



CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

latindex IDEAS EconPapers DOAJ Dialnet ^{ÍNDICES}CSIC

INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO

*Carolina Salvatierra Quiroz¹
**Lcda. Mercedes de los Ángeles Cedeño Barreto,²
***Lcda. Tatiana Moreira Chica³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Carolina Salvatierra Quiroz, Mercedes de los Ángeles Cedeño Barreto y Tatiana Moreira Chica: "Intervención del trabajador social laboral en las instituciones públicas de la ciudad de Portoviejo", Revista Caribeña de Ciencias Sociales enero 2021). En línea: <https://www.eumed.net/es/revistas/caribena/enero-21/trabajador-social-laboral>

RESUMEN

La investigación, desde un punto específico de la profesión se planteaba la siguiente pregunta ¿Cómo es el rol del Trabajo Social en las instituciones públicas de la ciudad de Portoviejo?, surgió como necesidad para las autoras de responder hacia dónde va enmarcada laboralmente la profesión, sobre todo por los cambios actuales que la intervención desde la realidad debe responder en razón del contexto, donde se están creando nuevos espacios de intervención para el profesional social que van más allá de las tradicionales, esto ha implicado una revisión del perfil competitivo y de la malla de la carrera para proporcionar a los profesionales herramientas e insumos necesarios que le permitan satisfacer las necesidades y demandas de este nuevo mercado. Se aplicó un estudio mixto de corte cuali – cuantitativo, con la metodología descriptiva que permitió sobre todo a través de los métodos bibliográficos, deductivos, analíticos contrastar la realidad de la profesión con la teoría ya analizada, por eso se aplicó las técnicas de la encuesta, entrevista y recopilación documental, a una población de 13 profesionales de Trabajo Social que laboran en instituciones públicas y privadas del cantón en el área de talento Humano. Se tuvo como resultado de lo realizado en esta área no es diverso a lo que se aplica en las otras, cambia es el contexto donde se desarrolla, los recursos que se tiene y los objetivos particulares que se persigue, por eso es necesario que el profesional desarrolle habilidades y destrezas en el manejo de las herramientas y recursos para la consecución de los resultados esperados y deseados, predomina el trabajo en equipo, la conexión entre el ganar

¹ Egresada de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí;

² Mg. Docente principal tiempo completo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí, correo electrónico: mercedes.cedeno@utm.edu.ec, fono: 0990193424;

³ Mg. Docente tiempo completo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí, correo electrónico: tatiana.moreira@utm.edu.ec

– ganar, y sobre todo la búsqueda de satisfacción de necesidades a través del respeto e igualdad de derechos y obligaciones.

Palabras claves: Trabajo Social empresarial, Perfil profesional, Talento Humano, Roles y Funciones del Trabajo Social.

INTERVENTION OF THE SOCIAL WORKER LABOR IN THE PUBLIC INSTITUTIONS THE CITY OF PORTOVIEJO

SUMMARY

The research, from a specific point of the profession, posed the following question: What is the role of Social Work in the public institutions of the city of Portoviejo? It arose as a need for the authors to answer where the profession is framed in the workplace, especially due to the current changes that intervention from reality must respond to due to the context, where new spaces of intervention are being created for the social professional that go beyond the traditional ones, this has implied a review of the competitive profile and the career mesh to provide professionals with the tools and supplies necessary to meet the needs and demands of this new market. A mixed quali-quantitative study was applied, with the descriptive methodology that allowed, above all, through bibliographic, deductive, analytical methods, to contrast the reality of the profession with the theory already analyzed, that is why the survey techniques were applied, interview and documentary compilation, to a population of 13 Social Work professionals who work in public and private institutions of the canton in the area of Human talent. The result was that the work carried out in this area is not different from what is applied in the others, the context in which it is developed changes, the resources that are available and the particular objectives that are pursued, that is why it is necessary that the professional develop skills and abilities in the management of tools and resources to achieve the expected and desired results, teamwork predominates, the connection between all the win - win, and above all the search for the satisfaction of needs through respect and equality of rights and obligations.

Keywords: Business Social Work, Professional Profile, Human Talent, Roles and Functions of Social Work.

INTRODUCCIÓN

La investigación Determinar la intervención del Trabajador Social en las instituciones públicas de la ciudad de Portoviejo, en este caso en el ámbito empresarial, pues desde hace poco tiempo se viene haciendo hincapié en la importancia del trabajo social empresarial, por las connotaciones que su presencia representa dentro del equipo interdisciplinario de trabajo.

Ya en el 2012, luego de análisis y revisiones se establece un cambio en las dinámicas actuales del ámbito laboral ecuatoriano, siendo las normativas legales establecidas, y los objetivos estratégicos planteados en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017; donde se plantea el desarrollo

de las capacidades y potencialidades en los ciudadanos con la finalidad de estar mejor preparados para la construcción de la sociedad del conocimiento. (Aspeyo, 2014)

Recalca en los mismos, que se debe responder a los requerimientos legales y a las demandas de la sociedad; de tener dentro de las empresas Trabajadores/as Sociales, sobre todo haciendo énfasis en sus roles y funciones en razón de la realidad actual, y lo que cada empresa trabaja por el alcance de los fines y metas propuestos.

En este sentido es necesario recalcar que aún existen vacíos en la formación del perfil profesional del Trabajo Social en el ámbito laboral, puesto que se ha evidenciado en estos años, cambio dentro del marco legal, a la percepción y cambios de cultura organizacionales de las empresas con respecto a la atención que se da a los trabajadores. Por eso la Trabajadora Social tiene el rol fundamental de la operatividad de los derechos y beneficios, los cuales deben responder a la atención de los trabajadores. (Baidal, 2014)

Dentro del ámbito laboral, se tenía al profesional dentro de rol instrumentalista dejando de lado el desarrollo personal que la misma pudiera alcanzar dentro de la empresa. Ya con la actualización y reformas del caso se han establecidos un análisis de mercado, cambios estructurales en las mallas curriculares de la formación de Trabajo Social, lo que ha permitido que se tenga herramientas e insumos necesarios para que puedan satisfacer las necesidades y demandas de los usuarios para quienes trabaja y atiende. (Cisneros, 2016)

El Trabajo Social empresarial es en la actualidad un profesional importante, donde tiene entre otras condiciones su versatilidad e implicación en la realidad existente que le permite ante todo establecer las formas, demandas, aplicaciones y concreciones de la disciplina. Con tareas propias, básica y primordial que es la de cooperar con los individuos y grupos manteniendo una postura íntegra y equitativa que le permite contribuir a modificar el medio de trabajo.

El resultado de la investigación realizada refleja el perfil profesional del Trabajo Social empresarial, sus funciones, roles y actividades dentro de los diferentes grupos a los que pertenece, buscando el equilibrio entre la actividad laboral y la necesidad de la empresa para con sus clientes tanto internos como externos, siendo considerados miembros importantes del departamento de Talento Humano.

DESARROLLO

DESARROLLO

El Trabajo Social Laboral

Entre sus conocimientos se especifican temas del ámbito legal, entorno empresarial, administración de empresas, relaciones humanas, atención al cliente, nuevas tecnologías de la ciencia y la computación entre otras, que desde el entorno laboral son necesarios para ejercer roles y

funciones adecuados, (Código de Trabajo, 2015). También se debe desarrollar destrezas en cuanto al manejo de los Códigos de trabajo, pues se debe velar por los derechos y contribuir a la mejor calidad de vida de los trabajadores, así como a sus deberes y obligaciones en el trabajo, cuidando los intereses de ambos. Con ello sus roles van direccionados de manera instrumental y mediatista a nómina, eventos, uniformes, comedor, etc.

Para Netto citado por (Püschel & Ponce (2014), p. 25) “la práctica empirista, reiterativa, paliativa y burocratizada que los agentes realizaban y realizan efectivamente en América Latina” explica las acciones empíricas dentro de este ámbito, que ahora tiene sustento con el planteamiento de la intervención donde el rol profesional debe analizar desde varias evidencias. Richmond citada por Raya & Caparrós (2018), sostiene que la intervención se inscribe en la Doctrina Social de la Iglesia, y luego se cruza con la intervención en cualquier ámbito, sino que “la intervención también es denominada como la Praxis Social” mencionada por Kisnerman en su libro “Introducción al Trabajo Social”.

“La intervención es el “Hacer”, pero también es el “Como Hacer”. Por eso se establece ahora con bases de la epistemología, de los cambios estructurales en las políticas de gobierno y también con las nuevas leyes que regulan y controlan los movimientos sociales del mundo, como proceso formativo para que el provisional tengan sobre todo estrechar alianzas entre el hacer y actuar, confiriendo ante todo “construcción de un saber un poco más sistematizado, más ordenado” (Carballeda, 2016, pág. 1).

Para el mismo autor el abordaje de la realidad se ha ido adaptando a las necesidades del contexto territorial donde se desarrolla. Es por eso que la intervención social no puede ser manejada siempre desde los mismos conceptos epistemológicos, teóricos o metodológicos porque esto se tiene que ir adaptando, inclusive en el ámbito laboral, debido a que el concepto de trabajo y relaciones laborales han cambiado en los últimos 30 años con la globalización y neoliberalismo. Cisneros (2016).

Para garantizar la intervención social en lo laboral se propone sobre todo una de tipo socio – política; donde el modelo de gestión y desarrollo están en razón de los objetivos a los cuales responde su accionar. Casi siempre está la relación del Estado con las ONG’s y las instituciones privadas, donde se componen cuatro elementos según Baidal (2014)

- ✓ El desarrollo del pensamiento crítico sobre la sociedad a partir de la desnaturalización de la misma.
- ✓ La democracia, y su extensión donde se conoce las necesidades de los más necesitados.
- ✓ La revolución industrial que está orientada al incremento de la productividad y la producción en masa.
- ✓ La secularización ayuda a visualizar los problemas de las personas con la dinámica social.

Siendo el paradigma de la competitividad la que se refleja en las empresas donde prima el individualismo debido a que su rentabilidad es la suma del esfuerzo de todos los trabajadores, “la empresa emerge como democratizadora en tanto limita la acción del Estado y posibilita la acción creativa y participativa de los individuos como agente modernizador, puesto que integra el proyecto individual y el colectivo apoyándose en la tecnología más avanzada del momento” (Díaz, 2015, pág. 24).

Es ahí que dentro de las políticas sociales se establecen diversas intervenciones sociales, donde las políticas favorece o no; donde la reducción de las brechas sociales en razón del Estado capitalista debate intereses cruzados entre deberes y derechos, siendo uno de los retos del profesional, pues le corresponde sobre todo un equilibrio que disminuya las inequidades en ambos, alineados con el Estado y con la profesión como herramienta de aplicación. (Galán, 2013).

Para fines de la investigación también fue necesario explicitar que los métodos empleados por los trabajadores sociales laborales se enfocan en los objetivos y fines de las empresas e instituciones, donde la necesidad – situación - recurso hace una triada perfecta y permite que con las personas se apliquen procesos metodológicos y los técnicos – instrumentales están muy relacionados porque finalmente se maneja como una cascada tanto descendente como ascendente donde los métodos determinan las técnicas y las técnicas reflejan a los métodos.

Con esa misma línea no se puede descartar que una condición importante dentro de la formación profesional esta la ético – político, los cuales fundamentan el carácter humanista de la carrera y es la situación que predomina sobre todo el proceso de formación, donde los valores sociales, las obligaciones y responsabilidades del trabajador social se aplica con usuarios, empresa y consigo mismo, su atención tiene que estar compuesta de cordialidad, buen trato, acogimiento con respeto y aceptación a las individualidades de cada caso, salvaguardando sobre todo la confidencialidad de la situación tanto en la información receptada verbalmente como la guardada en los informes que ellos proporcionan. (Mendoza, 2010)

Funciones del Trabajo Social en el ámbito laboral

Para (Ortiz, Pérez, 2014) las funciones del trabajador social son:

Función preventiva; sienta la mediadora entre los deberes y derechos de los empleados, empleadores y usuarios, a quienes atiende y previene que se repitan sucesos canalizando en ellos insumos, herramientas a través del conocimiento para que puedan desenvolverse en iguales o diferentes momentos de su vida, permite a través de la realizada la construcción social de procesos, siendo cada uno significativo y útiles para un desempeño productivo de una situación real de trabajo

Función de atención; a los clientes internos y externos, de manera que las actividades que realicen se den con orden, eficiencia y efectividad, promueve el desarrollo de habilidades y destrezas para entender y atender su situación.

Función de planificación; donde busca a través de las acciones que realizada un orden que le permite conducir un logro específico, el cual tiene un objetivo y propósito definido. Se desarrolla en dos niveles: micro social; macro social, interrelaciona a través del conjunto de saberes y de saber – hacer, de conductas, tipo, procedimientos, estándares, y razonamiento que se pone en práctica.

Función de promoción; esto consigue que los actos aplicados sean ahondados por los sujetos, permite adquirir toma de conciencia de los hechos y buscando estrategias para que no se repita.

Función de mediación, pues por su inserción con las personas, debe canalizar las emociones y situaciones que implica el conflicto a fin de que puedan buscar soluciones entre sí;

Función de supervisión; que implica dar seguimiento de las tareas realizadas por profesionales de todos los campos y que cada uno cumple acciones específicas en sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo social.

Función de evaluación; donde se miden los resultados en razón de lo planificado para corregir, mejorar o continuar con lo planificado.

Función gerencial, es uno de los relevantes, ya que genera grados de responsabilidad en sus lugares de trabajo, por las actividades que, realizada en razón de planificaciones, organizaciones, direcciones y controles de programas laborales, sociales y de servicios sociales.

Trabajo Social y Empresa

Para la profesión incursionar desde lo empresarial ha implicado, hacer una revisión de la génesis misma de la carrera, puesto que no solo se involucran necesidades sino que también se ven potencialidades, recursos, y condiciones sociales diferentes, donde las personas que intervienen son multi-variables y se muestran tanto deberes como derechos en unión a las responsabilidades, es una triología que merece y necesita de atención y preparación para garantizar el fin y objetivo que las empresas necesitan. (Navarro, 2009)

La historia indica que es en Europa donde se concreta el papel del Trabajo Social de Empresa, en los años cincuenta y sesenta, donde con la industrialización de la mano de obra y ante todo lo con esto conlleva en cuanto a relaciones entre el capital y el trabajo se define que ésta era “actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa” (Pardo & Urquijo, 2015).

Son varios los autores que sostiene la articulación de la Empresa y el Trabajo Social es necesaria, puesto que las relaciones entre las personas deben estar fomentada con herramientas que le permitan una organización y equilibrio de ideas, necesidades, objetivos y fines equilibrados, y que para ello se debe desarrollar habilidades y destrezas. Por eso se considera estos roles específicos para sus logros: (Raya & Caparrós, 2018)

1. Dar apoyo psicosocial a las personas de la empresa (internas y externas)
2. Participar en la creación, funcionamiento y mejora de relaciones sociales de la empresa
3. Favorecer la toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos en el trabajo.

Es por ello que, para Rivas (2012), el ciclo de estudio de Trabajo Social de Empresa enfatiza que en las empresas se debe tener tareas según la participación de las diferentes áreas de la misma, puesto que la empresa necesita, ante todo

1. Colaboración del trabajador social con el Comité de Empresa,
2. La participación en la mejora del ambiente empresarial y extra empresarial que influyen en las causas de enfermedad, y
3. Fomentar la adquisición de una conciencia social entre el personal, ayudando a superar todas las causas de absentismo.

En su momento cada una de estas necesidades, se han modificado en razón de las realidades que rodean a la empresa, de su contexto y de los recursos que dispone, es así que se amplía los roles y actividades con modelos de intervención que le permite, atender, gestionar, canalizar y forma a las personas a entender sus responsabilidades, a trabajar por sus derechos y a sostener que sus obligaciones implican no solo resultados para sí mismo, sino que actúan a los demás de manera sistémica. (Toledo, 2014)

Para atender todas los requerimientos la formación debe estar holísticamente desarrollado en todos los aspectos sociales que envuelven el ejercicio laboral, siendo entre todo una reivindicaciones de deberes y derechos, sobre todo en temas de remuneraciones laborales, horas de trabajo, capacitación y formación al personal, logros y objetivos alcanzados, impacto social de la presencia empresarial, siendo el trabajo social el ente articulador del trabajo con los equipos inter y transdisciplinario cuidado intereses mutuos.

Ya en este tiempo las empresas dan la valía a el trabajo social, en razón del ámbito como a otros ámbitos profesionales “no es sólo necesario trabajar profesionalmente, sino elevar los resultados de nuestra labor a los departamentos de Relaciones Laborales, en el caso del trabajo en empresa o al equipo, cuando se trabaja con otras profesiones”. (Travi, 2016)

La figura representativa del profesional y la prestación de servicios abre espacios de actuación, con atención directa a los trabajadores y asesoramiento a los empleadores para alcanzar el desarrollo y habilidades individuales y colectivos para entre todos “Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad” (Travi, 2016)

Cuando de empresa se trata, los análisis se realizan basándose también en los momentos que cada una de ellas cumplen con las personas que son parte, siendo estos: la incorporación, desarrollo

y fin de la actividad, esto se conoce como el ciclo vital de la relación laboral, conjugada con la cadena de servicios que se oferta. (Toledo, 2014)

Para todo ello es necesario el Trabajo Social de Empresa, tenga programas y servicios con principios y metodologías propias donde se tengan en cuentas:

- ✓ La salud de todos los miembros en coordinación con la unidad de salud.
- ✓ Las Relaciones Laborales en colaboración con el área de personal;
- ✓ La atención a situaciones personales y familiares de los empleados,
- ✓ La proyección social de la empresa y la Responsabilidad Social Corporativa.

Sin embargo, la modernización de procesos, agrega otras iniciativas y acciones tanto en la gestión como en la prestación de servicios en lo social y laboral, tanto para los internos como externos, cumpliendo con la obligación de responsabilidad social, se mencionan dos: el servicio de asistencia social y servicio socioeducativo, con redes que permitan también la participación de ocio y tiempo libre, involucración comunitaria, reuniones sociales, talleres compartidos, entre otros.

MÉTODOS Y MATERIALES

Para fines de la investigación se aplicó una investigación mixta (cuali-cuantitativa), con una metodología descriptiva de corte transversal, esto permitió el uso de los métodos bibliográfico para resaltar los principales hallazgos teóricos sobre el tema, que consolidó la experiencia de campo adquirida, y apporto para el informe final que se presentó, analítico que consolido la información desde los resultados alcanzados, deductivos con los cuales se mostró la realidad objetiva y subjetiva del Trabajo Social Empresarial.

Se contó con la participación de 13 trabajadoras sociales que trabajan en iguales números de empresas tanto públicas como privadas del cantón Portoviejo, con un rango de permanencia laboral de más de un año, de manera que los resultados que se presentan garantizan una objetiva relación con la realidad en razón de sus funciones, roles, actividades y nuevos desafíos que se presentan conjugada con la realidad social donde se desenvuelven.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una de las primeras interrogantes que se despejaron para fines de la investigación, fue el saber el tiempo de permanencia del Trabajador Social en la empresa, siendo el que menos tiempo lleva con un 13% los que tiene entre 1 y 2 años y el de mayor con el 67% 8 de los participantes. (cuadro No. 1). La experiencia a través de los años en la misma empresa, permitió entender como ha sido el proceso de consolidación de la profesional dentro de este campo laboral.

Cuadro No. 1

Años de experiencia en la empresa

AÑOS	F	%
1 - 2	2	13%
3 - 4	8	67%
más de 3 cinco	3	20%

Fuente: Elaboración propia

Los tipos de empresas tanto públicas como privadas donde están presentes las trabajadoras sociales participantes en la investigación el 35% son de consumo y productos, el 65% son de servicios y atención social. Esto genera una oportunidad para constatar las funciones y roles que realizan dentro de sus respectivos campos; siendo útil al momento de visibilizar los resultados de la actuación. (Cuadro No. 2)

Cuadro No. 2

Tipos de Empresa

TIPO DE EMPRESA	F	%
BIENES Y PRODUCTOS	4	35%
SERVICIO Y CONSUMO	9	65%

Fuente: Elaboración propia

Para las empresas participantes el trabajo social es una de sus principales estrategias de articulación y relación efectiva con los clientes y sus requerimientos, pues la gestión y prestación de servicios están enlazadas, siendo las de servicio y consumo las que cuentan con departamento de Trabajo Social, en ambos casos las funciones que realizan son las de: Atención, Promoción, Planificación, Prevención y Evaluación en todos los momentos de la vida institucional, tanto para quienes laboran en las instituciones como para los clientes que acuden para buscar la satisfacción de sus requerimientos.

No se evidencia que por ser empresa pública o privada se tenga diferentes procesos en cuanto al trabajo social, más bien se cuenta con unificación de criterios, con un delimitado y exacto

protocolo de atención e incluso una red de apoyo que fortalece la institución, la actividad profesional y el logro de los alcances y objetivos propuestos.

Lo que si esta por diferenciarse, es el proceso de selección de personal, y el desarrollo de la continuidad del mismo, ya que en la pública se debe someter a todo un protocolo anual, valorado por el Ministerio de Relaciones Laborales y en caso de las privadas también lo hacen, pero a ello se le suma una evaluación interna de la cual es responsable el equipo de planificación que más bien valora la relación costo – beneficio, resultados esperados con resultados obtenidos. Se recalca, en este sentido que la empresa privada, provee de medios de capacitación y formación constante lo que le hace posible ser un poco más exigentes con los resultados al momento de evaluarlos. (Código de Trabajo, 2015)

Para la empresa el trabajo social, es importante porque a través de sus gestiones permiten la comunicación entre su personal sea claro, fluido y motive a entender lo que se necesita de ellos, sobre todo cuando se trata de derechos, deberes y obligaciones, la parte formativa que el profesional realiza es necesario y primordial para garantizar y promover la armonía en el equipo, el interés en las condiciones de vida de las personas, en la búsqueda y proyección de necesidades y de recursos y sobre todo en lograr que a través de sus propias iniciativas busquen los medios y recursos que puedan proveerlos de manera que se garantice un mejor vivir y un bienestar personal, familiar y social.

Entre los conocimientos que deben poseer los profesionales del área de Trabajo Social Laboral, deben tener relación con temas de: Derecho, Política Social, Bienestar Social, Salud ocupación, Códigos y leyes de trabajo, Normativas públicas y privadas de atención a usuarios, reglamentos en cuanto a manejo de recursos, a comunicación asertiva, a acciones afirmativas, seguridad y protección ambiental, trabajo de equipos, calidad y certificación, entre otros. (Reglamento de Régimen Académico, 2017)

Enfatizan que entre los roles y actividades se priorizan durante toda su gestión está el de Seguridad Industrial, donde están actividades como: sistema de gestión, salud ocupacional, talento humano; la otra es de Recursos Humanos, donde se realizan estrategias y actividades que garantizan el cumplimiento de los derechos a los trabajadores, diseñando propuestas de capacitación al personal con enfoque holístico de los problemas que sienten y tiene los colaboradores; y la Medicina Ocupacional que coordina acciones de medidas preventivas y curativas, en cuanto a la salud del colaborador que no se vea afectada, garantizando el bienestar físico del trabajador, esto garantizan un trabajo digno, una supremacía sobre su derecho, una activación económica digna y un crecimiento económico y saludable propio y la familiar.

Uno de los resultados que sobre sale con la intervención en el área laboral Trabajo Social Laboral los cuales sobre todo “Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor

servicio a la empresa y a la sociedad” (Cisneros, 2016) esto se aplica en las empresas investigadas, ya que dentro del Ministerio de Relaciones Laborales tiene estos requerimientos, y se ha comprobado que garantiza la armonía y el bienestar de todos los participantes. (PNUD, 2016)

La intervención social dentro de la empresa, está ligada a la mejora de la productividad de la misma, esta genera desde lo inductivo cambios visibles a lo externo, generando en el trabajo niveles de intervención: Trabajo Social de casos, grupo y comunidad, en relación a ello, las técnicas e instrumentos debe tener una relación fuerte con el contexto que le rodea, donde se genera lazos beneficiosos de cooperación y mutuo conocimiento. La elaboración y evaluación de proyectos sociales: el proyecto social es una de las formas de intervención más identificables en una comunidad.

Ya en las entrevistas se muestra que las obligaciones patronales, son fundamentales para garantizar una armonía legal, social económica de la empresa, esto promueve el trabajo y análisis de las situaciones sociales y laborales, donde las exigencias económicas, funciones específicas y contacto directo a diario con el personal es indispensable. Por ello hacer evaluaciones diagnósticas constantes de la situación y la realidad es indispensable, para poder continuar con lo positivo y cambiar lo que no está dando resultados.

Las personas valoran la capacidad que tiene las Trabajadoras Sociales para mantener y mejorar las relaciones con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio del Interior, donde los programas que ellos plantean se cumple en el ámbito laboral, siendo sobre todo obligatoria para garantizar un bienestar tanto del trabajador como de la empresa haciéndolo más justos, libre y equitativos.

Y por último los empleadores y trabajadores social considera que las competencias del trabajo social en el área laboral están en línea directa e indirecta con la comunicación, el manejo de conflictos, la conciliación personal y profesional, la prevención del absentismo laboral, el estrés y la mejora de la productividad, la atención a la diversidad siendo un reto para todos ellos, puesto que en algunos momentos la realidad del contexto no ayuda a la consecución de estos objetivos, sin embargo el profesional elabora y actúa de manera acertada y con apoyo de las leyes que las rige, están actualizándose en temas de calidad y de mejorar en todo sentido, lo que hace que los profesionales puedan y deban estar preparados para estos momentos, el cambio siempre es bueno y la formación y preparación lo garantiza, los retos ayudan a fortalecer y a predisponer un resultado mejor de lo esperado.

CONCLUSIONES

El trabajo social empresarial es un espacio de trabajo donde el profesional aporta de manera exacta a la consolidación de proyectos sociales, caracterizado por el trabajo en equipo para lograr la consecución de objetivos y fines donde todos buscan el ganar – ganar. Esto dimensiona lo que se

conoce responsabilidad social corporativa, que busca en los equipos interdisciplinarios la realidad humana de quienes son parte de la empresa.

Tiene escenarios diversos, amplios y complejos, ya que las realidades y situaciones son percibidas de diferente manera por las personas, la crisis económica y política, las condiciones laborales, las situaciones familiares, las responsabilidades personales todas ellas inciden en los procesos laborales y por ende deben ser atendidos desde el trabajo Social como miembro del equipo de recursos humanos.

Los roles del trabajo social dentro de la empresa son de mediador, colaborador, orientador, negociador, planificador, todos en razón de la demanda y de las situaciones de las personas se dan en mayor o menos tiempo, por eso sus funciones son de atención, promoción, prevención, planificación y evaluación.

El resultado de la investigación realizada refleja el perfil profesional del Trabajo Social empresarial, sus funciones, roles y actividades dentro de los diferentes grupos a los que pertenece, buscando el equilibrio entre la actividad laboral y la necesidad de la empresa para con sus clientes tanto internos como externos, siendo considerados miembros importantes del departamento de Talento Humano.

Es evidente esta área de intervención del trabajo social, puesto que hasta hace unos años dentro del perfil profesional, la re-conceptualización de la profesión en razón de la demanda de mercado y de los cambios estructurales de la sociedad, permitió que, a través de los cambios realizados en el marco legal, a la percepción y cambios de cultura organizacionales de las empresas con respecto a la atención que se da a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aspeyo. (2014). Trabajadores Sociales Empresariales. Asepeyo.es. Retrieved 22 noviembre 2020, from <https://www.asepeyo.es/documentacion/>
- Baidal, C. (2014). Perfil del Trabajador Social en el Ámbito Laboral (Tercer nivel: Licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano.
- Carballeda, A. (2016). Intervención en lo social. (A. Carballeda, Editor) Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales: <http://www.margen.org/suscri/margen44/carbale.html> Casas
- Cisneros, K. (2016). El Rol del Trabajador Social en la Empresa Integración Avícola Oro Cía. Ltda., para la Promoción del Bienestar Personal y Familiar De Los Trabajadores en el periodo 2016 (Tercer nivel: Licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Carrera de Trabajo Social.

- Código del Trabajo. (2015). Código del Trabajo. Recuperado el 17 de noviembre de 2020, de Procuraduría General del Estado: <http://www.pge.gob.ec/> Consejo de Educación Superior. (12 de noviembre de 2020).
- Comboni, S. (s.f.). Competencias laborales y educación. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de Universidad Autónoma Metropolitana: http://dcsh.xoc.uam.mx/congresodcsh/ponencias_fin/1oct/XochicalliamDo ciencia/competenciaslaborales.pdf
- Díaz N. (2015), citado por Echeverría. Federación Internacional del Trabajo Social. (2014). Propuesta de definición del Trabajo Social. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de Federación Internacional del Trabajo Social: <http://ifsw.org/propuesta-de-definicionglobal-del-trabajo-social/>
- Galán, E. (2013). La necesidad del Trabajador Social en la Responsabilidad Social Empresarial (Tercer Nivel: Licenciatura). Universidad Internacional de la Rioja, Facultad de Derecho.
- Mendoza, S. (2010). La investigación en los procesos de formación de profesionales en Trabajo Social. Convocatoria SINDE 2010: Informe Final, Guayaquil.
- Navarro, P. (2009). Administración y organización. Recuperado el 18 de noviembre de 2020, de ecaths1.s3.amazonaws.com: 0: <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/principiosdeadministracionyorganizacion/146631835-3->
- Ortiz, M., & Pérez, M. (2014). Las "nuevas salidas" profesionales del Trabajo Social: el Trabajo Social en la empresa privada. (1st ed.). Brasil: Universidad San Pablo.
- Pardo, L., & Urquijo, P. (2015). Gestión Social del Talento Humano. En L. Pardo, & P. Urquijo, Bienestar Social para el desarrollo del talento humano (pág. 43). Buenos Aires - México: Grupo Editorial Lumen Humanitas.
- PNUD. (2016). Derechos Humanos; Enfoque de Derechos. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de [www.americalatinagenera.org](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190) Genera Igualdad: http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190 PNUD.
- Püschel, J., & Ponce, S. (2014). Levantamiento del perfil profesional y de egreso. Recuperado el 10 de noviembre de 2016, de Universidad Tecnológica de Chile: <https://www.inacap.cl/tportal/portales/tp4964b0e1bk102/uploadImg/File/levantamientoPerfilEgreso.pdf>
- Raya, E., & Caparrós, N. (2018). Trabajo Social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Documento De Trabajo Social, 52, 28-39. doi: ISSN11336552
- Rivas, S. (2012). EVIDENCIAS-INVEST.-CUANTITATIVA-FUNCIONES-DEL-TRABAJADOR-SOCIAL-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf | Trabajo Social | Derecho laboral. Scribd. Retrieved 22 noviembre 2020, from <https://es.scribd.com/document/282294709/EVIDENCIAS-INVEST-CUANTITATIVA-FUNCIONES-DEL-TRABAJADOR-SOCIAL-EN-EL-AMBITO-LABORAL-pdf>
- Toledo, U. (2014). Una epistemología del Trabajo Social. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10102105>

Travi, B. (2016). La Dimensión técnico - instrumental en el Trabajo Social (págs. 55-56). Buenos Aires: Espacio. Universidad Experimental Marítima del Caribe. Enfoque Clásico de la Administración. Teoría Clásica de la Administración. Recuperado el 16 de noviembre de 2020, de Universidad Nacional Marítima del Caribe: <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20II/Guía/Guia2.pdf>