento de los sistemas de formación; para lograr este objetivo, los gobiernos han sido los encargados de generar políticas que aseguren una formación necesaria para generar competitividad (Lopez & Chaparro, 2006).

Mientras que, en Trabajo Social, las funciones que desempeñó en la década de los '90, fueron: animador, la intervención terapéutica, la mediación de conflictos familiares, la formulación de programas y proyectos sociales. La academia se vio en la obligación de reformular la oferta académica, de tal manera que, se obtenga el conocimiento propio de la disciplina, tanto teórico, metodológico y epistémico, pero con la variante de brindar la oportunidad de escoger el aspirante, el área específica de su interés a profundizar y de esta manera aportar a la dinámica actual, que demanda la empresa actual (Lopez & Chaparro, 2006).

Un/a Trabajador/a Social de empresa, requiere tener conocimientos administrativos, legales, de políticas sociales y de trabajo, y del contexto de la empresa, ya que el impacto que puede generar con la intervención que

realice el/la profesional, deben ser conocidas por la alta dirección (Lopez & Chaparro, 2006).

Según el IV congreso de Trabajo Social, realizado en la Universidad de Huelva, España, con el tema “La Responsabilidad Social Corporativa. Un ámbito profesional para el Trabajo Social”, los expositores de este encuentro señalan que esta demanda surge a partir del informe de Brundtland, sobre el desarrollo sostenible, que tiene como base tres pilares fundamentales: ecológico, económico y social, su objetivo fundamental trata de cubrir las necesidades actuales sin dejar de velar el futuro de las nuevas generaciones (Relinque & Burgos, 2011).

A partir de la mirada del exponente, el Trabajo Social, aplica diferentes teorías y metodología para estudiar el comportamiento humano y los sistemas sociales, así como los derechos humanos y la justicia social como característica fundamental; permite a los profesionales conocer las interacciones de las personas, siendo este el motivo por el cual se dice que existe una estrecha relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y la disciplina (Relinque & Burgos, 2011).

Un Trabajador Social de empresa debe alinearse a los objetivos y estrategias de la organización, por lo tanto su incursión está visto en tres niveles: directivo, administrativo y operativo, en estos tres espacios el objetivo siempre va hacer el mismo, promover el desarrollo de los trabajadores con equidad entre familia y el trabajo, sin embargo, para estar dentro de estos niveles, se plantean estrategias a desarrollar para la actuación en el cargo, tales como: estrategias propiamente dichas de coordinación, y operativas; para lograrlo es necesario la actualización de conocimientos, con lecturas y estudios en gestión del talento humano (Chaparro & Urra, 2014).

Dentro de las principales competencias que se describen están las de tener una capacidad analítica, en cuanto a la legislación laboral, no solo local sino también lo que diferentes organizaciones hablan del bienestar laboral, presupuestos y análisis estadístico; todas estas competencias no son nuevas para el profesional, son parte de la formación y de las herramientas

de análisis para desarrollar sus funciones en cualquier ámbito. (Chaparro & Urrea, 2014)

La mediación, la comunicación, son otras de las bases de formación de dicho profesional, por lo tanto, se amplía aún más la injerencia en el ámbito empresarial con el aporte a la creación de políticas, generación de alianzas estratégicas dentro de la organización y con la comunidad; es decir, su participación se va ampliando a medida de las necesidades que tenga dicha organización (Chaparro & Urrea, 2014).

Los trabajos de investigación encontrados, muestran las distintas formas de ver al Trabajo Social en la empresa, resalta la importancia que tiene un profesional de esta rama en la organización, ya que tiene bajo su injerencia lograr un equilibrio entre los objetivos organizacionales, y el trabajador; es el indicado para diagnosticar los problemas que afecten al clima laboral, así como también tiene participación en los subsistemas de seguridad y salud ocupacional.

1.2. Definición del problema

Para esta investigación, el problema central es el desconocimiento por parte de los empleadores, en el rol que cumple un/a profesional de Trabajo Social en el ámbito laboral, deja en el aire el desgaste de una profesión que según Pardo & Arteaga (2001), se enfoca en entender al ser humano como fuente de vida, que al desarrollar sus capacidades y habilidades puede generar transformaciones incalculables.

En el contexto ecuatoriano, existe la normativa legal contemplada en el código de trabajo, Artículo 42, que obliga a las instituciones públicas y privadas a contratar los servicios un profesional de trabajo social, dependiendo de la cantidad de trabajadores que tengan en su nómina, siendo de esta manera que si son 100 empleados corresponde a un profesional de la rama, y que va en aumento el número de profesionales por cada trescientos empleados más. (Codigo de Trabajo, 2008)

Con la implementación de este artículo, vuelve a tomar partido la profesión, ya que es sujeto de auditoría por parte de la entidad reguladora, Ministerio de Trabajo. En el código de trabajo se especifica que la persona que ocupe el puesto debe ser profesional titulado en la rama, sin embargo, en las auditorías aplicadas por entidad, solo pide como evidencia el contrato de trabajo del profesional, dejando de esta manera una posibilidad de que el empleador pueda contratar los servicios de un/a estudiante de Trabajo Social para cubrir la demanda. (Ver anexo 6)

Así mismo, y debido desconocimiento de las capacidades, competencias y habilidades que tiene un profesional de Trabajo social, se ubica a dicho profesional, en la estructura organizacional bajo la línea de reporte del área de Recursos Humanos, por lo tanto, según Chiavenato (2007), el enfoque que tiene esta área es que las actividades que realizan estén orientadas al servicio de los trabajadores, administrando los beneficios que ofrecen, con el objetivo de promover bienestar dentro de la organización (Chiavenato, 2007).

Sin embargo, el perfil profesional se elabora en base a la necesidad de la empresa y del área, un reflejo de aquello son las ofertas laborales que se publican en la web, en donde solicitan Trabajador/as Sociales que tengan experiencia en el ámbito laboral por más de un año, que sean profesionales con título o estudiantes de los últimos años, los conocimientos que solicitan es en temas de legislación laboral, salud ocupacional, y las funciones relacionadas en actividades de administración de los beneficios que la institución ofrece. En el siguiente cuadro muestra las ofertas lanzadas en el mes de noviembre de 2016. (Multitabajos, 2016)

Cuadro N°2. Análisis de ofertas laborales para Trabajador/as Sociales en el ámbito laboral	
Conocimientos	Funciones del Área
Subsistemas de Recursos Humanos	Orientar a los trabajadores en los servicios que brinda el IESS
Legislación laboral. - código de trabajo	Apoyo con el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Ley de seguridad de Social	Apoyo en los procesos de Recursos Humanos
Normativa de Seguridad y Salud Ocupacional	Administrar los beneficios de la compañía hacia los trabajadores
Ley de discapacidades	Actividades culturales
Beneficios sociales públicos Utilitarios	Seguimiento en indicadores de ausentismo Visitas domiciliarias: por temas de políticas de empresa, y por ingreso de personal
Fuente: Multirabajos.com Elaborado por: Margot Jimenez Fecha: 06/11/2016	

Analizando las ofertas, estas se enfocan en el apoyo a los departamentos de recursos humanos y seguridad industrial, y las funciones específicas del cargo estar orientadas en brindar una guía a los trabajadores en los servicios sociales públicos. Mientras que, desde el trabajo social propiamente dicho, tiene un amplio abanico de conocimiento que se puede aplicar en la industria, tomando como principio básicos la transformación de la realidad social de cada trabajador.

Siendo de esta manera, los empleadores o representantes de recursos humanos desconocen el perfil de egreso que entrega la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a la sociedad, siendo así, “capacidad de emprendimiento, con pensamiento crítico, con capacidad de comprensión de las problemáticas sociales contemporáneas; y, con capacidad para intervenir situacionalmente y sistémicamente, estableciendo múltiples relaciones en sus espacios de intervención” (UCSG, 2014).

El enfoque investigativo que se utiliza en el aprendizaje, permite desarrollarse con diferentes métodos de intervención que pueden ser aplicados en el ámbito laboral, tal es así, que cada profesional graduado de Trabajo Social, puede implementar programas y proyectos que vayan acorde a los requerimientos de la organización, ya que también tiene el conocimiento en la gestión de talento humano. (UCSG, 2014)

1.3. Problematicación

En las ciudades de Guayaquil y Duran, según el INEN, existe un porcentaje del 31,8% de empresas, que emplean a más de 300 trabajadores, y son consideradas como grandes empresas, esto quiere decir que al menos un profesional de trabajo social deben contratar para cumplir con lo normado en el código de trabajo (INEC, 2016)

Si consideramos este porcentaje, se genera una demanda de profesionales para el área, considerando que en la ciudad solo la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, ofrece dicha profesión, y la implementación de controles de cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo, desde este punto de vista, se busca cumplir y para justificar una contratación no contemplada se asigna actividades que están ligadas al área de talento humano.

Adicionalmente, también se contratan estudiantes de Trabajo Social, debido a la demanda, por lo tanto, la profesión se debilita en el sentido de que la formación no ha sido completada y lo que puede ofrecer de parte del trabajador/a (estudiante de trabajo social) es lo que hasta el momento puede haber adquirido en su proceso de formación.

Para dimensionar esta demanda, en nuestro país, que es considerado en vía de desarrollo, existen cinco clasificaciones de empresas privadas según el volumen de ventas y número de empleados que ocupan, denominadas por el INEC, que son: micro empresas, pequeña empresa, mediana empresa A, mediana empresa B y grande empresa; para esta investigación se considera las siguientes: mediana empresa B que emplea de 100 a 199 personas y grande empresa de 200 en adelante. (INEC, 2016)

El 29% de la mediana empresa B, que emplea de 100 a 199 personas, requiere al menos un (a) trabajadora Social; el 36% de la empresa grande requieren más de dos profesionales en Trabajo Social. (INEC, 2016)

Cuadro N°3: Porcentaje de empresas		
PROVINCIA	MEDIANA EMPRESA "B"	GRANDE EMPRESA
TOTAL	100,0%	100,0%
GUAYAS	29,3%	31,8%
* El total de empresas en el año 2014, comprende las unidades económicas que registraron ventas en el SRI, registraron personal afiliado en el IESS o perteneciendo al RISE pagaron impuestos sobre sus ingresos en el SRI		
<i>Fuente: INEC - Directorio de Empresas y Establecimientos 2014</i>		
<i>Elaborado por: INEC</i>		
<i>Fecha: 2014</i>		

Cuadro N°4: Clasificación de las empresas		
Clasificación de las empresas	Volúmenes de ventas anuales	Personal ocupado
Micro empresa	Menor a 100.000	1 A 9
Pequeña empresa	De 100.001 a 1'000.000	10 A 49
Mediana empresa "A"	De 1'000.001 a 2'000.000	50 A 99
Mediana empresa "B"	De 2'000.001 a 5'000.000	100 A 199
Grande empresa	De 5'000.001 en adelante	200 en adelante
Nota: Estratos de Ventas, según la Comunidad Andina de Naciones.		
<i>Fuente: INEC - Directorio de Empresas y Establecimientos 2014</i>		
<i>Elaborado por: INEC</i>		
<i>Fecha: 2014</i>		

Otro factor, es la interposición de roles al realizar actividades que son de competencia del área de talento humano, el análisis de las oferta laborales lanzadas en multitrabajos, incentiva a levantar esta instigación, de cuáles son las percepciones que tienen los empleadores de esta disciplina, ya que al no tener un perfil establecido de acuerdo a los conocimientos que tiene, se cae en el desacierto de permitir la contratación

de estudiantes, desgastando de esta manera el posicionamiento del Trabajo Social Empresarial.

1.4. Preguntas de Investigación

- ¿Qué percepciones sobre Trabajo Social configuran el perfil de la profesión en el ámbito laboral?

Sub Preguntas

- ¿Qué razones motivan la contratación de un/a Trabajador/a Social en la empresa?
- ¿Cuáles son las competencias y funciones que tienen y deben tener los profesionales de Trabajo Social del sector industrial?

1.5. Objetivos

Objetivo General

Conocer las percepciones que tienen los Empleadores, en torno a las funciones de Trabajo Social del sector industrial con la finalidad de contribuir a la formación de nuevos perfiles profesionales para este ámbito de trabajo.

Objetivos Específicos

- Descubrir las concepciones que tienen los empleadores sobre la profesión de Trabajo Social.
- Identificar las razones que motivan la contratación de profesionales de Trabajo Social en las industriales.

- Señalar cuáles son las competencias y funciones que deben tener los profesionales del T S desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial.

1.6. Justificación

En la actualidad el país está regido por un modelo de estado de derechos, en donde la calidad de vida del ser humano es prioridad, esto comparando con los objetivos propuestos en esta investigación, se intenta rescatar al Trabajo Social Empresarial, poniendo en evidencia qué se conoce de aquello y qué limitaciones tienen para ejercer la profesión basada en derechos.

Partiendo del punto de vista de los derechos, en la Constitución del 2008, y el cambio a un modelo de derechos, pone en primera plana los derechos de los ecuatorianos, el Estado de derecho tiene visión social sometido al derecho en función al principio de legalidad; mientras que como Estado de derechos se garantiza el cumplimiento de los derechos y está directamente relacionado con la dignidad humana (Palacios, 2014).

Desde este enfoque de derechos, en el Plan Nacional de Buen Vivir, en su objetivo 4 “Fortalecer y mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” (Senplades, 2012), al conjugar este objetivo con la normativa que regula la empresa privada, los profesionales de Trabajo Social, están en la capacidad de incursionar en el ámbito laboral.

Desde el sector industrial, empresas que cuentan con más de doscientos trabajadores, está en obligación de emplear Trabajador/as Sociales, por un cierto número de trabajadores, esta obligatoriedad considera que es cumplir con una cuota mínima de dichos profesionales para no recibir una sanción por parte de la entidad regulatoria.

La empresa ecuatoriana cumple con un papel fundamental, generar empleo y de esta manera se útil para sociedad, afrontando el cambio de

modelo de estado, por lo tanto se vuelve un eje principal para el desarrollo de las personas, se convierte en un ambiente propicio para el desarrollo de los trabajadores/as, tanto a nivel individual, profesional, con su grupo de pares y su familia, siendo de esta manera el campo de acción del trabajo social.

Sin embargo es necesario conocer las percepciones que tienen los empleadores sobre la profesión para de esta manera reivindicar el trabajo social en el ámbito laboral, conseguir un espacio de participación y generar una sinergia tanto con el empleador como los trabajadores.

Mientras que desde la academia, se reformula el perfil egreso de un/a profesional de Trabajo Social, para aportar al cambio de modelo de estado y responder a las demandas de la sociedad, siendo de esta manera que dicho perfil es holístico e integral con enfoque de género, intergeneracional e intercultural. Sin embargo, conocer la realidad empresarial aportaría a generar nuevas estrategias para que el trabajo social logre un posicionamiento de acuerdo al conocimiento científico que posee.

CAPÍTULO II

Referentes Teóricos – Conceptual – Normativo Estratégico

2. 1 Referentes Teóricos

2.1.1. Teoría de las Relaciones Humanas

Diversas teorías administrativas, surgieron de acuerdo a las necesidades presentadas por las organizaciones en cada época, en tal sentido cada una tuvo su éxito de acuerdo a las soluciones o justificaciones a las demandas exteriorizadas. Para esta investigación la teoría de estudio es la de las relaciones humanas, por tener un enfoque humanista y dar realce al desarrollo tanto económico como psicológico del trabajador.

Esta teoría administrativa se originó en Norteamérica en el siglo XX, nació por la necesidad de humanizar y democratizar la administración, a diferencia de la teoría clásica de la administración, mira al individuo como parte del proceso, lo considera como un hombre social. Esta teoría se le atribuye a Elton Mayo, así como también Merry Perder Follet, Abraham Maslow, que formaron parte de su equipo investigador. (Chiavenato, 2007)

Su principal referente es considerar a la organización como una agrupación de seres humanos, se centra en los individuos, la delegación total de la autoridad, compañerismo y apertura, importancia de la interacción humana entre los trabajadores, cordialidad entre los involucrados, grupo eficiente e interpersonal. En sí, es tener una alta producción en un entorno laboral armónico entre ellos. (Chiavenato, 2007)

La aplicación de un experimento, por el equipo de Elton Mayo (1924) con un grupo de trabajadores llegaron a la conclusión de que la satisfacción laboral depende de la estabilidad, de un ambiente amistoso y la participación trabajadores y supervisores. Dentro de las características de esta teoría, se puede indicar que:

La actividad laboral es netamente social. La producción estará influenciada por las acciones grupales que por el salario que reciban. El comportamiento del trabajador en el ámbito laboral y el entorno grupal son elementos esenciales para la producción. El trabajador va a funcionar en grupo no aisladamente, la actividad de administrar se basará en crear una organización capacitada para entender y comunicarse, guiada por jefes justos, convincentes y que sean considerados por el recurso humano. (Chiavenato, 2007)

Los resultados de dicho experimento, dan como respuesta a que el ser humano se desarrolla en un ambiente social, por lo tanto, los ambientes rígidos no permiten el desarrollo, y se define dicho resultado en tres aristas: Social, económico y desarrollo profesional. Es así que Pardo & Arteaga menciona que el trabajador “Un ser multidimensional, que elabora y construye sus relaciones, responsabilidades, compromisos y pertenencias tanto a nivel individual como social, a nivel afectivo, cultural y económico” (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001, pág. 66)

Es así como se definen que una organización, debe tener políticas flexibles, el trabajo en grupo o equipo aporta con mayor eficacia al logro de objetivos, también es importante considerar que el desarrollo tecnológico crea barreras para la vinculación social por lo tanto la sugerencia de Mayo es tener una administración comunicativa, adaptable cambios, el reconocimiento al esfuerzo tanto individual como grupal y la integración con la sociedad, la familia y grupos informales. (Chiavenato, 2007)

Sin embargo, claramente lo señala Mayo (1924) citado en Chiavenato (2007), una organización persigue tener eficiencia en sus procesos y como resultado el logro del cumplimiento de objetivos, por lo tanto se genera una incompatibilidad entre la empresa y el trabajador, para el autor la clave está en las relaciones humanas que se generen y la cooperación, llamando a este último como bienestar social. (Chiavenato, 2007)

Entonces, se concatena con lo que lo menciona Pardo & Arteaga (2001), de la importancia en las organizaciones de que se genere una Gestión Social Integral, comprendiendo que al ser humano como ser social,

desarrollar sus talentos, y crear oportunidades de crecimiento. Así mismo no separa los objetivos organizacionales, más bien debe existir una sinergia entre los que dirigen la organización, los empleados y Trabajo Social, de no existir el resultado sería una organización atomizada y paquiderma. (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

2.1.2. Teoría de los factores de Herzberg, Motivación – higiene

Diversos autores definen que la satisfacción laboral no es para todos, ni tampoco en todas las áreas laborales, sin embargo, a finales de la década de 1950, una teoría desarrollada por Frederick Herzberg, pone sobre la mesa dos dimensiones en la satisfacción laboral: Higiene y Motivación. (Chiavenato, 2007).

En esta teoría se menciona que el hombre tiene una doble satisfacción de necesidades que son la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la segunda, de crecer emocional e intelectualmente, por lo tanto, define dos factores que nos orientan al comportamiento humano: Higiene y Motivación (Manso, 2002):

- Factores higiénicos.- están considerados como el ambiente que rodea al individuo dentro de la organización, específicamente cuando se habla de supervisión, relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo y las políticas y prácticas administrativas. Con este conglomerado de acciones, según el autor, el trabajador logra su satisfacción en el trabajo. Sin embargo, no se atribuye totalmente el origen de la motivación, sino que solo contribuyen a disminuir la insatisfacción (Manso, 2002).

- Factores motivacionales.- se denomina a aquellas variables satisfactorias que los trabajadores puedan obtener dentro de la organización; es así que la realización personal en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, la trascendencia en la realización de una tarea, las responsabilidades que pueda llegar a tener con la gerencia, las

oportunidades de avance profesional y crecimiento en el trabajo, estos motivadores como lo llama Herzberg, contribuyen en la persona un elevado nivel de motivación y como resultado un alto desempeño. (Manso, 2002)

Esta teoría nos permite analizar que la influencia del ambiente físico y de salud junto con el crecimiento profesional, permite tener un trabajador feliz, satisfecho, productivo; por lo tanto, una organización no solo tiene que crecer en números sino también en ofrecer una satisfacción laboral a sus trabajadores.

Ya en la práctica, el área de recursos humanos, ejecuta planes de carrera, para los trabajadores, con la finalidad de crear oportunidades para el desarrollo profesional y personal, siempre basada en las necesidades que tiene la organización. Por lo tanto, el aporte desde trabajo social va en el diagnóstico del clima laboral o algún sistema de medición del ambiente laboral para identificar las necesidades y planes de acción para lograr el objetivo. (Iturrieta, 2012)

2.1.3. Teoría de las necesidades

Las necesidades del ser humano son múltiples, así lo describe Max Neef en la teoría de las necesidades, estas necesidades son interdependientes, no son lineales, sino que son un sistema complejo que es difícil establecer prioridades, si bien es cierto, una persona debe tener al menos un satisfactor, ya que la ausencia de ellos lo llevaría a la muerte. (Max Neef, 1987)

Esta teoría contempla categorías axiológicas y existenciales. Las axiológicas están directamente relacionadas con los satisfactores, mientras que las existenciales comprometen directamente al ser tener hacer y estar. Max Neef aporta que, si el enfoque es lineal y no dinámico, la estrategia sería, establecer prioridades y se empezaría a partir de las carencias de subsistencias observadas, por lo tanto, como resultado se darían los programas con orientación asistencialista (Max Neef, 1987).

Así mismo, Max Neef, habla de las limitaciones para el desarrollo que son atribuidas a los componentes económicos y las crisis de los países, la frustración del desarrollo, por lo tanto atribuye que una necesidad puede ser satisfecha de múltiples modos, desde esa mirada, propone que analógicamente un satisfactor puede cubrir varios tipos de necesidades, sin embargo, los satisfactores pueden ser también, destructores, inhibidores, singulares o pseudo-satisfactores, nos lleva al análisis de que un satisfactor puede cubrir varias necesidades, así como también pueden existir destructores de necesidades. (Max Neef, 1987)

Dentro de la organización, los satisfactores se visibilizan en lo económico, la seguridad, la asistencia, el desarrollo profesional, etc. Estas categorías se ubican de acuerdo a como cubren la necesidad en cada trabajador, como ejemplo, la seguridad en el trabajo vista de dos ámbitos, en estabilidad laboral y desarrollo profesional, si una de las dos no se cumple existe un satisfactor inhibidor; ya que aporta a mantener lo económico, pero no la satisfacción de crecimiento.

2.2. REFERENTE CONCEPTUAL

Desde el planteamiento del problema, y con la inquietud de conocer las percepciones que se tienen en torno a capacidades y funciones que un profesional de Trabajo Social puede desempeñar desde la empresa, se desarrolla el presente marco conceptual.

El tema de la presente investigación cualitativa es sobre “Percepciones que tienen los empleadores del sector industrial en torno a las funciones de trabajo social”. Luego de analizar varias investigaciones y desde un bagaje teórico, se ha considerado dimensionar la importancia del trabajo social en la empresa.

Para Idalberto Chiavenato, la Administración de Recursos Humanos define que, las personas necesitan de la organización, y ésta necesita de la persona; desde esa perspectiva se da un enfoque humanista, consecuentemente, se considera a la persona como tal, sujeto de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales. Las personas, como recursos dotados de habilidades y capacidades, destrezas y conocimientos, son necesarias para la tarea organizacional (Chiavenato, 2007).

2.2.1. Organización

Según Chiavenato (2007), una organización se la considera con un sistema de actividades conscientemente coordinadas por uno o más personas, sin embargo, la cooperación que pueda existir entre estas personas dan la existencia de la organización. (Chiavenato, 2007)

A la organización también se la considera como un sistema abierto de interacciones, partiendo de la teoría de las relaciones humanas, se dice que existe organización siempre cuando, dentro de ella se forje la comunicación, la contribución a una acción conjunta y alcanzar objetivos en común.

La satisfacción es en doble vía, tanto para el trabajador como para la organización, la contribución de cada integrante dependerá del sistema de recompensa que la empresa tenga.

Cada organización, dependiendo de la actividad que realización, tienen una estructura de organizacional que se diferencia entre sí, depende del tamaño, de lo que producen si son bienes o servicios, por cuanto se las llama como industriales, de servicios, educativas, de turismo y gastronómicas, de tecnología y de salud.

En el siguiente gráfico, se muestra como están constituidas las organizaciones, que son, que tienen y que hacen.

Gráfico 2: Lo que constituyen a las organizaciones



Fuente: Chiavenato, 2007

2.2.2. Gestión de Talento Humano

Comúnmente se conocía, Administración de Recursos Humanos, pero este subsistema ha sufrido varios cambios y precisamente estos surgen con la era de la revolución industrial, del conocimiento, etc. La gestión de Talento humano se basa en tres aspectos fundamentales: considera a los trabajadores como socios, activadores inteligentes de recursos, y socios de la organización.

La gestión vista desde el mundo empresarial es la administración de personas, pero para Fernando Fantova, es el proceso mediante el cual, se puede influir en las personas, y en sus entornos organizacionales, a fin de encontrar un ajuste dinámico satisfactorio entre las personas y la actividad que los involucra, obteniendo como resultado, mayor aportación de la persona hacia la organización, y de la organización a la persona. (Fantova, 2006)

Para Chiavenato (2008) la gestión del talento humano depende de aspectos como: “La cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2008, pág. 42)

La gestión de recursos humanos busca mantener y generar recursos con calidad, y en el momento adecuado, para lo cual la gestión tiene sus subprocesos:

- Planificación y evaluación
- Diseño de puestos
- Incorporación
- Integración
- Promoción

Estos subprocesos parten de las políticas de la organización, la misión y visión y objetivos organizacionales.

2.2.3. Competencias

Las competencias están definidas por el conjunto de destrezas, habilidades conocimientos y características conductuales que al ser combinadas pueden desempeñar una situación de trabajo con un rendimiento superior en la ejecución diaria de su carga. Dichas competencias también están correlacionadas con la conducta del ser humano. (Dalziel, Cubeiro, & Fernandez, 1996)

Para Martha Allen (2007), es la combinación de las capacidades más el compromiso y más la acción, esto hace que la persona, tenga un talento individual y destreza en las actividades que realiza (Alles, 2007)

Según INTCAP (2004) citado en Lopez & Chaparro (2006); reconoce tres tipos de competencias: Competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas, cada tipología de competencia es medible de acuerdo a indicadores específicos para cada una de ellas.

Competencias Básicas: las definen como aquellas que son de índole formativo

Competencias Genéricas: conocimiento y habilidades que están asociadas al desarrollo en diferentes áreas de ocupación

Competencias específicas: están asociadas al conocimiento y habilidades en ocupaciones específicas necesarias para ejercer las funciones del cargo

2.2.4. Funciones

Martha Alles (2007), denomina a las funciones como las tareas o actividades específicas que desarrolla el trabajador en su cargo, para cumplir con estas funciones, tiene que tener competencias y habilidades desarrolladas que le permitan desempeñarse con conocimiento. (Alles, 2007)

2.2.5. Trabajo Social de empresa

El Trabajo Social Empresarial no fue inventado innecesariamente por un número de profesionales o empresarios, es una revelación profesional que fue establecida por circunstancias históricas surgidas por la manera de producir a dichas épocas. En aquel tiempo, en América Latina, no era indispensable dentro de las funciones del Trabajo Social, el mejorar el estilo de vida del individuo, su incorporación social y el adelanto en construir una sociedad democrática, justa y solidaria (Chinchilla, 2015).

Luz Patricia Pardo, define a los profesionales de las ciencias sociales como aquellos que, tienen una formación humanista y científica, conocimientos suficientes que le permiten estar frente a las distintas necesidades sociales, con capacidad de desarrollo, sensibilidad y responsabilidad social, lo que le permite tomar decisiones dentro de sus

propios parámetros. (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

Sin embargo el Trabajo Social de Empresa, según Valverde (1990), busca “lograr una satisfacción personal y grupal en las tareas, el aumento de la producción y de la productividad en la empresa..., el alcanza de un mejor bienestar social de los conjuntos humanos involucrados en una actividad empresarial” (Valverde, 1990)

Así mismo, Pardo define se definen las siguientes categorías que, ubican al/la trabajador/a social, en el ámbito empresarial:

- Bienestar y desarrollo del talento humano
- Formación y capacitación
- Medio ambiente socio laboral

2.2.6. Bienestar y Desarrollo Laboral

Bienestar Social, busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan al desarrollo del trabajador, su calidad de vida y la de su familia y a su vez incrementar los niveles de eficiencia, satisfacción e identificación con el trabajo. (Aguilar, Cruz, & Jiménez, 2007)

Luz Patricia Pardo, establece al subsistema “Bienestar y desarrollo humano”, como un área de soporte que busca equilibrio en la dinámica empresarial, pues, participa en la creación de un ambiente adecuado para los trabajadores, así como también, contribuye a cumplir con normativas de seguridad y salud ocupacional (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001).

Para un correcto desarrollo de Bienestar Social dentro de la organización, debe tener un compromiso con la alta gerencia, así como también el conocimiento pleno de la realidad empresarial, y la coordinación con los mandos medios. Para Pardo & Arteaga, es de competencia directa del trabajador social, la planeación, diseño y desarrollo del programa de bienestar social, y el involucramiento de los mandos medios que también adquieren un compromiso (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

2.2.7. Formación y Capacitación

“La formación constituye un proceso de enseñanza – aprendizaje” (Pardo & López, 2008) Se trata de desarrollar capacidades de los seres humanos, con conocimientos integrales que les permita conocer, permanecer, experimentar en el mundo en el que viven. (Pardo & López, 2008), cuando desde la organización se forma a sus integrantes, cada uno de ellos estarán en la condiciones para desarrollarse sobre lo que quieren tanto desde su individualidad, como con la misma organización y la comunidad.

Un proceso formación debe ser integral y según el modelo de Pardo & Arteaga (2001) consta de tres etapas:

- **Etapa diagnóstica.**- en esta etapa es conocer a la organización, sus talentos y una aproximación a la cultura organizacional. (Pardo & Arteaga, 2001)
- **Etapa de organización.**- en esta etapa se delimita el campo de acción y los equipos participativos (Pardo & Arteaga, 2001)
- **Etapas de evaluación de proceso.**- en esta etapa se determinan los hallazgos de la investigación. Dentro de esta etapa también se considera la fase evolutiva. (Pardo & Arteaga, 2001)

Para Idalberto Chiavenato, la capacitación tiene un significado y un propósito; por un lado, se prepara al individuo para el puesto de trabajo, en tanto que, el propósito es educar para mejorar el ambiente, al interior, y fuera de trabajo (Chiavenato, 2007).

Menciona Pardo & Lopez (2008), la capacitación organizacional está dirigida a grupos pequeños, se basa en la necesidades del área, es un proceso comunicativo, que por forma parte del gran eje que es la formación.

2.2.8. Salud Laboral

Esta subcategoría, específicamente, está basada en el cumplimiento de las normativas legales que rigen en relación al cuidado de la salud de los trabajadores, dentro de la organización. Sin embargo para Pardo & Arteaga, lo considera como una dimensión y la denomina como medio

ambiente socio laboral, ya que abarca las relaciones e interacciones interpersonales, la participación grupal, comunicación y liderazgo, Seguridad Industrial, relaciones laborales.

En nuestro país el subsistema de seguridad industrial, esta implementado en las industrias debido a que forma parte de los cumplimiento legales exigidos por la seguridad social, cabe indicar que existe un departamento específico encargado de la ejecución de los planes.

- Seguridad y Salud Ocupacional
- Medio Ambiente

2.2.9. Clima Laboral u Organizacional

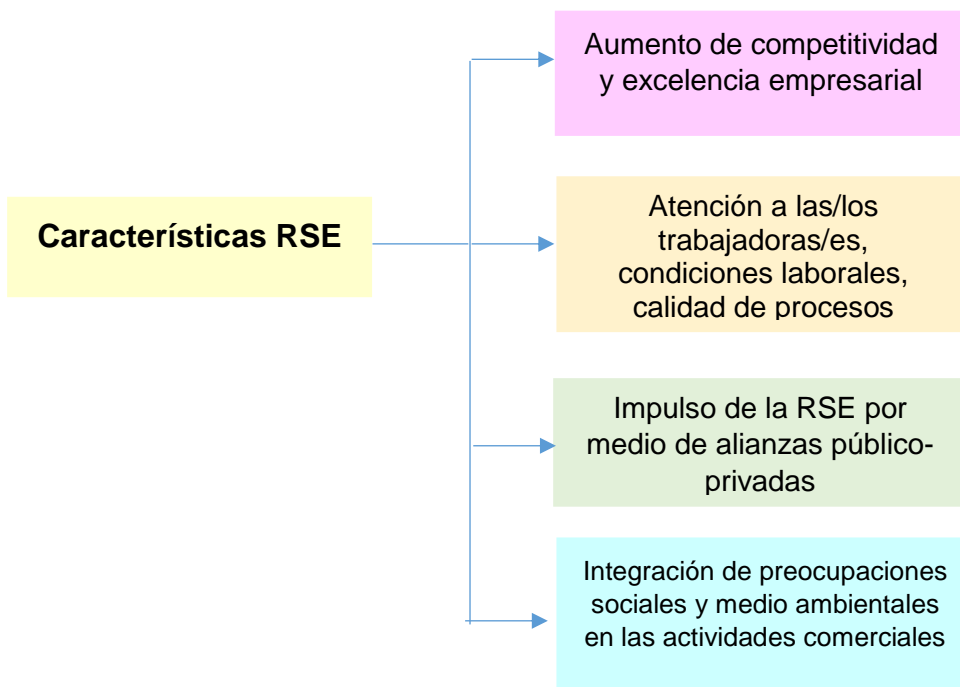
Esto está íntimamente relacionado con el nivel de motivación que tenga cada uno de los integrantes de la organización y, determinarlo, depende de tres factores que, responden a la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano (Chiavenato, 2007):

- Sentirse bien consigo mismo
- Sentirse bien con relación a las otras personas
- Ser capaces de enfrentarse a las demandas de la vida

2.2.10. Responsabilidad social Empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una práctica que tiene su tiempo; pero no así en la incorporación del Trabajo Social en esta dinámica profesional. Según Cerdas (2005) citado por Chinchilla (2014) de ser aplicada, la RSE, tendría un importante desempeño en la práctica, es decir, las empresas se esforzarían por ocupar parte de sus ganancias en optimizar el nivel de vida, así como las capacidades de trabajo de sus empleados, fomentando una forma ética de producción para con sus habitantes, como por ejemplo, el compromiso con el medio ambiente, acatamiento de las leyes laborales, inversión social, entre otros, siendo su objetivo principal el que su empresa adquiera riqueza económica.

Gráfico N°1. Características de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial)



Fuente: (Chinchilla Montes, 2014, pág. 202)

Elaborado por: Margot Jiménez Romero

Tal como asevera Groppo (2007) citado por Chinchilla (2014) cuando expresa: “incluso aumenta el valor de sus acciones y la marca de la empresa”, lo que quiere decir, que además de sentirse bien el empleado, no sólo gana él como parte integrante, sino que la organización llega a ser conocida socialmente, por su comportamiento institucional hacia los demás, es decir, tanto el contexto interno como el externo. Empieza una consolidación como tal, cuando son respetuosos del contexto laboral de sus trabajadores y se extienden al beneficio de las comunidades cercanas.

Es decir, la RSE no sólo se delimita a la situación interna de la organización, sino que avanza externamente, tales como, poblaciones cercanas, sus empleados y accionistas, y un gran número de involucrados (stakeholders) como por ejemplo: clientes, proveedores, socios

comerciales, consumidores, autoridades públicas, organizaciones sin ánimo de lucro (Chinchilla Montes, 2014).

Así pues, la acción social empresarial es: “el conjunto de acciones no lucrativas de la empresa, cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades donde actúa, mediante proyectos sociales, formativos, culturales o medioambientales” (Chinchilla, 2015).

El desarrollo de una empresa ejerce influencia y a su vez es influenciado por el contexto en el que interactúa, de ahí, la necesidad de implementar vías comunicativas para un acercamiento entre la organización y las personas o grupos que, ya sea de forma positiva o negativa, la empresa ejerza sobre ellos. Así, la parte corporativa podrá gestionar inquietudes, consultas, requerimientos, arreglos, etc. que la otra parte lo solicite de manera formal. (Chinchilla Montes, 2014)

2.3 REFERENTE NORMATIVO

El presente marco normativo, tiene como base identificar dentro de esta investigación, el aporte de la profesión en el ámbito laboral, con aquellas normas principales y secundarias que sustentan el trabajo digno, y la calidad de vida laboral. Por lo tanto, se considerando la jerarquía de las normas.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Para el análisis, se empezará con la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, que, luego de su aprobación en Montecristi, define un estado de derechos, siendo su prioridad, garantizar el correcto desenvolvimiento de la sociedad, en salud, bienestar, trabajo, educación, etcétera; relacionado a la profesión, el Trabajo Social trata con individuos, se interesa por su entorno, y logra una transformación de distintas realidades que acongojan a los seres humanos.

El título II de la Constitución, conformado por nueve capítulos, están considerados los derechos que los/as ecuatorianos/a; por lo tanto en el artículo 6 de la carta Magna establece que cada ecuatoriana/o gozará de los derechos establecidos en la Constitución, define la ciudadanía, por nacimiento y por naturalización, así como también, se amplía la cobertura a los extranjeros que viven en el país. Así mismo, los citados derechos no se comercializan, traspasan, por tanto, están dirigidos a cada ciudadano, sin importar condición, etnia, identidad de género, nacionalidad, etcétera. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el capítulo segundo, se mencionan los derechos del buen vivir, habitar en un ambiente sano, y ecológicamente equilibrado. En el artículo 14, sección segunda, se compromete a la sociedad a conservar el medio ambiente de tal modo que, se le declara de interés público, relacionándolo con el mundo empresarial. Esto se cumple con la obtención de licencias

ambientales que obligan a los empleadores a implementar políticas internas, siendo el Ministerio de Ambiente el ente regulador de cumplimiento. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La educación, es considerada uno de los derechos que aportan al buen vivir, “ineludible e inexcusable”; a partir del año 2008, hasta la actualidad, el sistema educativo en Ecuador, sí ha experimentado cambios positivos con el afán de cumplir con lo mandante en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De igual manera, la Salud es un derecho que forma parte del buen vivir, y es considerada en la Constitución, por lo tanto, se generan políticas económicas, sociales, culturales, educativas, y ambientales, con acceso a programas, y acciones de promoción de la salud integral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El trabajo y la seguridad social, como derechos, están relacionados directamente con la realización personal, y la base de la economía; se garantiza el respeto a la dignidad, a tener una remuneración producto del esfuerzo, y desarrollar actividades en un ambiente seguro. También la seguridad social es vista como un derecho del cual no es renunciable. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el capítulo tercero de la constitución, se ampara los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, dentro de este grupo se contempla a los adultos y adultas mayores, jóvenes, mujeres embarazadas, niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, privadas de libertad, movilidad humana.

Así como también en el capítulo IV se contempla el derecho a las comunidades, en el quinto derecho a la participación, en el sexto derecho de libertad, derechos de naturaleza en el capítulo séptimo, en el octavo los derechos de protección (Constitución de la República del Ecuador, 2008); por lo tanto todos los ciudadanos y ciudadanas estamos en la obligación de

cumplir y hacer cumplir lo contemplado en la carta magna, aterrizando en el ámbito laboral, y conectando con el accionar del profesional de trabajo social, su campo de acción es velar por el cumplimiento de los derechos y normas establecidas.

2.3.2. Tratados Internacionales

Uno de los tratados internacionales que se relacionan con el accionar del trabajo social, es con la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en donde se regulan todas las formas de trabajos, con el objetivo de aportar al desarrollo del país en el ámbito laboral, de esta forma, la oportunidad de trabajo para personas que estén disponibles, siendo productivo, mejorándose la economía, y la condición de libertad para escoger un empleo y, a la vez, el desarrollo formativo que debe tener (Organización Internacional de Trabajo, 2016).

Por otro lado, también se tiene otro convenio relacionado con el trabajo forzoso, el trabajo infantil en conjunto con la Unicef y los países que tienen convenios; el derecho a la libertad sindical y protección del derecho de la sindicalización, discriminación, edad mínima para empleo, seguridad social, etcétera. (Organización Internacional de Trabajo, 2016)

Otro tratado es con el Organización Mundial de la Salud, su objetivo es destacar que la salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico, estos convenios están ligados con el Ministerio de Trabajo y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el último con un departamento específico como es Riesgo del trabajo, se aterriza con reglamento que direcciona los programas preventivos de salud ocupacional.

2.3.3. Leyes y Códigos Orgánicas

Dentro de las leyes orgánicas que tienen jurisdicción con lo laboral, y por ende con el accionar de trabajo social se encuentra:

Ley orgánica de discapacidades, esta ley tiene por objeto asegurar la prevención, habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad y garantizar el ejercicio de los derechos; con esta ley se dio oportunidad a las personas con discapacidad de tener un trabajo digno, así como también una oportunidad de empleo a los cuidadores de personas con discapacidad que no tienen movilidad, expresados en el art 3 de dicha ley literal 4 y 5 y art 45; los fines es eliminar toda forma de discriminación y que la sociedad y las instituciones públicas, semi-públicas y privadas promuevan la inclusión social de las personas. (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

En el ámbito laboral con esta ley es un reto, ya que incita a la creación de políticas internas para incluir a las personas con discapacidad con igualdad de oportunidades en este caso a nivel profesional, así como también la inclusión y la no discriminación por su condición física o intelectual, por lo tanto, el accionar de trabajo social está ligado a la exploración y a su vez propuesta que tengan una tonalidad inclusiva.

Siguiendo con el orden prioridad, está la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales, se da una actualización con relación al periodo de lactancia de madres, así como también la ratificación de la afiliación a la seguridad social (Ley Organica para la defensa de los derechos laborales, 2012).

En el año 2015 se aprobó la Ley orgánica de prevención integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscal, tal como lo especifica en el artículo 11 las instituciones públicas y privadas deben implementar un programa de prevención integral de consumo de drogas con el fin de fomentar un ambiente saludable y de bienestar laboral. (Ley Organica de Prevención Integral del Fenomeno Socio Económico de las Drogras y de Regulación y Control de Sustancias Catalogadas, 2015)

2.3.4.Leyes y códigos ordinarios

Código de trabajo

En Ecuador, la empresa privada está formada por el Código de Trabajo, en el artículo 42, se menciona la obligatoriedad de que las organizaciones deben contar con un profesional de trabajo social, dependiendo de la cantidad de trabajadores en su nómina, siendo así que, si son cien empleados, les corresponde tener un profesional de la rama, y va en aumento el número de profesionales por ejemplo, para cada trescientos empleados o más. (Código de Trabajo, 2008)

Con la implementación de este artículo, vuelve a cobrar auge la profesión, dada dicha obligatoriedad que ya es sujeto de auditoría. En el Código de Trabajo se especifica que la persona que ocupe el puesto de Trabajador/a Social debe ser profesional titulado en la rama; sin embargo, el Ministerio del Trabajo, en sus auditorías sólo pide como evidencia el contrato de trabajo del profesional, dando paso a la posibilidad de que, el empleador contrate los servicios de un/a estudiante de trabajo social para cubrir la demanda.

El perfil profesional se elabora en base a la necesidad de la empresa y del área; un reflejo de aquello son las ofertas laborales que se publican en la web, donde solicitan trabajadoras/es sociales que tengan experiencia en el ámbito laboral por más de un año, profesionales con título o estudiantes de los últimos años. Las funciones son operativas para la administración de los beneficios que la empresa ofrece, también es parte del subsistema de seguridad y salud ocupacional con temas relacionados al Sistema de Riesgos del Trabajo, y programas de bienestar social; en cuanto a conocimientos, se solicita que conozca las leyes laborales, de salud y de seguridad social. (Multitrabajos, 2016)

Ley del ejercicio profesional de los trabajadores sociales

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

Así mismo, en el art 19, tipifica el ejercicio profesional, siendo este en políticas sociales, y en relación al ámbito laboral, la investigación social de carácter general y sectorial y de casos singularizados, y las áreas de intervención en protección, familia, educación, empresarial, etc... Esta ley no ha sido reformada desde 1979, por lo tanto, no contempla las actualizaciones que se han dado en temas de derechos.

En tanto a las prohibiciones, dentro de esta ley, se especifica que solamente quienes podrán ejercer dicha profesión son aquellos que tienen un título y en caso de que algún sector tanto público como privado, tengan designado el cargo a algún trabajador que no cumpla las condiciones, está sujeta a sanciones según lo indique el código de trabajo (Consejo supremo de gobierno, 1979).

2.3.5. Referente estratégico

Plan del buen vivir

De acuerdo a la normativa vigente, el Ecuador posee un sistema económico social y solidario que, reconoce al ser humano como sujeto de derechos, por lo tanto, busca que exista una relación entre Estado, mercado y naturaleza. Para lograrlo, se proyecta garantizar el trabajo digno en todas sus formas, siendo de esta manera el Estado el responsable de generar

estrategias económicas para impulsar el desarrollo económico del país, así como también, la generación de políticas y leyes que cubran los diferentes sectores (Senplades, 2012).

La presente investigación tiene como base los objetivos y políticas del buen vivir 2013 – 2017

Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social territorial, en la diversidad (Senplades, 2012)

- Garantizar la igualdad real en el acceso a servicios de salud y educación de calidad a personas y grupos que requieren especial consideración, por la persistencia de desigualdades, exclusión y discriminación
- Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia
- Garantizar la protección especial universal y de calidad, durante el ciclo de vida, a personas en situación de vulneración de derechos
- Garantizar la protección y fomentar la inclusión económica y social de personas en situación de movilidad humana, así como de sus diversos tipos de familias
- Garantizar la atención especializada durante el ciclo de vida a personas y grupos de atención prioritaria, en todo el territorio nacional, con corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y la familia
- Garantizar la protección y la seguridad social a lo largo del ciclo de vida, de forma independiente de la situación laboral de la persona

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población. (Senplades, 2012)

- Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas
- Promover entre la población y en la sociedad hábitos de alimentación nutritiva y saludable que permitan gozar de un nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual acorde con su edad y condiciones físicas.

- Fomentar el tiempo dedicado al ocio activo y el uso del tiempo libre en actividades físicas, deportivas y otras que contribuyan a mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de la población
- Propiciar condiciones adecuadas para el acceso a un hábitat seguro e incluyente
- Garantizar el acceso a una vivienda adecuada, segura y digna

Objetivo 9: Garantizar el trabajo Digno en todas sus formas (Senplades, 2012)

- Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos
- Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos
- Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales
- Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género
- Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral

Para concluir, el ejercicio profesional del trabajador/a social, ha sido considerado en la Constitución ecuatoriana, y de esta manera, se ha generado un entendimiento propicio entre el/la trabajador/a, y el empleador. Por lo tanto, su actividad está lo suficientemente justificada en dicho ámbito; la formación académica de los profesionales sociales, se ajusta a los requerimientos para dicho cumplimiento.

Las políticas públicas son lineamientos estratégicos destinados a hacer cumplir los objetivos planteados en el plan de buen vivir y lo que nos indica

la carta magna, por lo tanto, se considera que desde la aprobación de la Constitución del 2008 se han incrementado políticas referentes a la inclusión laboral, política salarial, laboral, etc. (Ministerio de Trabajo, 2015).

En la política salarial se contempla dos pilares fundamentales salario mínimo y salario digno; el salario mínimo es unificado en todos los sectores como son trabajador en general, servicio doméstico y artesanal. El salario digno se da por la relación con el mínimo y en relación al costo de la canasta básica. (Ministerio de Trabajo, 2015) Esta política genera una igualdad en ingresos.

También dentro de esta política se dimensiona la inclusión y equidad de género, así como también las personas con discapacidad. Dentro de este marco las políticas elaboradas y que se ejecutan tienen un enfoque de derechos, por lo tanto, el campo de acción del profesional de trabajo social está justificado tal como lo estipula el cogido de trabajo.

Dentro de este marco las políticas elaboradas que se ejecutan tienen un enfoque de derechos, de las cuales todas han sido creadas según las características de las políticas, partiendo de un diagnóstico, no en todas cuentan con reglamentos, debido a que han sido recientemente creadas sin embargo para su cumplimiento las diferentes instituciones que tienen circunscripción se emiten reglamentos que permiten su ejecución. En lo relacionado a presupuestos, otra de las características de las políticas, va de acuerdo al sector y aplicación.

Dichas políticas establecidas, son de coerción indirecta, afectan al entorno, ya que los programas se enfocan de mejorar la calidad de vida de las personas asegurando una trabajo digno, así mismo, en lo relacionado a las políticas de las personas con vulnerabilidad, en el ámbito laboral su coerción es directa, ya que no solo busca el bienestar físico sino también el bienestar emocional, ya que su enfoque va con igualdad y equidad.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1 Método de Investigación

Esta investigación se realizó en las industrias de la ciudad de Guayaquil consideradas según nominación del INEC, como Industrias Grandes, que las define de esa manera por la cantidad de trabajadores contratados. El enfoque es cualitativo, a continuación una breve síntesis del significado del dicho enfoque.

Enfoque Cualitativo

“Utiliza medición de datos sin medición numérica, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis” (Fernández & Hernández, 2006); y una de las características de este enfoque utiliza diseños flexibles, por lo tanto, es ideal para esta investigación, por el nivel jerárquico de los entrevistados, así como también conocer lo que piensan los empleadores en relación al tema de investigación.

Nivel descriptivo

Este nivel busca describir situaciones o acontecimientos, en esta investigación, se describen las percepciones que los empleadores tienen con respecto a los profesionales de Trabajo Social, las mismas que no estuvieron sujetas a comprobación de las explicaciones, ni predicciones, por tanto, la investigación de nivel descriptivo “busca únicamente a describir situaciones o acontecimientos” (Tamayo, 1999).

3.2 Proceso de recolección y análisis de la información

Universo y Muestra

El universo de este estudio, corresponde a 500 empresas industriales con más de doscientos trabajadores consideradas dentro de la categoría “Grande empresa”, de esta muestra se escogió a empleadores y representantes de Talento Humano de industrias que tengan más de 200 trabajadores y que tengan su domicilio en la ciudad de Guayaquil y Durán,

se define de esta manera debido a que según lo que contempla el Código de Trabajo, dichas organizaciones deben contar con un profesional de Trabajo Social.

La muestra fue confirmada por quince empresas, se buscó la profundidad de lo investigado

Se obtuvo de la página de la cámara de industrias de Guayaquil, una base de datos con los nombres de las empresas y el número de trabajadores.

La muestra de la investigación es no probabilística, respondió a un proceso de muestreo por conveniencia. Se tomó en cuenta las industrias que tengan más de doscientos trabajadores bajo la misma razón social, sean de producción, y que los participantes estén en un nivel de dirección o gerencia y para el grupo focal a nivel medio, como jefes de recursos humanos y/o analistas de selección.

Recolección de la información

Para esta investigación se utilizó la entrevista estructurada con preguntas abiertas (ver anexo 4), se la desarrollo para trabajar las dimensiones de concepciones y motivos de contratación de un profesional de trabajo social en el ámbito laboral, aplicadas a cinco gerentes de cinco empresas participantes.

Se realizó dos grupos focales, instrumento de aplicación (ver anexo 5) fue utilizado en la investigación cualitativa; se buscó trabajar las dimensiones de competencias y funciones y también conocer de ellas las concepciones del trabajo social, en rescatar las opiniones de un grupo de participantes. Los grupos focales estuvieron conformados por representantes de recursos humanos, tales como jefes del área, analista de selección, en total cinco personas por cada grupo focal.

Análisis de la información

Se realizó una codificación axial, a partir de las variables establecidas en la matriz de operacionalización (ver anexo 5), se codifico las entrevistas, para luego en el análisis d los resultados realizar una triangulación entre las

teorías, categorías y lo mencionado por los participantes entrevistados y la opinión de la autora.

Capítulo IV

Resultados

4. Resultado de la Investigación

En este capítulo se evidencian los resultados obtenidos de la investigación, con enfoque cualitativo con información recogida de los participantes, analizados y comparados con las diferentes teorías, conceptos y normativa legal expuesta en el marco teórico.

Se mencionarán las concepciones sobre la profesión de trabajo social, razones que motivan su contratación, así como también las competencias y funciones que deben tener dichos profesionales, en el ámbito laboral industrial con más de doscientos trabajadores y que tienen la necesidad de contratar un/a profesional de trabajo social.

4.1. Concepciones que tienen sobre la profesión de Trabajo Social los empleadores

Al mencionar las concepciones, se reconoce o se dirección a indagar lo que piensa los empleadores, en este caso sobre la profesión de trabajo social. Varias investigaciones analizadas a nivel internacional, en el ítem de antecedentes muestran que el trabajo social en el ámbito empresarial, está supeditado a las necesidades de las organizaciones, sin dejar de lado el objeto de estudio de trabajo social que es el ser humano.

La forma de ver los empleadores a la profesión de trabajo social en el ámbito empresarial, es en relación a las actitudes del profesional que tiene con los trabajadores, tales como: la sonrisa, la cordialidad, una palabra amable, son sinónimo de buena atención, y de generar un entorno laboral armónico, lo definen así, porque ven a dicho profesional como el apoyo o la salvación de los trabajadores en los diferentes problemas que estos tengan. (Gerente1, 2017); Esta mirada de los empleadores responde a que su concepción de trabajo social es igual a asistencialismo, filantropía y

voluntariado; que son conceptos que estuvieron al inicio del trabajo social que tenía su denominación como servicio social.

También se cree que influye el estado de ánimo de los/las profesionales en los trabajadores “Una Trabajadora Social que no esté sonreída no va a conseguir nada, es una persona más sentada en un escritorio” (Gerente1, 2017). Se está relacionando una actitud con la capacidad del profesional, lo que el/la trabajadora social realiza es permitir al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser el mismo (Travi, 2006).

Es así que los gerentes entrevistados, mencionan que dicho profesional es el termómetro dentro de la organización para conocer el clima laboral existente (Gerente1, 2017), sin embargo Luz Patricia Pardo (2011) menciona que el/la trabajador/a social tiene una formación humanista, científica y amplia para la comprensión de las problemáticas que a su vez le permite dar respuestas oportunas a las necesidades sociales.

Es importante resaltar, que su concepción no está alejada de la realidad, sin embargo, la actuación del dicho profesional se limita, en ser solo el informante de lo que pasa, tal como se menciona en el grupo focal, “recursos humanos se encarga de buscar las mejoras cuando el clima ha bajado” (Focal, 2017) si bien es cierto, el subsistema de recursos humanos tiene las competencias necesarias para realizar dicho proceso, sin embargo para Pardo & Arteaga, apuesta por los equipos interdisciplinarios y la relación directa de la alta gerencia con Trabajo Social, con el objetivo de construir un clima organizacional. (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

Adicionalmente, también se rescata de un gerente entrevistado, reconoce que a partir de la contratación de un/a profesional de trabajo social, le dio un giro al departamento de recursos humanos, “con ella hemos podido cambiar de paradigma, dejar de preocuparnos solo por los números”; precisamente, Pardo & Arteaga, menciona que la importancia del desarrollo del ser humano dentro de la organización, no es solo en lo laboral sino también en relación con su familia, los grupos informales, el

equilibrio que se genera aporta al desarrollo individual, del grupo de trabajo que pertenece y a la organización. (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

Las concepciones que tienen los empleadores sobre la profesión, es lo que los profesionales puedan aportar al momento de incursionar en este ámbito, "Yo cuando las entrevisto, les digo ¿qué pueden hacer en esta empresa?" (Focal, 2017), el perfil de egreso de los profesionales viene de una sólida formación académica, los conocimientos que ha adquirido durante el desarrollo de la carrera, aporta con herramientas necesarias para incursionar en dicho ámbito. Conocimiento tales como: conjunto de teorías ayuda a comprender al ser humano, así como también los conocimientos en gestión del talento humano, modelos y métodos de trabajo social que se pueden aplicar en dicho ámbito. (UCSG, 2014)

4.2. Razones que motivan la contratación de profesionales de Trabajo Social en las industrias

Al referirse a razones, específicamente se entiende como un motivo que justifica la acción de algo; partiendo de esa definición, el sector industrial de las ciudades Guayaquil y Durán, por tener más de doscientos trabajadores, tienen un motivo para contratar los servicios de un/a profesional en trabajo social, por lo tanto, de las cinco entrevistas realizadas a los gerentes, estos coinciden de que su principal razón es por un cumplimiento legal: "la razón más grande y de peso es que es un requisito legal" (Gerente4, 2017); efectivamente en el Código de Trabajo se estipula la contratación de un/a profesional de trabajo social tanto en la empresa pública como privada, dependiendo del número de trabajadores.

Así mismo, el cumplimiento de este artículo, es sujeto de auditorías por el ministerio de trabajo, una de las razones para no cumplir con lo estipulado, es la ausencia de profesionales en el mercado laboral. Para evitar sanciones cubren la necesidad con estudiantes de trabajo social o sino como lo menciona Gerente uno, "Llevo seis meses sin trabajadora social, cuando sé que me van hacer una auditoría, presento la publicación de que estoy buscando para contratarla" (Gerente1, 2017),

En las auditorías realizadas por la institución que lidera, se llena un checklist de control (ver anexo 7), para confirmación del cumplimiento, se pide el contrato de trabajo, y según lo menciona gerente 2 “en las tres auditorías, nunca me han pedido el título académico” (Gerente3, 2017) por lo tanto los controles no son rígidos y en caso de incumplimiento la normativa dice que tiene un plazo de 30 días mínimo y máximo de 6 meses para presentar el descargo de las inconformidades. Las sanciones estipuladas van desde un salario mínimo hasta 36 salarios mínimos. (Codigo de Trabajo, 2008)

Con relación a ocupar las vacantes por estudiantes de trabajo social, para el empleador, es una solución al problema de la demanda, para ellos la ley de pasantías, la aplican en esta posición, y su tesis es “estoy cumpliendo con la ley, les doy una oportunidad, pago un salario básico y completo el número” (Gerente3, 2017). Sin embargo esto aplica para las empresas que al menos una trabajadora social titulada tiene dentro de su nómina. En una de las industrias que tiene más de 600 trabajadores, dice tener una persona con título y otra como pasante.

Y es así que la razón principal es lo legal, dejando de lado el verdadero significado que tiene trabajo social en el ámbito laboral, por lo tanto, no ven la necesidad de crear presupuestos que se enfoquen en el desarrollo de una área de bienestar social, propiamente dicha, sino más bien que forme parte de la estructura organizacional del área de talento humano.

De las entrevistas realizadas, para justificar la contratación, las actividades que se le asigna a dicho profesional, son de apoyo a recursos humanos: “Yo para justificar la contratación, les comparto las tareas... esto es selección, nómina, que apoye al doctor” (Gerente1, 2017). Se comprueba con las ofertas laborales que se lanzan en el portal de multitrabajos, dentro de los conocimientos exigidos, debe saber los subsistemas de recursos humanos, tales como: selección, administrar beneficios (seguro médico, uniformes, etc.) (Ver anexo 3) por lo tanto, solo

se limitan al cumplimiento de la normativa, y no en establecer funciones acordes a los conocimientos.

Desde el marco normativo, con la diferentes leyes y códigos que regulan las instituciones públicas y privadas, que tienen un marco de derechos, si bien es cierto no existe un reglamento en donde se estipule las funciones que debe tener un/a profesional de trabajo social, si existen leyes que circunscriben al profesional en el ámbito laboral, por lo tanto, sus funciones deben estar en torno a esa realidad legal.

Es claro evidenciar que se actúa en base a una obligación, y mas no desde la visión humanista, como lo menciona la teoría de las relaciones humanas, así mismo desde la constitución del 2008, el Plan Nacional del Buen Vivir, se han generado leyes, políticas sociales en el ámbito laboral, algunas no tienen reglamento de aplicación, sin embargo impacta directamente a las organizaciones públicas y privadas, específicamente en igualdad, inclusión, cohesión y la equidad social

Así mismo, para cumplir con el requerimiento del profesional de trabajo social, no cuentan con un presupuesto para completar el número de profesionales, ya que la utilidad sigue siendo operativa y con proyectos que se desarrollan según la aprobación y asignación de valores. (Gerente4, 2017)

Sin embargo, para dos de los entrevistados, ven a esta normativa legal como un negociado: "... para mí es un negociado, así como las maestrías de seguridad y salud ocupacional" (Gerente1, 2017), esto pudiera entenderse como desconocimiento de lo que es y hace la profesión, sin embargo en relación a la información obtenida de los demás participantes "Como empresa si la contrataría, porque el rol que cumple esta persona, tiene que ver con bienestar, aunque no es netamente trabajo social pero si es un rol importante para la empresa" (Gerente4, 2017).

Los encargados de recursos humanos buscan justificar económicamente su contratación; "No sería aprobado sino hubiera esta obligación legal, luego vienen las multas" (Gerente6, 2017); visto desde lo económico la contratación se da por evitar multas, dentro de una

organización, el recurso humano está sujeto a un presupuesto anual, contempla las siguientes categorías: los beneficios de ley, tales como decimos tercero, décimo cuarto, aportación a la seguridad social, vacaciones, y beneficios adicionales que la organización tenga para sus empleados, Chiavenato (2007) menciona los recursos económicos asignados para la contratación de talento humano se debe justificar con la tareas o actividades que realiza, ya que estas aportan al desarrollo productivo de la organización. (Chiavenato, 2007)

Una de las prácticas que tienen las organizaciones, es ofrecer sus trabajadores/as ofrecer a sus trabajadores que tienen un trayectoria y que cumplen funciones en recursos humanos, con actividades como administración de beneficios, consideran una oportunidad una oportunidad apoyar económicamente a que incursione en la carrera "Lo que nosotros buscamos es acercarnos más al porcentaje de ley y a la realidad de cuanto podemos nosotros cubrir con el personal que ya tenemos en este caso dentro de la compañía" (Gerente3, 2017); cubren una necesidad de la organización y generar una oportunidad de crecimiento a sus trabajadores.

Para Arteaga & Pardo (2011), el bienestar social se vuelve un área de soporte en las organizaciones y plantea tres aspectos a considerarse: Compromiso, conocer a la organización y coordinación con las jefaturas o gerencia; dicho propósito apunta a contribuir a la calidad de vida laboral, la satisfacción del cliente interno, para impactar a lo externo (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001).

Sin embargo en la teoría de las relaciones humanas se dice que las organizaciones son netamente sociales, la interacción interpersonal entre los trabajadores permite mantener un ambiente de cordialidad, hermandad y compañerismo, "Tiene un impacto positivo,... nos damos hacia personas y además de tener necesidades sociales que deben ser atendidas" (Gerente4, 2017). El actuar del trabajador social, se da en las interacciones sociales que existentes dentro de la organización, como lo menciona Mayo (1994), se forman grupos informales y formales, los mismos que son

influyentes a la hora de realizar las tareas que cada uno tenga dentro de la organización.

Desde el aspecto de las relaciones interpersonales, el empleador, demanda del trabajo social, a ser el medio entre la empresa y el empleador, requiere de la influencia en dos sentidos, para mantener un clima laboral equilibrado y como conocer de cerca los requerimientos de los trabajadores, este último ocurre en las empresas que mantienen agrupaciones sindicales, siendo así, de las entrevistas realizadas, se recoge: "Las relaciones sana, generan un bienestar" (Gerente1, 2017), de cinco empresas solo una justifica la contratación con una actividad diferente, es decir la relación con el entorno, "Esto descubrimos gracias al Trabajo Social, que no solamente es interno hacia el trabajador sino que también es externo" (Gerente5, 2017); en términos técnicos uno de los métodos de trabajo social, es el trabajo comunitario y relacionando con las políticas públicas y las normativas en relación al medio ambiente, obliga a las empresas a tener una responsabilidad social con su entorno.

Según Chiavenato, desde el enfoque humanista del tercer milenio, no se administra recursos sino personas, por lo tanto, son socios de la organización, el esfuerzo de las personas es la inversión que luego se convierte en ganancias (salario). (Chiavenato, 2007), de las cinco entrevistas, tres han realizado programas de intervención familiar "Comenzamos a ver que existe una familia detrás de un empleado nuestro, esa familia explota varios conceptos de nuestros campos" (Gerente5, 2017). Por lo tanto su mirada, en mantener un equilibrio entre los trabajadores y la organización, con la finalidad de aumentar la productividad, "Adicional a eso va directamente relacionado a la producción de la gente, gente feliz produce más y conocer más aún las realidades de tu personal te permite trabajar en ese sentido, es una realidad de producción pero con equilibrio entre calidad de vida y una producción adecuada en este caso" (Gerente3, 2017); efectivamente, si existe un ambiente laboral idóneo en cuestiones de motivaciones e higiene, como resultado será, un trabajador dispuesto y satisfecho.

Dentro del desarrollo de las entrevistas y grupo focal, es importante mencionar que fueron entrevistados dos economistas, dos psicólogos organizacionales y una ingeniera en administración de empresas; en el grupo focal dos psicólogas organizacionales y un ingeniero en administración de empresas; se evidencia que sus repuestas van en función de la profesión que tienen, se ajustan a la necesidad de la empresa, en comparación con los psicólogos organizacionales con las respuestas emitidas por lo últimos se enfocan más al ser humano, a un ambiente laboral saludable.

Sin embargo, todos los entrevistados coinciden que sus contrataciones de los/las profesionales fueron de género femenino, sin embargo, al consultarles cuál sería su preferencia, su respuesta es que es “indistinto”. Esto significa que hay un avance en el re-encuadre de que esta profesión era solo de mujeres, por la cercanía maternal que se genera.

4.3. Competencias y funciones que deben tener los profesionales del Trabajo Social desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial

Las competencias están definidas como el “conjunto complejo de habilidades y aprendizaje colectivo, que permite la ejecución de una actividad funcional mediante procesos organizacionales” (Chiavenato, 2007)

La teoría de la motivación – higiene, sostiene que para que un trabajador, indistintamente del cargo que ocupe, esté motivado en las funciones que realiza, se requieren que su entorno inmediato físico le genere satisfacción y los motivadores influyan en su crecimiento, es decir, la presencia de una Trabajadora Social por sí misma, no genera bienestar.

Pardo & Arteaga, menciona que las organizaciones están constituidas por un “delicado, especial y característico tejido social” (Pardo & Arteaga, 2001), por lo tanto, la valoración de las capacidades y

habilidades de los talentos humanos permite llegar a los objetivos que se plantea la organización.

Para el desarrollo de estos resultados, se los realiza de acuerdo a las siguientes categorías:

4.3.1. Competencias

Martha Alles (2007), define a las competencias como “las características de personalidad, comportamientos, es el conjunto de comportamientos que definen la personalidad de la personas son los elementos llamados conocimientos, que posee cada persona que se lo obtuvo ya sea de forma natural o que ha ido perfeccionando a lo largo de su aprendizaje, sin embargo, su análisis va más allá y menciona que la suma de las competencias, conocimiento y experiencia se desarrollan los talentos. (Alles, 2007)

Partiendo de la definición de competencias, se estable el deber ser y el hacer de los profesionales de trabajo social en el ámbito laboral. La información recogida de los grupos focales, nos dice que el hacer de los profesionales está visto desde las competencias que tiene desarrolladas, tales como liderazgo, capacidad de escucha, etc.

De los grupos focales se recoge sus afirmaciones y que coinciden con las respuestas de las entrevistas individuales, para ellos, el profesional de trabajo social debe tener las siguientes como competencias básicas: "Empatía, orientación al cliente, toma de decisiones" (Focal, 2017) Capacidad de toma de decisiones, de relaciones interpersonales, como perfil general" (Focal, 2017)

Para Pardo & Arteaga, las competencias de un Gestor Social, debe tener capacidad para tomar decisiones, visión estratégica en la planeación social, la destreza de ser líder ya que es quien lidera los procesos de gestión social. (Pardo & Arteaga, Gestión Social del Talento Humano, 2001)

Con relación a los conocimientos, o también llamada competencias específicas, el grupo focal dice que conocer los aspectos legales laborales, es de utilidad para el departamento de recursos humanos (Focal, 2017);

mientras que en la información obtenida de las entrevistas, no conocen a fondo que tipo de conocimientos tiene un/a profesional de trabajo social.

Según Fantova (2005) el éxito para un profesional con responsabilidades de gestión y personas dentro de una institución, depende de una variedad de capacidades o competencias que posea, mientras que un estudio basado en los criterios de diferentes organizaciones tales como: OIT, CONOCER (México), INEM (España), CFE (Argentina); definen que las competencias idóneas para el trabajador/a Social en el ámbito empresarial son las siguientes (Lopez & Chaparro, 2006): competencias básicas, definidas como aquellas que son de índole formativo; genéricas, son los conocimiento y habilidades que están asociadas al desarrollo en diferentes áreas de ocupación; y las específicas están asociadas al conocimiento y habilidades en ocupaciones específicas necesarias para ejercer las funciones del cargo

4.3.2. Funciones

En cuanto las funciones, están definidas como las actividades específicas que realizan la persona, en relación al cargo de ocupa, es importante mencionar que las funciones se las determina de las competencias específicas. (Alles, 2007)

Es así como, los entrevistados y los participantes del grupo focal, enumeran las actividades que debe realizar la/el trabajador social, siendo estas: la administración de beneficios legales y propios de la organización, que forman parte del día a día.

Las funciones que las/os trabajadores sociales realizan, según la muestra, y que lo denominan como un trabajo operativo: (Focal, 2017)

- Actividades culturales de la organización y trabajadores, (fiesta de navidad, aniversario de la empresa, cumpleaños y otros eventos que requieran de la organización)
- Proceso de uniformes,
- Seguro médico,
- Acompañamiento a los trabajadores en riesgo de trabajo

- Apoyo en el área de recursos humanos
- Visitas domiciliarias

"todo lo que es comunicación interna, coordinación de la nómina, simplemente como captar información y la ejecuta otro departamento, se encarga de los beneficios propios de la compañía de administrar las pólizas y todos esos tipos de beneficios para empleados" (Gerente4, 2017)

Sin embargo, el que tiene mayor relevancia, es su participación en los subsistemas de seguridad y salud ocupacional, por tener relación con el IESS, "Yo lo pondría en la unidad de salud, porque aportan mucho en la parte de accidentes, están ligados siempre con seguridad industrial, dan apoyo en toda la gestión de organización, capacitaciones, de campañas al médico" (Gerente6, 2017)

Seguridad y salud ocupacional es visto como un sistema, tanto la OIT en convenio con MSP y Ministerio de trabajo, tienen como objetivo crear una cultura de salud preventiva en el trabajo, por lo que la ley de seguridad social se ha ido ajustando, hasta llegar a creación de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo que en conjunto con el Ministerio de trabajo realizan auditorias de cumplimiento a las instituciones públicas y privadas.

En este ámbito, el rol que cumple actualmente la/el trabajador social, es de acompañar al trabajador a reportar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la mirada es de brindar un acompañamiento y una guía en el proceso que es cien por ciento personal, "Con Seguridad Industrial, para el apoyo en los accidentes de trabajo, porque en lo demás ya tengo el doctor y el ingeniero" (Gerente1, 2017)

Sin embargo desde este subsistema, Pardo & Arteaga (2001), lo menciona como el Programa de Salud ocupacional, que tiene tres subprogramas, Higiene Industrial, salud industrial y medicina laboral, dicho subsistema de amplio y pero aporta al desarrollo y bienestar del trabajador. La participación activa de trabajo social, en los procesos formativos y de capacitación de los programas de salud, medicina preventiva con involucramiento de la familia.

Es importante rescatar que dentro de las funciones también está la propuesta de proyectos que tengan relación con la familia de los trabajadores, "Son las que deben hacer ese nexo con las familias, ya sea en las visitas domiciliarias, en la entrega de los informes, si tienes algún inconveniente con la empresa de ver de qué manera pueden apoyar al trabajador" (Focal, 2017); pero para lograr mantener un programa con enfoque se necesita de un presupuesto, y se vuelve una limitante ya que dichas áreas cuentan con presupuestos reducidos: "Realmente el capital humano de la empresa es importante, entonces para mí como profesional es importante estar pendiente de ellos, en las visitas, haciendo programas, para el personal en lo que se pueda y en lo que permita la compañía en cuestiones de presupuestos" (Gerente6, 2017).

"Lo que nosotros podemos conocer de lo que hace una trabajadora social, es lo que ella nos dice conocer o su hoja de vida dice" (Focal, 2017), los analistas de selección, buscan sus requerimientos de acuerdo a la solicitud de su cliente interno, "Bueno nosotros tenemos levantado ya un perfil y yo voy a buscar lo que diga el perfil" (Focal, 2017), para este grupo focal utilizamos un **perfil profesional de trabajo social**, basado en la oferta académica y de los autores Pardo & Arteaga (2001) (ver anexo 7) al momento de presentar su reacción, fue diferente, existe un desconocimiento de las competencias, y funciones que puede aportar dicho profesional en el ámbito laboral. Sin embargo, ya las preguntas son en base del deber ser de profesional.

Para el grupo focal, las perspectivas que tienen, en relación a las funciones que debería realizar trabajo social, dicen lo siguiente:

- Plantear propuestas de programas para los trabajadores y sus familias
- Programas para trabajar con la comunidad
- Enfocarse en el clima laboral de la empresa

Así mismo en las entrevistas, coinciden que un informe de una trabajadora social influye en la toma de decisiones, siendo el caso de que la participación del profesional se de forma activa. Para lograr este

imaginario, es importante las relaciones interpersonales dentro de la organización, es decir, que el profesional tenga apertura en todas las áreas y comunicación, debe generar un sentido de pertenencia y proyectar su trabajo en un concepto de cogestión.

Pardo & Arteaga, ubica al trabajador social en el ámbito empresarial, con un sistema de bienestar y desarrollo del talento humano, menciona que es importante la conformación de un departamento que lo denomina como Gestión Social Integral, tiene un abordaje de la condición humana, este sistema va desde la comunicación directa con la alta gerencia hasta el subsistema de medicina ocupacional. Consta de tres dimensiones que son:

- Desarrollo Humano
- Formación y capacitación
- Medio ambiente socio laboral

Para desarrollar estas dimensiones, menciona Pardo & Arteaga, es importante conocer lo que necesita la organización, si sus objetivos están alineados al desarrollo del talento humano. En la teoría de las relaciones humanas que tiene el mismo enfoque humanista, promueve el desarrollo del trabajador dentro de la organización, por lo tanto el profesional de Trabajo Social, tienen las competencias para liderar dicha área (ver anexo 3). Según Arteaga & Pardo, el profesional de trabajo social, al vincularse al ámbito empresarial, el conocimiento que tenga de la organización debe ser amplio para poder definir el rol que cumpliría y a su vez incidir en el bienestar social y desarrollo del trabajador (Pardo & Arteaga, 2001).

El rol se vincula o se define según la función que desempeña un profesional en una organización (Chiavenato, 2007), por lo tanto, el rol del profesional de trabajo social de empresa, según las entrevistas y grupo focal, es directamente proporcional a las funciones que desempeñe en la organización; "En una planta el trabajo del Trabajador Social es mucho con el personal operativo" (Gerente4, 2017), de los cinco gerentes entrevistados, coinciden que dicho profesional está en este nivel.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

El trabajo de investigación “Percepciones de los empleadores y/o personal de nivel jerárquico del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social” tuvo como objeto conocer las percepciones que tienen los Empleadores, en torno a las funciones de Trabajo Social del sector industrial con la finalidad de contribuir en la formación de nuevos perfiles profesionales para este ámbito de trabajo.

De acuerdo al análisis de las variables planteadas se concluye que:

Los empleadores tienen una concepción del trabajo social, como sinónimo de ayuda, que atiende los problemas de los trabajadores, mantiene un ambiente de equilibrio entre el trabajador y el empleador. (Gerente4, 2017)

La influencia de profesional en el ambiente laboral, es positiva en la medida que se convierta en el canal de comunicación entre el trabajador y la organización, visto en términos generales de ayuda y posibles problemas en el clima organizacional. (Gerente5, 2017)

Los motivos que tienen para contratar un profesional de trabajo social, son por un cumplimiento legal, para evitar sanciones que representen un gasto económico para la organización. (Gerente6, 2017)

Las empresas desean cumplir con la normativa legal, independientemente de las funciones que vaya a desempeñar un profesional en el área. Y, para la contratación precisan una justificación con resultados medibles o a su vez que sirva de apoyo en el área. (Gerente3, 2017)

La contratación se justifica en base a resultados medibles, por lo tanto las funciones que se les asigna son operativas, se delegan actividades propias de los subsistemas de recursos humanos. (Gerente4, 2017)

Los participantes de la muestra, no tienen claridad en torno a las capacidades, conocimiento y habilidades que tiene un profesional de trabajo social; las responsabilidades que se le otorgan están relacionadas con la administración de beneficios, servicio al cliente, y de apoyo en los subsistemas de recursos humanos (selección, capacitación, nómina). (Focal, 2017)

El profesional en este ámbito, carece de autonomía en los procesos, depende de aprobaciones para implementar planes y proyectos sociales que tengan relación con el trabajador, familia y entorno. (Gerente1, 2017)

El ámbito laboral, no se tiene claridad en el alcance profesional y la forma de aportar el trabajo social a los objetivos de la organización, por lo tanto, los perfiles del puesto se elaboran en base a la distribución de tareas del área. (Focal, 2017)

Por razones de falta de profesionales titulados/as en trabajo social, se contrata estudiantes que están cursando la carrera o que tienen ciertos niveles de estudios para ejercer la profesión. (Focal, 2017)

5.2. Recomendaciones

En virtud de darle un giro a la profesión de trabajo social en el ámbito laboral empresarial, se recomienda lo siguiente:

- Desde el ámbito legal, plantear una reforma a la Ley del Ejercicio profesional de Trabajo Social, en donde abarque el accionar de los profesionales desde los diferentes ámbitos.

- También, incidir en la obligatoriedad de la empleabilidad de profesionales que tengan un título profesional.

- Desde los colegiados, se promueva y fortalezca la organización a nivel nacional.

- Propuesta de capacitación y actualización de conocimientos en los diferentes ámbitos que tiene el trabajo social

- Establecer una escala salarial y un plan de carrera para existe un desarrollo y crecimiento profesional.

- Desde la academia, trabajar en conjunto con las organizaciones con finalidad de conocer sus necesidades y de qué manera puede aportar a al posicionamiento de la profesión.

Bibliografía

- International Federation of Social Workers. (2016). *ifsw.org*. Retrieved from <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>
- Aguilar, V., Cruz, D., & Jiménez, D. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida. *Tendencia & Retos*, 273.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Asamblea del Ecuador. (2008). *Constitución de la republica del Ecuador*. Quito.
- Barreix, J., Alayon, N., & Cassineri, E. (1971). *El ABC del Trabajo Social en Latinoamerica*. Libreria ECR.
- Carabaña, J., & Lamo de Espinosa, E. (n.d.). *La teoría social del interaccionismo simbólico: análisis y valoración crítica*. REIS.
- Carrasco Arnal, J. D. (2009). *Empresa y Trabajo Social ¿Una relación de ida y vuelta?* (Vol. 8).
- Carrasco, J. A. (2009). Empresa y Trabajo Social, Una relación de ida y vuelta. *Humanismo y Trabajo Social*, 69 - 83.
- Castillo Cárdenas, D. (2016). *El trabajo social de empresa: el nuevo escenario de la responsabilidad social empresarial*. Universidad de Jaén.
- Chaparro, M. M., & Urra, M. C. (2014). Competencias específicas del trabajador Social en la gestión del talento humano. *Tendencias&Retos*, 27-44.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2007). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Mexico: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2008). *La Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). (J. Mares Chacón, Ed., & P. Mascaró Sacristán, Trans.) México: McGraw - Hill. Retrieved enero 17, 2017
- Chinchilla Montes, M. (2014). *Dilemas y potencialidades del trabajo social empresarial* (Vol. 20).
- Chinchilla, M. M. (2015). Dilemas y Potencialidades del Trabajo Social Empresarial. *Tendencias & Retos*, 195 - 209.
- Código de Trabajo. (2008). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Código de Trabajo. (2008). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Consejo supremo de gobierno. (1979). *Ley del ejercicio profesional de los trabajadores sociales*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Dalziel, M., Cubeiro, J., & Fernandez, G. (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao.
- Del Villar, I. C., & Tobias, E. O. (2013). Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada. *Documentos de Trabajo Social*, 52 -.
- Del Villar, I. C., & Tobías, E. O. (2014). Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada. *Documentos de Trabajo Social*, 52-63.
- Diez, E. R., & Civera, N. C. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Revista de Trabajo y Acción Social*, 338 - 356.
- Fantova, F. (2006). *Manual para la gestión de la intervención social*. Madrid.
- Fantova, F. (2014). *Las organizaciones sociales*. Madrid: Paidós.

- Fernández, C. C., & Hernández, R. S. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Focal, G. (2017, 02 03). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social. (M. Jimenez, Interviewer)
- Gaitán, L. M. (2009). El Trabajo Social como Disciplina y como Profesión. 100 - 112.
- Gerente1. (2017, 02 03). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social. (M. jimenez, Interviewer)
- Gerente3. (2017, 02 6). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social. (M. Jimenez, Interviewer)
- Gerente4. (2017, 02 6). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial en torno a las funciones de trabajo social. (M. Jimenez, Interviewer)
- Gerente5. (2017, 02 7). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social. (M. Jimenez, Interviewer)
- Gerente6. (2017, 2 6). Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social. (M. Jimenez, Interviewer)
- INEC. (2016, 10). *INEC. gob.ec*.
- Iturrieta, S. O. (2012). Desafíos del Trabajo Social en un campo laboral con límites profesionales difusos. *Pesquisa*, 163 - 172.
- León Aguilera, D. (2014). *"Emociones en la Vejez: Diferencias Asociadas a la Edad"*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Retrieved enero 17, 2017

- Ley Organica de Prevención Integral del Fenomeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control de Sustancias Catalogadas. (2015). *Ley Organica de Prevención Integral del Fenomeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control de Sustancias Catalogadas*. Quito: Registro oficial.
- Ley Organica de Discapacidades. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial.
- Ley Organica para la defensa de los derechos laborales. (2012). *Ley Organica para la defensa de los derechos laborales*. Quito: Registro Oficial.
- Lopez, E. L., & Chaparro, M. M. (2006). Competencias Laborales del Trabajador Social vistas desde el Mercado Laboral. *Tabula Rasa*, 261-293.
- Manso, J. P. (2002, Diciembre 31). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, pp. 79 - 86.
- Marcuello, C. S. (2006). VI Congreso de Escuelas de Trabajo Social. *Una revisión del Trabajo Social en el mundo de la empresa* (pp. 1 - 40). Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Martín, A. D. (2005). Que es una creencia. *Anuales del seminario de metafísica*, 199 - 221. Retrieved from <http://www.infofilosofia.info/defezweb/Quesunacreencia.pdf>
- Mata, G. (2015). *Análisis sobre los campos de conocimiento insertos en la reforma Curricular de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano*. Guayaquil: Universidad Catolica Santiago de Guayaquil.
- Max Neef, M. (1987). *Desarrollo a escala humana*. Nordan, Montevideo.
- Mingol, C. (2011). *"Conflicto e cooperazione: fra riconoscimento, giustizia e amore"*. Pisa: Tiziano Telleschi.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Plan estrategico 2015 - 2018*. Quito: Dirección de Planificación e Inversión.

- Moliner, M. (1997). *Diccionario del uso del español*. Retrieved enero 19, 2017, from www.diclib.com
- Multitabajos. (2016, 10). *multitabajos.com*. Retrieved from [multitabajos.com](http://www.multitabajos.com/empleos-en-guayas.html):
<http://www.multitabajos.com/empleos-en-guayas.html>
- Muñoz, F. (2001). *La paz imperfecta*. Granada: Servicio de publicaciones de la Universidad de Granada.
- Organización Internacional de Trabajo. (2016, 12 19). *ilo.org*. Retrieved from [ilo.org](http://www.ilo.org):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO
- Organización Internacional de Trabajo. (2016, 12 19). *ilo.org*. Retrieved from [ilo.org](http://www.ilo.org):
www.ilo.org
- Palacios, V. M. (2014). Estado Social de Derecho y Estado Constitucional de Derechos. *Revista Judicial*, 1 - 4.
- Pardo, L. P., & Arteaga, P. U. (2001). *Gestión Social del Talento Humano*. Buenos Aires: Lumen.
- Pardo, L. P., & López, K. (2008). *Desarrollo Humano y Formación*. Argentina: Lumen.
- París Albert, S. (2013, julio). Naturaleza humana y conflicto: Un estudio desde la Filosofía para la Paz. *eikasía*. Retrieved enero 18, 2017, from revistadefilosofia.org
- Quintero Angarita, J. R. (s.f.). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Retrieved enero 19, 2017, from paradigmaseducativosuft.blogspot.com
- Relinque, F. M., & Burgos, E. S. (2011). La Responsabilidad Social Corporativa. Un Ambito Profesional para el Trabajo Social. *VII DE FACULTADES DE TRABAJO SOCIAL*, 1 - 20.
- Senplades. (2012). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito.
- Solano, G. (2013, junio 20). Retrieved from ipsicologo.com

Tamayo, M. (1999). *La Investigación (3 ed.)*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Arfo Editores LTDA.

Travi, B. (2006). *La dimensión técnico instrumental en Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio.

UCSG. (2014). *ucsg.edu.ec*. Retrieved from *ucsg.edu.ec*:

<http://www2.ucsg.edu.ec/jurisprudencia/cts-perfil-de-egreso.html>

Valverde, L. (1990). El trabajo social de empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, 50 - 70.

Anexos

Anexo Nº 1

Cuadro 1: Trabajo Social de Empresa (ejemplos): dimensión legal y dimensión social

Materias	Dimensión Legal	Dimensión Social
Prevención de Riesgos Laborales	Plan de prevención de riesgos laborales	Campañas de sensibilización
Discapacidad	Cuota de reserva de empleo del 2% para personas con discapacidad, en empresas de 50 o más personas trabajadoras (o medidas alternativas)	Accesibilidad en empresas con menos de 250 trabajadores
Igualdad de Género	Planes de igualdad en empresas con más de 250 trabajadores	Planes de igualdad en empresas con menos de 250 trabajadores
Violencia contra las mujeres	Movilidad o suspensión de relación laboral con reserva de puesto de trabajo	Compromiso de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

Fuente: Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada

Elaborado por: Isabel M^a Del Villar Cuerda y Eva Tobías Olarte

Fecha: 2013

Anexo N° 2

Cuadro N°2. Análisis de ofertas laborales para Trabajador/as Sociales en el ámbito laboral	
Conocimientos	Funciones del Área
Subsistemas de Recursos Humanos	Orientar a los trabajadores en los servicios que brinda el IESS
Legislación laboral. - código de trabajo	Apoyo con el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Ley de seguridad de Social	Apoyo en los procesos de Recursos Humanos
Normativa de Seguridad y Salud Ocupacional	Administrar los beneficios de la compañía hacia los trabajadores
Ley de discapacidades	Actividades culturales
Beneficios sociales públicos	Seguimiento en indicadores de ausentismo
Utilitarios	Visitas domiciliarias: por temas de políticas de empresa, y por ingreso de personal
Fuente: Multitabajos.com Elaborado por: Margot Jimenez Fecha: 06/11/2016	

Anexo N° 3

Competencias básicas, Competencias genéricas, Competencias específicas de Trabajo Social		
Competencias Básicas	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
Formación general	Toma de decisiones	Saberes metodológicos
Educación formal	Creatividad	Política social
Comunicación	Solución de problemas	Marco legal
Vinculación	Sociabilidad	<u>Áreas de estudio:</u> Salud, desarrollo comunitario, Familia, Laboral, Educación
Capacidad de escucha	Saber aprender	
Capacidad de transmitir	Gestión personal	
Fuente: Competencias Laborales del Trabajador Social vistas desde el Mercado Laboral		
Elaborado por: Lopez, Emilia Luna; Chaparro, Melba Maldonado		
Fecha: 2006		

Anexo N° 4



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

GUIA DE ENTREVISTA 1

Título: "Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social"

Objetivo: Determinar las percepciones que tienen los empleadores y/o representantes del sector industrial en torno a las funciones de trabajo social

1. Desde la teoría de las relaciones humanas, se considera a la organización como una agrupación de seres humanos, en donde se evidencia compañerismo y autoridad.
¿Cómo considera que influye la presencia de una trabajadora social en el ambiente de la empresa?
2. ¿Qué piensa usted sobre la profesión de trabajo social?
3. ¿Qué opina usted de esta frase "Los/as trabajadores/as Sociales resuelven los problemas de los trabajadores"?
4. En este sentido, ¿Por qué es importante para usted contratar un/a profesional de Trabajo social en su organización?
5. ¿Cómo puede aportar un trabajador social en el ejercicio de los derechos de los trabajadores?
6. ¿Qué razones lo motivan para incorporar un/a profesional de Trabajo Social?

Luego de conocer las competencias que posee un/a profesional de trabajo social.

7. ¿Que de lo nombrando, realiza su trabajador/a Social?
8. En este sentido, ¿Por qué es importante para usted contratar un/a profesional de Trabajo social en su organización?
9. ¿Cuál es la concepción que usted tiene de bienestar en el trabajo?

Anexo Nº 5



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

GUIA GRUPO FOCAL 2

Título: “Percepciones de los empleadores (personal de nivel jerárquico) del sector industrial entorno a las funciones de trabajo social”

Objetivo: Determinar las competencias y funciones que tienen los profesionales de trabajo social, desde las percepciones encontradas en la aplicación de un grupo focal

A partir del cambio de modelo de estado, se ha evidenciado algunos cambios con relación a las obligaciones de las empresas, una de ellas es el cumplimiento con la contratación de profesionales de Trabajo social dependiendo del número de trabajadores que esta tenga

1. Partiendo de este ¿Qué consideraciones debe tener para la contratación de un/a profesional de trabajo social?
2. ¿Qué parámetros toma en cuenta al momento de lanzar la oferta económica para contratar un profesional de trabajo social?
3. Desde la administración de recursos humanos se establece que para la contratación de un profesional, se debe ligar a un perfil levantado que tiene como parámetros, competencias, funciones, conocimiento, por lo tanto: ¿Cuál cree usted que debería ser las competencias de un profesional de trabajo social?
4. ¿Cuáles considera que son las competencias que tiene actualmente el/la profesional de Trabajo Social contratado/a?
5. ¿Cuáles son las funciones que debe tener un/a profesional de trabajo social?
6. ¿Cuáles son las funciones que tiene actualmente el/la profesional de Trabajo Social contratado/a?
7. ¿Cuáles son los conocimientos que debe tener un/a profesional de trabajo social?
8. ¿Cuáles son los conocimientos que tiene actualmente el/la profesional de Trabajo Social contratado/a?
9. Los roles se los define como el papel que desempeña una persona en cualquier espacio, ¿Cuáles son los roles que definirían a un/a trabajador/a social?
10. ¿Cuál es el rol que actualmente cumple el trabajador social en la empresa?
11. Por último me gustaría saber ¿Qué piensa usted sobre la profesión de trabajo social?

Anexo N° 6 Matriz de Operacionalización de Variables

Objetivo Especifico	CATEGORIA	VARIABLES	CODIGOS		TECNICAS		
			CODIGO 1	CODIGO 2	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	GRUPO FOCAL	
Describir las concepciones que sobre la profesión de Trabajo Social que tienen los empleadores	Concepción de trabajo Social	posición	Conocimiento de la profesión		x	x	
			Entorno laboral armónico		x	x	
		Razones filosóficas	Concepción maternalista		x	x	
			Concepción asistencialista		x	x	
Identificar las razones que motivan la contratación de profesionales de Trabajo Social en las industrias	Trabajo Social de empresa	Intereses	Razones legales para la contratación	Auditorias ministeriales		x	x
				Equilibrio en la relación empleado/empleador		x	x
				Mediación de conflictos con organizaciones sindicales		x	x
				Normativa legal - código de trabajo		x	x
		Contratación	Justificación económica en la contratación	Presupuesto		x	x
				Demanda laboral		x	x
				Ofertas económicas en el mercado		x	x
				Ampliación de la estructura de Recursos Humanos		x	
				Distribución de las actividades al perfil		x	x
		Señalar cuáles son las competencias y funciones que deben tener los profesionales del T S desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial	Competencias	Percepciones sobre las competencias que debe tener un profesional de Trabajo Social	Competencias básicas.- realización personal, inclusión (adaptación a cualquier lugar de trabajo, actitudes propias		
Competencias generales.- conocimiento de la profesión, experiencia, intelectuales, instrumentales						x	
Competencias específicas.- técnicas y métodos de Trabajo Social						x	

Objetivo Especifico	CATEGORIA	VARIABLES	CODIGOS		TECNICAS	
			CODIGO 1	CODIGO 2	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	GRUPO FOCAL
Señalar cuáles son las competencias y funciones que deben tener los profesionales del T S desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial	Trabajo Social de empresa	Competencias	Percepciones sobre las competencias que tiene un profesional de Trabajo Social	Competencias básicas.- realización personal, inclusión (adaptación a cualquier lugar de trabajo, actitudes propias		x
				Competencias generales.- conocimiento de la profesión, experiencia, intelectuales, instrumentales		x
				Competencias específicas.- técnicas y métodos de Trabajo Social		x
		Funciones	Percepciones de las funciones que debe cumplir un/a profesional de trabajo social	Investigativa		x
				Bienestar laboral		x
				Salud ocupacional		x
				Administración y desarrollo del talento humano	x	
			Responsabilidad Social empresarial	x	x	
			Percepciones de las funciones que cumple un/a profesional de trabajo social	Investigativa		x
				Bienestar laboral		x
				Salud ocupacional		x
		Administración y desarrollo del talento humano		x		
		Responsabilidad Social empresarial	x	x		
		Conocimientos	Percepciones de los conocimientos que debe cumplir un/a profesional de trabajo social	Conocimientos de seguridad Social		x
				Conocimientos de salud		x
				Conocimientos de educación		x
				Conocimientos de administración		x
				Conocimientos laborales legales		x
Métodos de trabajo social				x		
Intervención familiar				x		
Atención al usuario		x				

Objetivo Especifico	CATEGORIA	VARIABLES	CODIGOS		TECNICAS	
			CODIGO 1	CODIGO 2	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	GRUPO FOCAL
Señalar cuáles son las competencias y funciones que deben tener los profesionales del T S desde las percepciones de los empleadores del empresarial industrial	Trabajo Social de empresa	Conocimientos	Percepciones de los conocimientos que cumple un/a profesional de trabajo social	Conceptos de seguridad Social		X
				Conceptos de salud		
				Conceptos de educación		X
				Conceptos de administración		X
				Conceptos laborales legales		X
				Métodos de trabajo social		X
				Intervención familiar		X
				Atención al usuario		X
		Roles	Percepciones de los roles que debe cumplir un/a profesional de trabajo social	Rol directivo	X	X
				Rol administrativo	X	X
				Rol operativo	X	X
			Percepciones de los roles que cumple un/a profesional de trabajo social	Rol directivo	X	X
				Rol operativo	X	X

Anexo N° 7

Guayaquil – Ecuador
Av. Quito y Primero de Mayo (esquina)
Teléf.: 042322047

Guayaquil, ~~19 de octubre~~ **19 de noviembre** de 2015

Oficio No. 093 - IT-MRL-2015-AFOG

Señor(es).-

EMPRESA: 

REPRESENTANTE LEGAL:

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 545 numeral 4 del Código del Trabajo y en razón de que al momento de realizar la inspección integral para verificar el cumplimiento de obligaciones patronales no se presentó la documentación requerida, se convoca al señor(a).....representante Legal de.....
o a quien haga sus veces a comparecer a las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales en Guayaquil, el día ~~19 de octubre~~ **19 de noviembre** del 2015 a las..... para que justifique el cumplimiento de obligaciones laborales y presente la respectiva documentación en copias simples en la planta baja (Secretaría) del Ministerio de Relaciones Laborales, conforme del siguiente detalle:

- a) Registro total de los trabajadores de la Empresa b) Copia RUC
 - c) Planillas consolidadas de pagos aportes al IESS (últimos 3 meses)
 - Avisos de entrada
 - Fondos de reserva (últimos 3 meses)
 - d) Roles de pagos (últimos 3 meses)
 - e) Soporte pago horas extraordinarias y suplementarias (últimos 3 meses)
 - Reporte de H. suplementarias y extraordinarias realizadas (últimos 3 meses)
 - Registro de entradas y salidas de los trabajadores (Últimos 3 meses)
 - f) Contratos de trabajo debidamente legalizados
 - Soporte de entrega de ropa de trabajo - Soporte de entrega de herramientas de trabajo
 - Soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones años 2012, 2013 y 2014
 - g) Formularios del pago de la decimotercera (año 2013 y 2014) y decimocuarta remuneración. (Año 2013 y 2014)
 - h) Formularios de pago de Utilidades 2013
 - Formulario de pago de Utilidades 2014
 - i) Contratos de trabajo de personas con discapacidad debidamente legalizados
(Firma del Inspector de Trabajo MRL) y el carnet del CONADIS (2013 – 2014), si es necesario PDF
 - j) Contratos de trabajo mayores de 15 años y menores de 18, con el correspondiente examen
Médico de aptitud del Ministerio de Relaciones Laborales
 - k) Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado
 - l) Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - m) Contratos de trabajo de personal extranjero (2013 – 2014)
 - Carnet Ocupacional - Certificación Laboral
 - n) Contratos de Servicios complementarios, Servicios Técnicos Especializados y Servicios Profesionales.
 - o) Autorización Horario de Trabajo
 - p) Autorización de funcionamiento de actividades complementarias
- OTROS:
- Contrato de médico ocupacional titulado (a) - Contrato de trabajador (a) social titulado (a)
 - Actas de finiquito de los tres últimos meses de trabajadores que por cualquier motivo hayan dejado de laborar para la empresa.
 - Jubilación Patronal de los últimos 3 meses
 - Título de periodistas registrados en el SENESCYT (solo medios de comunicación)

Se advierte la obligación del empleador, de señalar Casillero Judicial o Correo Electrónico para futuras notificaciones

Atentamente,


INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL GUAYAS

RECIBI CONFORME

Anexo N° 8

Perfil de profesional de Trabajo social

Competencias Básicas

- Liderazgo
- Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
- Capacidad de análisis - síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad de toma de decisiones
- Relaciones interpersonales
- Servicio al cliente
- Compromiso ético

Competencias específicas

- Amplio conocimiento de teorías, métodos y técnicas enfocadas al ámbito laboral
- Conocimientos de normativas orientadas al ámbito laboral
- Desarrollo comunitario y medio ambiente
- Métodos de intervención
- Manejo de proyectos sociales
- Manejo de planificación, evaluación y sistematización
- Administración de recursos
- Vinculación con otras áreas
- Redes de apoyo

Ejercicio de la profesión

- Actúa con principios de la ética general y de la profesión
- Posiciona los derechos de los/as usuarios en los sistemas de bienestar y desarrollo humano, concibiéndolos como sujetos de derechos
- Diseña y aplica programas y proyectos de intervención individual, familiar, comunitario y organizacional
- Diseña y aplica planes y proyectos que atienden las problemáticas de violencia, alcoholismo y drogodependencia
- Promueve el desarrollo de las capacidades de los trabajadores con planes de formación y capacitación
- Media en conflictos al interior de la organización, con las familias y/o con la comunidad
- Elabora de diagnósticos de clima laboral, cultural organizacional
- Diseña y aplica proceso de intervención social en niveles individuales, familiares y comunidad
- Diseña y aplica procesos de Integración y adaptación de personas con diversidad de género, capacidades, generacionales y culturales
- Contribuye a los objetivos de la organización
- Diseña políticas empresariales de talento humano
- Realiza acompañamiento para el mejoramiento de la calidad de los procesos de gestión del talento humano
- Aporta en los programas de inducción y reinducción de los trabajadores
- Establece sistemas de comunicación asertiva entre los actores organizacionales

- Coordina el trabajo colaborativo con otras áreas
- Elabora programas de seguridad y salud ocupacional
- Lidera, diseña, ejecuta, y evalúa programas de responsabilidad Social empresarial con enfoques de desarrollo
- Lidera la interacción de la organización con la comunidad



**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, **Jimenez Romero Margot Jaqueline**, con C.C: # 0920414224 autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial en torno a las funciones de Trabajo Social** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **15 de marzo de 2017**

f. _____

Nombre: **Jimenez Romero Margot Jaqueline**

C.C: **0920414224**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



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

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial en torno a las funciones de Trabajo Social		
AUTOR(ES)	Jimenez Romero Margot Jaqueline		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	(nombres, apellidos completos)		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y ciencias Sociales		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de marzo de 2017	No. DE PÁGINAS:	85
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Competencias, funciones, Trabajo Social de Empresa		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El tema del presente trabajo investigativo se trata sobre las percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial en torno a las funciones de trabajo social.

El objetivo principal de recolectar esta información, es para conocer las percepciones que se tienen en cuanto a competencias, funciones y roles que un profesional de Trabajo Social realiza en el ámbito laboral.

Para este efecto la investigación tiene una mirada desde las teorías administrativas, tales como Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, Teoría de los dos factores Motivación – Higiene de Frederick Herzberg y la teoría de las necesidades de Manfred Max-Neef; con finalidad de relacionar el campo administrativo, y conocer las necesidades que tiene una organización en el subsistema de recursos humanos.

Esta investigación intenta producir el conocimiento teórico y práctico relacionado con la gestión del talento humano y métodos de intervención que aporte al desarrollo de programas de bienestar con enfoque un enfoque holístico e integral.

Para este trabajo de titulación, se triangula con las teorías mencionadas, la opinión de la autora, la información obtenida de las entrevistas a profundidad y del grupo focal, en donde se conoce las percepciones que tienen los participantes, del que hacer actual del profesional de Trabajo social, el conocimiento adquirido sobre de la gestión del talento humano, con el fin de identificar la importancia de dichos profesionales en el ámbito empresarial.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-42862151	E-mail: margothjackeline@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Quevedo Terán, Ana Maritza	
	Teléfono: +593-4 - 206950	
	E-mail: anaquevedo.2012@gmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		