



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano.  
Estado del arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación  
posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las carreras universitarias  
de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021

**AUTORES:**

Joselyn Katuska Castro Ludeña

Evelyn Isabel Ronquillo Olvera

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs

**Guayaquil, Ecuador**

**16 de septiembre del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Joselyn Katuska Castro Ludeña y Evelyn Isabel Ronquillo Olvera**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTOR (A)**

f. 

**Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. 

**Lcda. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.**

**Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Castro Ludeña Joselyn Katuska y Ronquillo Olvera Evelyn Isabel**

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del Arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las Carreras Universitarias de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2021**

**Autoras**

**Joselyn Katuska Castro Ludeña**

**Evelyn Isabel Ronquillo Olvera**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Castro Ludeña Joselyn Katuska y Ronquillo Olvera Evelyn Isabel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del Arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las Carreras Universitarias de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2021**

**Joselyn Katuska Castro Ludeña**

**Evelyn Isabel Ronquillo Olvera**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

URKUND

Documento [UTE PRE A2021 CASTRO Y RONQUILLO.docx](#) (D116140979)

Presentado 2021-10-23 11:01 (-05:00)

Presentado por Christopher Fernando Muñoz Sánchez (cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com

1% de estas 66 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

**LIC. CHRISTOPHER MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.  
DOCENTE TUTOR SEMESTRE B-2021**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada una de las personas que estuvieron en el trayecto de mi carrera universitaria, a mi familia y amigos quienes se convirtieron en guías en momentos los difíciles. A mi padre, quien fue la primera persona que confió en mi deseo de estudiar la carrera y estuvo siempre para apoyarme.

*Castro Ludeña, Joselyn Katiuska*

Agradecida con Dios, pues la fe hacia El no permitió rendirme en este largo camino, quiero agradecer aquel ser incondicional que con sus oraciones y su apoyo nunca me abandono gracias querida madre Laura, por ese infinito amor; también aquellas personas que son parte de este proceso maravilloso, infinitas gracias por ser un soporte tan importante en mi vida tía Miriam, Lcdo. Ronald, Ing. Héctor; aquella persona que no se encuentra ya entre nosotros pero que confió tanto en lo yo podía lograr al Eterno y gran consejero Monseñor Lothar , y todos aquellos que son parte de la Fundación Hermano Miguel-Laurel.

Quiero agradecer de manera especial a mi tutor por sus enseñanzas, paciencia, y su esfuerzo para guiarnos durante este proceso.

*Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel*

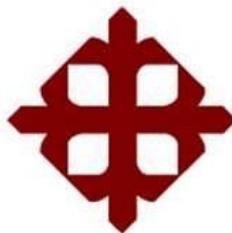
## DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres, quienes incondicionalmente han estado para mi ayudándome en cada semestre para salir adelante. A mí misma, por no haberme rendido a pesar de las complicaciones que se pudieron presentar en el camino, como también a mis compañeros y docentes quienes hicieron de mi proceso académico una gran experiencia.

*Castro Ludeña, Joselyn Katiuska*

Dedico este esfuerzo y gran trabajo realizado a mi madre, hermanos, abuelos maternos y a mi familia materna parte tan esencial en mi vida que han estado en todo momento brindándome su apoyo y cariño. A todos los que forman parte de la Fundación Hermano Miguel-Laurel gracias por brindarme sus consejos, amor y ser ese soporte durante estos años de estudio, y aquellas personas que ya no están físicamente conmigo pero que estoy segura que esto los hubiera hecho feliz a mi padre, hermana, mami tita, y primo por lo bonito que dejaron en mi vida en el tiempo que estuvieron conmigo.

*Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**Muñoz Sánchez, Christopher Fernando**

TUTOR

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

**Quevedo Terán Ana Maritza**

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

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

**Muñoz Sánchez, Christopher Fernando**

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 LTE

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ESTADO DEL ARTE SOBRE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO Y POGRADO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS DE TRABAJO SOCIAL DEL ECUADOR EN LOS AÑOS 2017-2021", elaborado por el/la estudiante EVELYN ISABEL RONQUILLO OLVERA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.72 / 10	8.64 / 10	8.71 / 10	8.69 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.71 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 LTE

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

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ESTADO DEL ARTE SOBRE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO Y POGRAO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS DE TRABAJO SOCIAL DEL ECUADOR EN LOS AÑOS 2017-2021", elaborado por el/la estudiante JOSELYN KATIUSKA CASTRO LUDENA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA
Etapas de ejecución del proceso e informe final			
8.72 / 10	8.64 / 10	8.71 / 10	8.69 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.71 / 10			

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



Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 UTE

### ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "ESTADO DEL ARTE SOBRE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO Y POGRADO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS DE TRABAJO SOCIAL DEL ECUADOR EN LOS AÑOS 2017-2021", elaborado por la/el estudiante EVELYN ISABEL RONQUILLO OLVERA, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de 8.72, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).

Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
PERIODO PERIODO A-2021 UTE

#### ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "ESTADO DEL ARTE SOBRE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO Y POGRADO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS DE TRABAJO SOCIAL DEL ECUADOR EN LOS AÑOS 2017-2021", elaborado por la/el estudiante JOSELYN KATIUSKA CASTRO LUDENÑA, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de 8.72, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).

## ÍNDICE

Introducción .....	2
CAPÍTULO 1 .....	4
1. Planteamiento del problema.....	4
1.1 Definición del problema de investigación .....	4
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	7
1.1.2 Antecedentes investigativos .....	9
1.1.3 Preguntas de Investigación .....	16
1.1.4 Objetivos .....	17
1.1.5 Justificación.....	18
CAPITULO 2.....	20
Referentes Conceptual – Normativo- Estratégico .....	20
2.1. Referentes Conceptuales.....	20
2.1.1. Intervención Social .....	20
2.1.2. Intervención Profesional Trabajo Social .....	24
2.1.3. Intervención Trabajo Social laboral.....	25
2.1.4. Hermenéutica .....	26
2.1.5. Estado del arte .....	27
2.1.6. Conocimiento Científico.....	27
2.1.7. Recursos Humanos.....	28
2.1.8. Talento Humano.....	29
2.1.9. Responsabilidad Empresarial .....	29
2.1.10. Bienestar Social .....	30
2.1.11. Bienestar Laboral .....	30
2.1.12. Salud Ocupacional .....	31
2.1.13. Seguridad laboral .....	31
2.1.14. Factores de riesgos.....	31
2.1.15. Factores de riesgos psicosociales .....	32
2.1.16. Riesgos psicosociales: .....	33
2.1.17. Riesgos laborales.....	33
2.1.18. Derecho .....	37
2.1.19. Inclusión Laboral.....	37
2.1.20. Inserción laboral.....	38
2.1.21. Clima laboral.....	39

2.1.22.	Satisfacción laboral.....	39
2.1.23.	Calidad de vida laboral.....	40
2.1.24.	Relaciones familiares y trabajo .....	40
2.1.25.	Accidentes laborales .....	41
2.2.	Referente normativo.....	42
2.2.1.	Constitución de la República del Ecuador .....	42
2.2.2.	Tratados internacionales .....	44
2.2.3.	Ley orgánica de seguridad de salud en el trabajo.....	45
2.2.4.	Código de trabajo .....	46
2.2.5.	ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2016-190 .....	47
2.2.6.	ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 .....	47
2.2.7.	ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-076 .....	48
2.2.8.	ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2020- 077 .....	49
2.3.	Referente estratégico.....	50
2.3.1.	Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021 .....	50
2.3.2.	La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	52
2.3.3.	Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021 .....	53
CAPÍTULO 3.....		55
3.	Metodología de la investigación .....	55
3.1.	Enfoque de la investigación .....	55
3.2.	Tipo y nivel de la investigación.....	56
3.3.	Método de investigación.....	57
3.4.	Universo.....	57
3.5.	Muestra.....	58
3.6.	Formas de recolección de información.....	58
3.7.	Formas de análisis de la información .....	59
Capítulo 4 .....		61
4.	Resultados de la investigación.....	61
4.1.	Análisis de información inicial de datos .....	61
Objetivo 2.....		74
Subcategoría: Enfoque de investigación .....		75
Objetivo 3.....		80
Subcategoría: Definición según autores.....		81
Subcategoría: Bases Jurídicas - Reglamentos – Normativas .....		83
Subcategoría: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible .....		84
Objetivo 4.....		85

Capítulo 5 .....	87
Conclusiones Y Recomendaciones.....	87
Conclusiones .....	87
Recomendaciones .....	89
Bibliografía.....	90
Anexos.....	99

## Tabla de gráficos

▪ Grafico No.1: Total de Trabajos de titulación de grado y posgrado	62
▪ Grafico No.2: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad- Esmeraldas y Manabí.....	62
▪ Grafico No.3: Cantidad de Trabajos de titulación por Universidad- Guayas y El Oro	63
▪ Grafico No.4: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad- Sierra	64
▪ Grafico No.5: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad.....	65
▪ Grafico No 6: Modalidad de Investigación	66
▪ Grafico No.7: Año de publicación	67
▪ Grafico No.8: Temas de investigación en los trabajos	70
▪ Grafico No.9: Líneas de Investigación	74
▪ Grafico No.10: Enfoque de investigación	76
▪ Grafico No.11: Tipo de Investigación	77
▪ Grafico No.12: Nivel de Investigación	77
▪ Grafico No.13: Formas de recolección	80
▪ Grafico No.14: Referente Conceptual	82
▪ Grafico No.15: Referente Teórico .....	83
▪ Grafico No.16: Marco Normativo.....	84
▪ Grafico No.17: Plan Nacional de desarrollo Toda una Vida	85

## RESUMEN

Para este equipo investigativo, es importante estudiar el área laboral en empresas e industrias de los trabajadores sociales ya que según Herrera (2004) citada por Caparro y Urra (2014), define al trabajador social en este ámbito como aquel que:

Identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable. (Chaparro & Urra, 2014)

El presente estudio de investigación sobre el estado del arte en trabajo social laboral en empresas o industrias, en los trabajos de titulación de grado, entre los años 2017 y 2021, ha sido posible tras una revisión minuciosa en los repositorios de las catorce universidades ecuatorianas que ofrecen la formación universitaria en trabajo social. Para la revisión y recopilación de las fuentes objetos de estudio, se verificó que éstos trabajos académicos hayan sido elaborados como una investigación. Así mismo, que dichos trabajos respondan a las palabras claves que se utilizaron como categorías de búsqueda. Las mismas que contribuyen posteriormente al análisis investigativo.

El estado del arte se define como una categoría deductiva y central, que necesita un análisis crítico y hermenéutico del objeto a estudiar para generar nuevos puntos de vista a partir de lo ya conocido; por lo cual se puede deducir que el estado del arte se transforma en el referente metodológico y conceptual que nos permitirá realizar este proyecto, que se desarrolla con la finalidad de visibilizar la importancia de este campo de actuación profesional para las y los trabajadores sociales en el país. Lo que genera un espacio de reflexión y

análisis para el desarrollo de nuevas investigaciones sobre el tema, sus diversas problemáticas y el accionar de la profesión.

Dentro del contexto investigativo también se incluyó la revisión de los repositorios de algunas universidades que ofrecen posgrados, cuyas temáticas están relacionadas con el campo de actuación profesional denominado laboral en empresas e industrias. De igual manera, dichos trabajos académicos tienen relación con la temática planteada. El total de trabajos académicos de grado (la gran mayoría) y posgrado (en mínima cantidad) suman 39 investigaciones.

***Palabras Claves: Estado del arte, Trabajo social, Trabajo social laboral, Intervención social, Talento Humano, Recursos Humanos***

## ABSTRACT

For this research team, it is important to study the labor area in companies and industries of social workers since according to Herrera (2004) cited by Caparro and Urrea (2014), defines the social worker in this area as one who:

Identifies, diagnoses and contextualizes problems and needs of the company, the organization and the employees from an integral perspective that considers the psychological, economic and social aspects with the purpose of being able to know the productive and human relations tending towards the increase of productivity in a cordial and pleasant environment. (Chaparro & Urrea, 2014)

The present research study on the state of the art in labor social work in companies or industries, in undergraduate degree works, between the years 2017 and 2021, has been possible after a thorough review in the repositories of the fourteen Ecuadorian universities that offer university training in social work. For the review and compilation of the sources under study, it was verified that these academic works have been elaborated as a research. Also, that these works respond to the key words that were used as search categories. The same that later contribute to the research analysis.

The state of the art is defined as a deductive and central category, which requires a critical and hermeneutic analysis of the object to be studied in order to generate new points of view from what is already known; therefore, it can be deduced that the state of the art becomes the methodological and conceptual reference that will allow us to carry out this project, which is developed with the purpose of making visible the importance of this field of professional action for social workers in the country. This generates a space for reflection and analysis for the development of new research on the subject, its various problems and the actions of the profession.

The research context also included a review of the repositories of some universities that offer postgraduate degrees, whose topics are related to the

professional field of action called labor in companies and industries. Likewise, these academic works are related to the subject matter proposed. The total number of undergraduate (the great majority) and graduate (in minimal quantity) academic works is 39 researches.

**Key words:** State of the art, Social work, Social work, Social intervention, Human talent, Human resources.

## Introducción

La intervención del trabajo social dentro del ámbito laboral está definida como el conjunto de actividades que pretenden trabajar en las relaciones efectivas entre los empleados y empleadores en los diferentes contextos del ambiente laboral, mediando las posibles vías para atender situaciones internas y externas que podrían crear conflicto o perjudicar de forma directa o indirecta a la organización.

La presente investigación con el tema de *la Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del Arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las Carreras Universitarias de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021*, consiste en una recopilación, exploración, lectura y análisis de datos. Para el desarrollo de esta investigación, se realizó una búsqueda en los repositorios de las universidades del país que cuentan con la carrera de trabajo social y así mismo de aquellas universidades con maestrías de talento humano, para luego sistematizar toda la información que ofrecían y de esta forma evidenciar aquellas temáticas que se dan dentro del ámbito laboral, para que este estudio genere un aporte esencial dentro del ámbito laboral.

La estructura de esta investigación constó de cinco capítulos, planteados de la siguiente forma:

El capítulo 1 se constituye por el planteamiento del problema, los antecedentes: contextuales, estadísticos, investigativos, como también por los objetivos, preguntas y justificación de la investigación.

El capítulo 2 está compuesto por nuestros referentes: conceptual, normativo y estratégico basado en nuestra problemática a indagar.

El capítulo 3 está formado por el enfoque de investigación seleccionado, el cual fue el mixto, como también se encuentra el tipo y nivel de investigación, formas de recolección de información y forma de análisis.

En el capítulo 4, se presentan todos los resultados elaborados mediante la aplicación de una ficha de análisis que permitió dar respuesta a cada uno de los objetivos establecidos.

Por último, en el capítulo 5 se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se observaron luego de la realización del trabajo investigativo.

# CAPÍTULO 1

## 1. Planteamiento del problema

### 1.1 Definición del problema de investigación

El estado del arte a realizar da la posibilidad de conocer cuál es la producción académica, las teorías, metodologías y avances epistemológicos del campo de actuación profesional laboral de empresas e industrias en el país. Descubrir, en base a sus diferentes posturas y tendencias cuáles son los encuentros y desencuentros para la formación y la práctica profesional. El autor Uribe, determina que

... el estado del arte es una investigación sobre la producción investigativa de un determinado fenómeno. Este permite develar la dinámica a partir de la cual se ha desarrollado la descripción, explicación o comprensión del fenómeno en estudio y la construcción de conocimientos sobre el saber acumulado. Es, también, un elemento básico e indispensable para definir y estructurar la investigación. (2005).

La epistemología es el inicio de un procedimiento de investigación, el cual tiene como fin el estudio, la eficacia y la importancia del conocimiento; ya que permite trabajar en la generación del conocimiento en cualquiera de las ciencias.

Jaramillo (2003) quien cita a Ricci (1999) indica que

... la epistemología es ese punto de vista desde el cual se relaciona las cosas, con los fenómenos, las personas y eventualmente con lo trascendente. Se puede comparar la epistemología con un mirador u observatorio de la realidad que con lentes más o menos agudos la miran críticamente, dándose cuenta que no se halla fuera de ella, sino contribuyendo a constituirarla; es decir, no es meramente un

proceso de observación, sino una participación activa en el hecho o fenómeno estudiado. (Jaramillo L. , 2003)

La epistemología permite desarrollar y trabajar en responder aquellas interrogantes, mediante el análisis del conocimiento. Dentro del ámbito de trabajo social, va a permitir plantear una nueva construcción de conocimiento.

El trabajo social es una carrera cuya formación es teórica práctica, fundamentada en el estudio sistémico del ser humano, el cual tiene como finalidad defender y promover los derechos humanos vulnerados y la justicia social. El trabajo social laboral es una rama que cuenta con poca documentación científica acerca de las funciones y roles que emplea en su espacio laboral.

El autor Friedlander (1968) define que “el trabajo social es un servicio profesional, basado en el conocimiento científico y en la destreza en las relaciones humanas, que ayuda a los individuos, solos o en grupos, a obtener satisfacción social y personal e independencia”. (Friedlander, 1968).

La FITS en el año 2002 definió las actividades del trabajo social en la asamblea realizada en Montreal como aquella profesión que:

Promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social (FITS, 2002).

Desde la perspectiva epistemológica de Trabajo Social, la construcción del conocimiento científico es un tema que no tiene fin; es un camino en el que metodológicamente se tiene que seguir, un camino perceptible por los procedimientos rigurosos de las técnicas y los

instrumentos; un camino que invita a salir, para visualizar nuevas rutas que permitan al investigador la innovación de propuestas y no seguir ese camino marcado por el pensamiento y la subjetividad de los otros, o por la rectitud de los procedimientos metodológicos. (Castro, Chávez, & Vázquez, 2014, pág. 22)

El desenvolvimiento del profesional en trabajo social dentro del ámbito laboral, se denomina como punto clave para lograr el bienestar en la relación entre el empleador y el empleado, creando una línea de respeto a los deberes y derechos de cada uno sin perjudicar aquellos deberes y derechos del otro. Es importante resaltar que, en Ecuador la Constitución y la normativa nacional del trabajo favorece a la profesión y le otorga una obligatoriedad legal de contratación para dar cumplimiento y garantía de los derechos laborales. Así lo menciona el art. 42 obligaciones del empleador, literal 24, del Código del Trabajo, el cual detalla que:

La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento" (Código del Trabajo, 2008).

Este punto clave denota la importancia del trabajador social en la empresa, con lo cual surge la importancia de los empleadores de conocer a gran escala lo que compete al área del trabajador social.

En el desarrollo de esta investigación se realizó una búsqueda minuciosa en repositorios de universidades del país que cuenta con la carrera de trabajo social, como también de aquellas universidades con maestrías de talento humano, donde se constató el desconocimiento y la falta sistematicidad del conocimiento frente intervención del ámbito laboral; ya que existen muchas

investigaciones del tema, pero no existe ningún estudio académico tanto de grado como posgrado en el país que haya logrado sistematizar toda la información existente en la intervención de trabajo social laboral, por lo cual surge el problema. Se lo expresa desde la epistemología, porque esta se centra en el estudio del conocimiento científico, lo cual conlleva procesos analíticos muy profundos, desde donde nacen nuevas formas o hechos de investigación. Es decir, hacer algo que rompa con el conocimiento que se tenga ahora y sistematice todo.

### **1.1.1 Antecedentes Contextuales**

Actualmente en el Ecuador se encuentran diversos campos que componen la carrera del trabajo social, tales como: salud, protección, educación y laboral. El campo del trabajo social laboral tiene como fin:

... la promoción del bienestar personal y familiar de los trabajadores, mediante el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos que garanticen su integridad y dignidad, cuyo objetivo es el desarrollo integral del trabajador elevando sus potencialidades y capacidades para tener un nivel de vida digno, a través de métodos, técnicas e instrumentos (Cisneros, 2016).

Los antecedentes investigativos que se presentan a continuación, son trabajos académicos y científicos que hacen referencia al estado del arte, de temáticas relacionadas a la profesión. En este sentido, encontramos la mayoría de dichos trabajos en Colombia (cuatro en universidades de Bogotá) y contamos con una referencia en Ecuador (un solo trabajo). Lo que da la pauta de que este estudio es muy importante, pues existe un vacío de conocimientos al respecto. Al verificar y analizar la información se constata que la metodología que cada uno tiene en común, es la revisión documental y la recolección de datos de otras investigaciones. Es decir, trabajan con estudios de grado de diferentes años, sobre una misma temática.

También es relevante mencionar la diferencia entre el estado de cuestión, estado del conocimiento y estado del arte; ya que pueden llegar a ser confundidas y tienen propósitos diferentes. A continuación, los autores (Londoño, Maldonado, & Calderon, 2016) detallan las siguientes diferencias:

- El estado de la cuestión se puede definir como la exploración y análisis de toda la bibliografía que exista acerca del tema, para que el investigador pueda determinar y evaluar todas las líneas investigativas que tiene, las cuales no siempre son enmarcadas en un tema específico; está compuesta por un rastreo bibliográfico, el análisis bibliográfico, la determinación y contraste de aquellas líneas existentes de investigación, las preguntas y la redacción del informe. Su importancia se basa en la construcción de conocimiento a partir de lo investigado por otros y tomar aquello recolectado para crear nuevos conocimientos. (Londoño, Maldonado, & Calderon, 2016)
- El estado del conocimiento se basa en un análisis sistemático y valorativo de la producción del conocimiento e implica una incesante búsqueda de datos durante un periodo de tiempo determinado. Su mayor obstáculo se encuentra en localizar lo realizado con un alto grado de avance en los últimos años.

(Londoño, Maldonado, & Calderon, 2016, págs. 29-30)

- El estado del arte permite determinar cómo se encuentra y cuáles son las tendencias del tema; tiene la fase heurística, la cual se basa en la exploración y recolección de datos y la fase hermenéutica, en la cual se hace un análisis, interpretación y clasificación de aquellas fuentes encontradas acorde a la importancia dentro del trabajo investigativo, para luego seleccionar los puntos principales e indicar los instrumentos para la sistematización de aquellos datos bibliográficos recopilados.

(Londoño, Maldonado, & Calderon, 2016).

El estado del arte ayudará a formalizar los propósitos y alcances investigativos, como también la definición de objetivos, metodologías e hipótesis, permitiéndonos elegir la perspectiva principal con la que se trabajará. (Londoño, Maldonado, & Calderon, 2016).

Es una construcción que se hace en relación a un tema de investigación y busca mostrar enfoques, teorías, escuelas, hipótesis, objetos y conclusiones planteadas sobre este y que sirven como referente para no trabajar sobre la ignorancia” (Leal, 2020, pág. 7).

### **1.1.2 Antecedentes investigativos**

Después realizarse la indagación de investigaciones que tengan relación con el estado del arte, se tomaron en cuenta cinco trabajos relacionados con el tema de investigación, de los cuales se va presentar el análisis.

Es significativo indicar que en Ecuador son escasos estos tipos de estudios, por lo cual se decidió trabajar con cuatro estudios de la Ciudad de Bogotá donde se encuentra interés en el tema, en el caso de Ecuador se obtuvo solo un trabajo. A continuación, se muestran las investigaciones realizadas, cabe recalcar que estos trabajos se exponen desde sus diferentes posturas; su metodología, objetivos, enfoques, resultados, conclusiones, entre otros que permiten a la vez aportar y comprender el tema:

En el estudio **“Conocimientos sobre intervención profesional en la línea construcción disciplinar en trabajo social, trabajos de grado 1999 – 2013, programa de trabajo social, Universidad de La Salle Bogotá, Colombia”**, (Carranza, Castiblanco, & Flórez, 2015), plantea como objetivo general analizar los conocimientos sobre intervención profesional en la línea de construcción disciplinar en trabajo social, desde las investigaciones desarrolladas en esta línea entre 1999 y 2013. Como objetivo específico se

plantea 1) identificar conocimientos contextuales, ontológicos, éticos y políticos documentados en las investigaciones, 2) caracterizar los sustentos teóricos y conceptuales -conocimientos epistemológicos- de las investigaciones realizadas en la línea, 3) contextualizar desarrollos metodológicos y operativos del trabajo social documentados en las investigaciones y por último, 4) determinar las propuestas metodológicas desarrolladas en las investigaciones.

Este trabajo indica como las y los trabajadoras sociales en formación, buscan aportar a los propósitos del programa de trabajo social en relación a los desarrollos investigativos, a su vez contribuyendo al fortalecimiento del trabajo social como disciplina desde la sublínea de epistemología. La metodología de este trabajo fue cualitativa, a través de la revisión documental y síntesis de 42 investigaciones en modalidad de trabajo de grado. Se desarrolló la técnica de análisis de contenido para explicar argumentos y llegar a la síntesis de conocimiento con pertinencia. Se usó el enfoque analítico, que permitió conocer los hechos sobre la intervención profesional de trabajo social. (Cifuentes R. M., 2009, p. 16).

El contenido de los trabajos de grado analizados, permitió vislumbrar aportes a la línea: conocimientos políticos, epistemológicos, metodológicos, éticos, ontológicos y contextuales que aportan a la fundamentación del TS (Hurtado, 1998, p. 255). El enfoque más usado en las investigaciones es el hermenéutico, en perspectiva de comprender el sentido de las acciones realizadas por los sujetos, lo que implica un trabajo de selección, comprensión y lógicas de interpretación; seguido, del enfoque histórico-hermenéutico, para llegar a entender, comprender e interpretar diferentes realidades de la intervención de Trabajo Social. (Carranza, Castiblanco, & Flórez, 2015).

El estudio de (Acosta, Amaya, Casas, Del Castillo, & Serna, 2004) denominado **Estado del arte de la investigación en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1995-2002**, realizado en BogotáColombia. Como objetivo general indica elaborar un estado del arte

sobre la investigación desarrollada en la Facultad de Trabajo Social, a partir de los trabajos de grado inscritos en el período 1995 a 2002. En objetivos específicos indica 1) Realizar un balance descriptivo e interpretativo respecto a los trabajos de investigación desarrollados desde el programa de Trabajo Social, 2.) Identificar tendencias y avances de conocimientos producidos a partir de las investigaciones desarrolladas por los estudiantes de Trabajo Social, 3.) Determinar los enfoques metodológicos que han permeado la investigación en la Facultad., 4.) Aportar una reflexión en torno a los resultados y avances de la investigación realizada desde el campo disciplinar de Trabajo Social.

Este trabajo refiere que la metodología empleada para el desarrollo de estados del arte, responde desde la siguiente manera: la contextualización, hace referencia al espacio concreto desde el cual se realiza la búsqueda de información, la clasificación corresponde a la selección de la información recogida y al proceso de organización de la misma; mientras que la categorización corresponde a la etapa de análisis de la información, consta de cinco momentos: 1.La interpretación, 2.La compilación de evidencias, 3.La re comprensión del fenómeno, 4.La reflexión sobre la acción crítica y práctica sobre el conocimiento, y 5.La naturalización de los objetos de estudio.

(Acosta, Amaya, Casas, Del Castillo, & Serna, 2004, pág. 13)

En este caso se centra en 97 Trabajos de Grados realizados en la Facultad de Trabajo Social en el período 1995 y 2002, esta información se clasificó de la siguiente manera: Un resumen analítico de las investigaciones en Trabajo Social (RAITS), los RAITS no solamente constituyen la base sobre la cual se realiza el estudio, sino que además se convierten en fuente de consulta para la Facultad, mantiene una sistematización clara y completa de estas investigaciones, se identificaron seis unidades de análisis que representan las líneas de investigación: Planeación y desarrollo comunitario, desarrollo humano y familia, gerencia y bienestar social, construcción disciplinar, desarrollo curricular, y la de política social. (Acosta, Amaya, Casas, Del Castillo, & Serna, 2004, págs. 8-10).

Los resultados indican que las caracterizaciones han determinado unos enfoques de intervención. Dichos enfoques asumen posturas que van desde lo conductual hasta lo integral, humanista, holístico, según el campo de incidencia. El profesional del trabajo social aporta a la construcción de soluciones negociadas a los conflictos de la vida cotidiana en pro de la restauración y fortalecimiento de las relaciones no solamente desde lo afectivo, sino también en la consolidación de los elementos culturales y sociales en el cual se encuentra inmerso. En conclusión, se trata de construir modelos de sistematización de la intervención que les permita a los estudios futuros dar cuenta de los procesos que al Programa de Trabajo Social le interesa conocer, al apropiarse de procesos de interventoría que sean analizados y empleados como estrategias pedagógicas en los procesos de formación de los nuevos profesionales. (Acosta, Amaya, Casas, Del Castillo, & Serna, 2004, págs. 120-122)

En el estudio de (Guevara, 2016) con el tema de investigación denominado **El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?** Como objetivo general plantea elaborar una reflexión epistemológica sobre la construcción de un estado del arte de un objeto de estudio. Esta investigación presenta el estado del arte como algo más que una simple técnica; una indagación de nuevos sentidos, que trasciende el nivel descriptivo de los datos para establecer nuevas relaciones de interpretación entre las categorías del objeto de estudio en las distintas producciones investigativas. El propósito de este apartado es analizar las posturas epistemológicas y sus implicaciones en el estado del arte y los aportes o limitaciones al proyecto de investigación doctoral.

En el desarrollo de esta investigación se propone una postura epistemológica desde la teoría crítica, que implica la lectura del contexto histórico-cultural y la participación activa de los sujetos frente a la transformación de la realidad. En conclusión, el autor Guevara plantea que el

estado del arte se convierte en una herramienta fundamental para todo estudiante de pregrado o posgrado que desee iniciar una investigación dentro de cualquier campo de estudio, pues brinda elementos para conocer el balance actual de su objeto de estudio y permite la creación de nuevos ámbitos de investigación. En la actualidad, el estado del arte se ha transformado en una estrategia utilizada por las universidades para hacer balances de su investigación en los niveles de pregrado y posgrado, con el fin de reorientar sus líneas de investigación y perfilar las necesidades reales para el desarrollo de la producción investigativa. (Guevara, 2016, págs. 166-177)

En el estudio de los autores (Ruiz & Bernal, 2014) con el tema **Estado del Arte de los Trabajos de Grado realizados en el programa de Licenciatura en Educación Básica con énfasis en humanidades e idiomas de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad libre desde el primer semestre de 2009 al primer semestre de 2013**. Como objetivo general indica elaborar un estado del arte de los trabajos de grado realizados en el programa de Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Humanidades e Idiomas de la Universidad Libre, desde el primer semestre de 2009 al primer semestre del 2013. Los objetivos específicos que se plantea 1) Establecer las categorías de sistematización de la información, 2) Recopilar información sobre proyectos de investigación, 3) Analizar cuantitativamente la información recopilada por año y por categorías seleccionadas.

La metodología utilizada en la investigación es de tipo documental, dado que es un proceso enfocado en la búsqueda, recopilación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales tales como: impresas, audiovisuales o electrónicas, con el fin de llevar a cabo el trabajo de grado se requiere de la metodología de revisión documental debido a que el propósito fundamental de este trabajo es el estado del Arte. El trabajo se desarrolla desde la perspectiva de la investigación documental, dado su carácter hermenéutico que permite indagar las concepciones de infancia, docencia y metodológica, se orienta hacia la selección de instrumentos para

la recolección de datos centrados en el Resumen Analítico de Estudio (R.A.E.), el cuadro de categorías descriptivas, la sistematización de la información y el análisis de la misma. Consta de tres fases: descriptiva, interpretativa y constructora de sentido y nuevo conocimiento. El enfoque fue cualitativo, permitiendo interpretar y comprender el contexto donde se lleva a cabo la intervención pedagógica, hallando las concepciones que se pretenden manifestar, y el método, fundado en la exploración bibliográfica, donde se analizan documentos y se interpretan a la vez. (Ruiz & Bernal, 2014, págs. 418)

Los resultados obtenidos gracias al análisis mostraron que en el año 2009 fueron sustentados y aprobados 63 trabajos y en el 2013-I con un total de 24 trabajos. la mayoría de trabajos sustentados y aprobados utilizaron como metodología la investigación acción y la investigación acciónparticipativa. Por último, la mayoría de los trabajos se realizaron en las instituciones de Educación formal de nivel Básica primaria, secundaria y media, de sector oficial y privado. Como conclusión el presente trabajo cumplió con los objetivos trazados al inicio del mismo, dando así respuesta a la pregunta de investigación. Asimismo, esta investigación recopiló y sistematizó la información, para luego procesarla en forma cuantitativa por año y por categorías seleccionadas. (Ruiz & Bernal, 2014, págs. 6-19)

En el trabajo de titulación de (Castillo, 2018) sobre **Investigaciones realizadas en la Unidad de Titulación de la carrera de Trabajo Social, en el período 2014-2017. Estado del Arte**. Como objetivo general plantea describir el estado del arte, según las principales características de las investigaciones en la Unidad de Titulación en el período 2014 al 2017 y su relación con los lineamientos de la investigación de la Carrera de Trabajo Social y de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Como objetivos específicos indico, 1) Identificar las características temáticas y teóricas de las investigaciones desarrolladas en la Unidad de Titulación en el período 2014 al 2017, 2) Determinar las características metodológicas en las investigaciones de la Unidad de Titulación en el período 2014 al 2017, 3)

Identificar la relación de las investigaciones de la Unidad de Titulación en el período 2014 al 2017 con las líneas de investigación de la carrera y de la Universidad.

La metodología describe que el enfoque de este trabajo fue cuantitativo, que se caracteriza por dar respuesta a las necesidades de las investigaciones que necesiten sustento de evidencia o información numérica y a la vez sobre percepciones. Esta investigación puede dar un acercamiento más completo de la situación actual del problema. Se realizó una investigación documental que se basa en la revisión de textos, artículos, bibliografías, videos, películas entre otros ya existentes sobre un tema y que pueden ser utilizadas para dar inicio o traer a flote un tema ya tratado. (Castillo, 2018, pág. 27)

Para la realización de la investigación se seleccionó el nivel descriptivo que consiste en “especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 107) Se usó este nivel de análisis, ya que su propósito es describir las características de los trabajos desarrollados según los aspectos temáticos, teóricos, metodológicos y su pertinencia con las líneas de investigación de la Carrera y de la Universidad. se tomó en cuenta las investigaciones de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano realizadas como trabajos de titulación, en el período 2014-2017 y que fueron subidas al repositorio digital de la UCSG. (Castillo, 2018, págs. 27-28)

En el proceso de la investigación se generó una primera matriz, la cual recogió características de forma de las investigaciones. El proceso de análisis se dio a través de la tabulación de la información generada a través del desarrollo de una base de datos que compiló la data cuantitativa para luego generar estadísticas que permitan establecer respuestas a los objetivos delimitados. Además, se estableció la triangulación de la información con la teoría que se tiene alrededor del objeto de investigación. Como resultado el autor planteo que de las 32 investigaciones analizadas por el estudio se puede resaltar que en el 75% del total, la modalidad de la investigación es individual,

el año con más investigaciones desarrolladas fue el año 2017, también es importante señalar que los temas de investigación más recurrentes tienen que ver con el desarrollo del trabajo social, así como las condiciones y riesgos laborales, es decir están más relacionadas al campo profesional del Trabajo Social laboral y de protección y las principales unidades de análisis investigadas son los/as trabajadores/as, así como las familias. (Castillo, 2018, págs. 27-30)

Como observación se traza que la investigación en la Unidad de Titulación en el período 2014 al 2017 se ha caracterizado por desarrollar los temas sobre las condiciones y riesgos laborales desde la perspectiva social. Esto deviene de la demanda de profesionales en el sector empresarial, a su vez existe un desarrollo significativo de la categoría familia como sistema y de la especificidad de Trabajo Social como categoría de estudio. El uso de la teoría sistémica y eco sistémica, así como el uso de teorías psicosociales y del comportamiento genera una tendencia en la producción de conocimiento en la Unidad de Titulación, afianzando la perspectiva del Trabajo Social como un saber específico de las Ciencias Sociales que considera al ser humano un ser parte y actor en diferentes sistemas en la realidad social. (Castillo, 2018, pág. 46).

### **1.1.3 Preguntas de Investigación**

¿Cuál es el estado del arte de la producción investigativa sobre Trabajo Social laboral en empresas e industrias, realizadas a través de trabajos de titulación de grado y posgrado en las carreras de trabajo social de las universidades ecuatorianas, en el periodo 2017-2021?

#### **Sub Preguntas**

- ¿Cuáles son las problemas, intencionalidades y propósitos que han orientado las investigaciones en trabajo social laboral en empresas e industrias?

- ¿Cuál es la tendencia investigativa de las temáticas que plantea el trabajo social laboral en empresas e industrias?
- ¿Cuáles fueron los referentes teóricos, conceptuales, y normativos desarrollados en las investigaciones sobre el trabajo social laboral en empresas e industrias?
- ¿Cuáles fueron los aportes científicos y los vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones en trabajo social laboral en empresas e industrias?

#### **1.1.4 Objetivos**

##### **1.1.4.1 Objetivo General**

Describir el estado de desarrollo científico alcanzado sobre trabajo social laboral en empresas e industrias, realizadas como trabajos de titulación de grado y posgrado en las carreras de trabajo social de las universidades ecuatorianas, en el periodo 2017-2021.

##### **1.1.4.2 Objetivos Específicos**

- Conocer las temáticas e intencionalidades que han orientado las investigaciones en trabajo social laboral en empresas e industrias.
- Establecer la tendencia investigativa de las temáticas que plantea el trabajo social laboral en empresas e industrias.
- Determinar los referentes teóricos, conceptuales, y normativos desarrollados en las investigaciones sobre el trabajo social laboral en empresas e industrias.
- Identificar los aportes científicos y los vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones sobre trabajo social laboral en empresas e industrias.

### **1.1.5 Justificación**

A nivel académico, la carrera de Trabajo Social de la UCSG tiene un mínimo índice de trabajos de tesis acerca de estados del arte, por lo cual este trabajo de titulación podría impulsar la creación de estudios del arte en diversas problemáticas, se puede conocer el qué y cuánto se ha producido conocimiento Trabajo Social.

A nivel profesional este trabajo de análisis investigativo aporta al conocimiento de la intervención en el área del trabajo social laboral; ya que a pesar del importante rol que cumple el trabajador social en una empresa, la desvalorización de sus actividades sigue en decadencia, para lo cual es relevante indagar y exponer su participación e intervención en la empresa para la mejora de la estabilidad y calidad de la calidad de vida laboral de los colaboradores, que serán impulso de mejoras para la empresa y el empleador.

La intervención del profesional procura contribuir a la identificación y satisfacción de las necesidades y demandas de carácter social, sea individuales, grupales o institucionales. Busca mantener un equilibrio en ambas partes (organización- trabajadores(as), ejerciendo como negociador. También es facilitador y educador, pues vincula, orienta e informa a los funcionarios(as) en el uso y ubicación de algunos departamentos; servicios que se vinculan con su trabajo o necesidades de capacitación (Mesén, 2016).

A nivel social, es un tema relevante ya que podemos visibilizar la importancia del cargo a nivel empresarial, así como la mejora de la productividad y calidad de vida laboral de los colaboradores, dando así una nueva perspectiva de la intervención desde una mirada globalizadora de lo que puede entregar un trabajador social.

... se reconoce que los trabajadores son algo más que un simple factor de la producción, son seres humanos que tienen que alcanzar la plenitud en todos los aspectos, y, por ello, es el trabajador social el profesional

adecuado para facilitar este proceso, porque conoce y puede proporcionar los medios para lograr esta realización humana, en la parcela de trabajo que le concierne (Mesa, 2015, pág. 64).

Finalmente, a nivel investigativo se le da importancia ya que, en base a este análisis investigativo argumente para la creación de futuras líneas de conocimiento, porque de esta manera se logre ofrecer referencia a los futuros profesionales acerca de esos vacíos de conocimientos existentes, lo que falta de investigar para plantear nuevos temas, para que de este modo exista una posibilidad a futuro fomentar nuevas de líneas de conocimiento.

## CAPITULO 2

### Referentes Conceptual – Normativo- Estratégico

#### 2.1. Referentes Conceptuales

En las referencias conceptuales es importante planificar determinados conceptos, con el cual se inicia con la definición de intervención social. Las definiciones que se presentan a continuación se plantearon desde diversas posturas de autores:

##### 2.1.1. Intervención Social

Alfredo Carballeda en su libro *La intervención en lo social* indica los orígenes de la intervención en lo social, la cual está relacionada con el modo con el cual cada época construye los perfiles de la transgresión. Esto implica una forma de acercarse a este "territorio" a través de diferentes dispositivos, instrumentos y modalidades de acción en cuestiones que pueden afectar al "todo social" o que sencillamente reproducen en lo minúsculo, algún rasgo del "estado de guerra natural". Así surgirá la filantropía en clave moderna, como transición de la caridad hacia una intervención más ordenada y cargada del sentido de la modernidad. (Carballeda, 2004, pág. 17)

“La intervención en lo social va a significar el montaje de una nueva forma de conocer, de saber, en definitiva, de generar discursos de verdad que construirán sujetos de conocimiento. En otras palabras, ese otro será constituido despaciosamente y calladamente a través de descripciones, informes, observaciones y especialmente desde la relación que se establece con quien lleva adelante la intervención”. (Carballeda, 2004, pág. 26)

Otro de los autores que hace referencia acerca de la intervención social es Fernando Fantova, quien expresa los siguientes puntos:

(Fantova, 2006) indica que la intervención social es aquello que se realiza de manera formal u organizada, que pretende responder a

necesidades (sociales), tiene como propósito primario el desenvolvimiento autónomo y la integración de las personas en su entorno social, y aspira a una legitimación pública o social.

Este autor también refiere que desde el punto de vista del carácter formal y organizado de la intervención social se manifiesta en los siguientes tres niveles (Fantova, 2006, pág. 4):

- **De tipo político:** universalidad, equidad, igualdad de género, responsabilidad pública, responsabilidad social, participación, solidaridad...
- **De tipo administrativo, organizativo o gerencial:** coordinación, planificación, evaluación, calidad, descentralización, personalización, interlocución...
- **De tipo técnico u operativo:** prevención, proximidad, continuidad de cuidados, normalización, integración, autonomía, globalidad, atención comunitaria...

En el caso de la cuestión de fases dentro de la intervención social, el autor Fantova plantea lo siguiente:

En la intervención social como en muchos otros ámbitos de la actividad humana se asume que los procesos se rigen por una estructura de cíclica de tres momentos como son: planificación, ejecución y evaluación; es decir desde punto de vista habrán de considerarse las decisiones y ajustes como parte del proceso de planificación y las diversas formas de diagnóstico (o, por ejemplo, la elaboración del informe social, la ficha social y la historia social) como parte del proceso de evaluación. Se puede pensar en procesos de planificación y evaluación a diferentes escalas que van desde la intervención individual (gestión de casos) hasta el gobierno de sistemas. (Fantova, 2006, págs. 11-12)

Otro de los autores que plantea acerca de la intervención social es Ander-Egg quien es citado por Saavedra, y Falla quienes expresan los siguientes puntos:

De acuerdo con Ander-Egg citado por Saavedra (2015) define a la intervención como el conjunto de actividades realizadas de manera más o menos sistemática y organizada, para actuar sobre un aspecto de la realidad social con el propósito de producir un impacto determinado [1995:161]. (Saavedra, 2015)

Con respecto a Falla (2016) menciona que la intervención profesional se configura como una acción social que, desde su estructura epistemológica y metodológica, permite hacer un giro hacia nuevas formas de intervención en las realidades sociales, a partir de su comprensión. (Falla, 2016, pág. 125) En el caso de Javier Corvalán en relación a la intervención social este autor menciona que:

La intervención social como la acción organizada de un conjunto de individuos frente a problemáticas sociales no resueltas en la sociedad a partir de la dinámica de base de la misma. Corvalán manifiesta dos tipos de intervención social. En primer lugar, de la intervención social de tipo sociopolítica, a la que se refiere prioritariamente en este trabajo y, en segundo lugar, de la intervención social que puede ser llamada caritativa, asistencial, o simplemente (aunque no clarificadoramente) no-sociopolítica. (Corvalán, 1996)

Corvalán (1996), hace hincapié en la intervención social de tipo sociopolítica donde se la define como la acción social producida a partir de la inaceptabilidad de una situación vivencial de un grupo de individuos, la cual a su vez estaría provocada por la dinámica de base del sistema. Este último aspecto, implica una mirada crítica a tal dinámica de base, es la que más diferencia una intervención de tipo socio-política de una de tipo caritativa o asistencial. Esto implica, además que las diferencias entre ambos tipos de intervención tienen que ver por sobre todo con el discurso con que se realizan más que con las acciones concretas que se hacen. (Corvalán, 1996, pág. 5)

En cuanto a la intervención social desde paradigmas Corvalán (1996), se refiriere que:

Los grandes paradigmas de lo social dan origen a concepciones sobre la intervención en la sociedad. En la noción de paradigma alude a la estructuración de un lenguaje para referirse a un tipo de realidad y a una comunidad de practicantes respecto a una forma de razonar.

El paradigma de la integración, expresa a la intervención social de tipo integracionista donde se presupone la existencia normativa y objetiva un proyecto nacional. Es decir, la intervención social basada en este paradigma no ve en los marginales elementos potencialmente útiles para la realización del progreso, más bien lo que caracteriza a estos sujetos es la carencia de códigos elementales que posibilitarían su integración. Desde el paradigma de la competitividad, la intervención enfoca los tres campos como mercados. El acceso y desempeño competente de las personas en ellos sería sinónimo de progreso social. (Corvalán, 1996, págs. 17-22)

En relación al paradigma de la alienación, la intervención social basada en este colectivo no se enfoca en una perspectiva de inserción, sino de confrontación. Por otra parte, desde el paradigma del conflicto, la intervención social que se desprende del paradigma conflictualista cumple con un carácter civilista, planteando su acción desde los proyectos sociales que emergen de la base social y no desde un proyecto predefinido a partir del Estado. (Corvalán, 1996, págs. 27-29)

La intervención social se da a la acción organizada de un conjunto de individuos frente a problemáticas sociales no resueltas en la sociedad a partir de la dinámica de base de la misma. Esta dinámica base, en el caso del tipo de sociedad a la cual se hace referencia en el presente trabajo, es por un lado el funcionamiento capitalista en torno al sistema de mercado que determina cualitativa y cuantitativamente la producción de bienes y servicios y, por otra parte, el derecho público y privado que regula tanto la apropiación legítima de

tal producción por parte de los individuos como los conflictos de intereses entre los mismos.

Por lo tanto, lo común de estas contextualizaciones son aquellas acciones sociales en contextos determinados, es decir a la intervención social que busca dar una respuesta a las necesidades sociales.

### **2.1.2. Intervención Profesional Trabajo Social**

La Intervención Profesional en Trabajo Social se refiere al ejercicio establecido, formado y desarrollado con personas u organizaciones, donde se busca la mejora en situaciones que imposibilitan avanzar en el desarrollo humano y en la calidad de vida de estos usuarios. Los siguientes autores definen este tipo de intervención de diferentes puntos de vista, pero con similitudes en sus características.

Barranco citando a Martínez (2003), define la intervención de Trabajo Social a la orientación de acompañamiento, ayuda y capacitación de las personas en sus procesos vitales para ser responsables, libres de elegir y ejercer la participación, así como para facilitar los cambios de aquellas situaciones que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social, promoviendo los recursos de la política social, las respuestas innovadoras y la creación de recursos no convencionales, basados en el potencial solidario de las personas. (Barranco, 2004)

El trabajo social ha sido la principal disciplina en la que el término "intervención social", se ha desarrollado como base. El término "intervención" tiene en el trabajo social, el factor común de acción colectiva o individual para la transformación de una situación social. Ello implica que el punto de partida de la intervención es la valoración de una situación social, es decir, la idea de que ella debe ser cambiada. (Corvalán, 1996)

(Cifuentes, 2004) quien cita a Corvalán, hace referencia a la definición de intervención de Trabajo Social donde indica que es una forma de acción social, consciente y deliberada, que se encadena de manera íntegra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos, con propuestas metodológicas. Supone un proceso que parte del conocimiento de problemáticas: identificar actores, situaciones y circunstancias para promover su desarrollo humano; reconocer diferentes realidades subjetivas, desde perspectivas particularizantes; apoyándose en teorías sociales que juegan un papel explicativo y guían el conocimiento, proceso y resultados.

Con respecto a Zavala, quien cita a Carballada, indica que la intervención social es una forma de comprender desde el otro, al explicar el presente como un sujeto histórico, capaz de dialogar y cuestionar aquello que forma parte de su mundo cotidiano. En otras palabras, es analizar la historia del sujeto que da cuenta de su constitución inmersa en una trama socio histórico y, por otra parte, la construcción de saberes y discursos que legitiman el orden social. (Zavala, 2018, pág. 287)

De modo que la intervención profesional de Trabajo Social, en efecto es aquella gestión constituida, ordenada y desarrollada por parte de los Trabajadores Sociales tanto con el individuo, con grupos, y de igual manera con comunidades.

### **2.1.3. Intervención Trabajo Social laboral**

Los Trabajadores Sociales dentro del ámbito laboral brindan ese soporte y apoyo a los trabajadores cuando dentro de este ambiente presentan dificultades, así mismo siendo participe de situaciones de mejora dentro de la organización, con participación activa dentro de proyectos, programas, y demás actividades mediante su aporte profesional; el trabajo en muchos casos se lo ejecutan con equipos multidisciplinarios. Muchos autores hablan acerca de la intervención de Trabajo Social en lo laboral a continuación estos autores plantean las siguientes definiciones:

En cuanto a Raya quien cita a (Bernard, 1967:19), plantea que este tipo de intervención es toda actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Para este autor, el papel del trabajador social en la empresa se articula en torno a tres planos (Raya, 2013, págs. 341-342):

- 1) Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades;
- 2) Participar en la creación, funcionamiento y mejora de las realizaciones sociales de la empresa; y,
- 3) Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo.
- 4)

Por el contrario (Cisneros, 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, 2016) refiere que el Trabajo Social en el área laboral busca el bienestar de todos los trabajadores realizando un diagnóstico y evaluación de los problemas sociales y familiares que impiden su desarrollo sobre todo cuando los derechos de un trabajador son violados.

#### **2.1.4. Hermenéutica**

Los autores Arráez, Calles, y Moreno de Tovar quienes citan a (Ricoeur, 1984), donde este plantea que la Hermenéutica es toda aquella actividad de reflexión en el sentido etimológico del término, es decir, una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad. Interpretar una obra es descubrir el mundo al que ella se refiere en virtud de su disposición, de su género y de su estilo. (Arráez, Calles, & Moreno de Tovar, 2006, pág. 174)

Por otra parte, Ruedas, Ríos, & Nieves, que hacen referencia al autor Pérez (2000), quien menciona que la hermenéutica constituye una disciplina de interpretación de textos o material literario o el significado de la acción humana. En este orden de ideas, las condiciones imperantes bajo la filosofía positivista forzaron la búsqueda de nuevos caminos para conocer; se hizo necesario tener una forma de abordar situaciones en su esencia, de manera más abierta, que facilitara la comprensión de la realidad, yendo al rescate de ese Ser de las cosas, que se encuentra vagando por sus propios mundos y que se muestra ajeno, por nuestra incapacidad para aprehenderlo y comprenderlo. (Ruedas, Ríos, & Nieves, 2009, pág. 188)

#### **2.1.5. Estado del arte**

Según la autora Molina Nancy quien cita a los autores Vargas y Calvo, 1987:

“El estado del arte es un estudio analítico del conocimiento acumulado que hace parte de la investigación documental (la cual se basa en el análisis de documentos escritos) y que tiene como objetivo inventariar y sistematizar la producción en un área del conocimiento, ejercicio que no se debe quedarse tan solo en el inventario, sino que debe trascender más allá, porque permite hacer una reflexión profunda sobre las tendencias y vacíos en un área específica”. (Molina, 2005)

“Los estados de arte en las ciencias sociales, y los producidos en cualquier tipo de investigación, representan el primer paso de acercamiento y apropiación de la realidad como tal, pero, ante todo, esta propuesta metodológica se encuentra mediada por los textos y los acumulados que de las ciencias sociales ellos contienen”. (Jiménez, 2004, pág. 31)

#### **2.1.6. Conocimiento Científico**

El conocimiento científico se basa en la observación sistemática de la realidad en su medición, en el análisis de sus propiedades y características, en la elaboración de hipótesis y su comprobación, en la formulación de alternativas de acción o respuestas. El conocimiento científico es un

conocimiento más acabado, más profundo, que se dirige al estudio de la esencia de la realidad, utilizando para ello métodos propios de la actividad científica. (Martínez & Rodríguez, 2017)

Por el contrario (Gonzalez, 2006) indica que el conocimiento científico se define como el reflejo adecuado de la realidad que toma forma lingüística (lo que también constituye una definición de la información científica en un sentido amplio). Se expone también, la definición de información científica, como conocimiento científico transmitido, en el sentido que se emplea en la Ciencia de la Información y la actividad científico-informativa.

### **2.1.7. Recursos Humanos**

Con respecto a (Benavides & Salmerón, 2003) que citan a Chiavenato (2008) que plantea una definición acerca de la administración de recursos humanos (ARM), el cual es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos de las “personas” o los recursos humanos, tales como: el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.

Los autores (Montoya & Boyero, 2016), quienes citan a (González,2005), quien menciona que el recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el diferenciador de competitividad que el puesto deba demostrar, medirse y comparar. Esta puede estar medida en los servicios o productos ofrecidos a los clientes.

“Cuando se utiliza en singular el recurso humano, generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal. En plural, recursos humanos, suele referirse al área de la administración que se ocupa en gerenciar al personal de la empresa.

Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones”. (Acosta, 2008, pág. 82)

### **2.1.8. Talento Humano**

“El Talento humano según Chiavenato, es un tipo especial de personas, lo que incluye cuatro aspectos esenciales, conocimiento (saber), habilidad (saber hacer), juicio (saber analizar la situación y el contexto) y actitud (saber hacer que las cosas ocurran). Dice el autor, que el talento lleva al capital humano, el cual se encuentra compuesto por dos aspectos principales: talento propiamente tal y contexto”. (Chiavenato, 2004)

En este sentido (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018) que citan a Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

### **2.1.9. Responsabilidad Empresarial**

(Sarmiento, 2011, pág. 7) que hace referencia al autor Román et al (2008), consideran que la RSE, “es entendida como la respuesta que la organización debe dar a las expectativas de los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse”. Significa que cubre un ámbito interno (talento humano) como también externamente ya que la relaciona con los demás sectores (Sarmiento, 2011, pág. 7).

La RSE, se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad, por lo tanto, el empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como

objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa. (Duque, Cardona, & Rendón, 2013)

#### **2.1.10. Bienestar Social**

Se refiere a una de las formas de respuesta ante las necesidades o una forma de acción social que caracteriza a las sociedades capitalistas avanzadas, desarrollada en el marco político-organizativo del Estado de Bienestar mediante la puesta en marcha de políticas sociales interventoras que se concretan entre otras formas en una extensa red de sistemas de protección social, fundamentalmente de responsabilidad pública. (Espadas, 2021, pág. 4)

Acerca del bienestar social (Jaramillo, 2019, pág. 32) quien cita Arrieta Jiménez (2009), indica desde lo laboral, que la empresa tiene la responsabilidad no solo de atender los problemas relacionados con la producción, sino que también los problemas sociales, debido a que los problemas de los trabajadores influirán en su bienestar. Para lograr esto interviene el área de Bienestar Social en situaciones que tengan que ver con los problemas del trabajador, generando y aplicando los recursos que promoverán la mejora de las condiciones de trabajo, la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

#### **2.1.11. Bienestar Laboral**

En cuanto a (Jaramillo, 2019, pág. 31) quien cita Ibermutuamur, 2014, indica que el trabajo basado en el bienestar laboral se organiza pensando en las personas, lo cual reporta beneficios para los trabajadores y las empresas que además de cumplir con un imperativo ético, mejoran su productividad, reducen el ausentismo, etc. (Jaramillo, 2019, pág. 31)

El autor (LOPEZ, 2015) toma la cita de Muñoz quien argumenta que al hablar de bienestar laboral, se refiere a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad,

higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan positiva o negativamente sobre las personas.

### **2.1.12. Salud Ocupacional**

La Organización Mundial de la Salud (OMS,1995) define la Salud Ocupacional como “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo” (Martínez M. , 2017, pág. 61)

La salud ocupacional intenta promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. (Montalvo, 1985, pág. 24)

### **2.1.13. Seguridad laboral**

“Es el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes de trabajo”. (González, Lopez, & Blanco, 2015, pág. 7)

### **2.1.14. Factores de riesgos**

Estos factores anuncian el peligro de romper el equilibrio que representa la salud y favorecen el desequilibrio que representa la enfermedad. Son

considerados factores de peligro. Su conocimiento y correcta interpretación son indispensables para el manejo adecuado del proceso Salud-Enfermedad. Un Factor de Riesgo puede ser específico para uno o varios daños [el alcoholismo es causa frecuente de accidentes del tránsito, arrestos policiales, suicidio y disfunción familiar], y a la vez varios Factores de Riesgo pueden incidir para un mismo daño [la obesidad, el sedentarismo, el hábito de fumar y la hiperlipidemia contribuyen a la aparición de Cardiopatía Isquémica]. (Senado, 1999)

En el ámbito laboral los factores de riesgos según este autor indica que son complejos y difíciles de entender, dado a que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan una gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. (Moreno, 2011, pág. 7)

#### **2.1.15. Factores de riesgos psicosociales**

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo: evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control. (Moreno, 2011)

Según (Baez & Moreno, 2010) que citan a la (OIT, 1986), menciona que en el ámbito laboral los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, como también las capacidades del trabajador,

sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, lo cual puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

#### **2.1.16. Riesgos psicosociales:**

En el sitio web (Juan Bautista Salud Ocupacional , 2010) que citan a La OIT y la OMS donde estas definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, lo cual canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo. Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desórdenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud, mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno, 2011, pág. 8)

#### **2.1.17. Riesgos laborales**

Son aquellos peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a la vez, sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea el posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. (Pantoja, Vera, & Avilés, 2017)

## **1. Teletrabajo**

El trabajo remoto consiste en ejecutar una actividad profesional a distancia. En esta se mantiene una relación empleado-empendedor, teniendo presente que son las mismas responsabilidades y obligaciones que se obtendrían en un trabajo de oficina.

La autora (Vallejo, 2020), quien cita a Sanguinetti menciona que el teletrabajo se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.

Por su parte (Osio, 2010) que cita a CIDEA (2000: 7), plantea lo siguiente: “El teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte (regular u ocasionalmente) de su trabajo fuera del sitio habitual de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.” Es decir, el teletrabajo es desempeñado en una localidad remota a la organización, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiendo que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo.

## **2. Síndrome de burnout**

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo; pero por desgracia no sólo afecta al personal que lo padece; sino que secundariamente afecta también a los usuarios que son

atendidos por los que lo sufren dicha afección. (Gutiérrez, Celis, & Farias, 2006, pág. 305)

El desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda: la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas; la tercera etapa es la de frustración; y por último la cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración. (Martínez A. , 2010, pág. 49)

### **3. Mobbing**

El mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores. (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2007, pág. 72)

Según (Vidal, 2020) citando al científico HEINZ LEYMANN, quien define al Mobbing como una situación en la que una persona o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

### **4. Violencia**

La violencia se entiende como aquella interferencia física que ejerce un individuo o un grupo en el cuerpo de un tercero, sin su consentimiento, cuyas consecuencias pueden ir desde una conmoción, una contusión o un

rasguño, una inflamación, es acto relacional en el que su víctima, aun cuando sea involuntario, no recibe el trato de un sujeto cuya alteridad se reconoce y se respeta, sino el de un simple objeto potencialmente merecedor de castigo físico e incluso destrucción. (Martínez A. , 2016, pág. 13)

El término violencia proviene del latín violentilla y es un comportamiento deliberado que provoca o puede provocar daños físicos o psicológicos a otros seres humanos y se lo asocia, aunque no necesariamente, con la agresión, ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas. Esto quiere decir que la violencia se refiere a: cualquier acto de comisión u omisión y cualquier condición que resulte de dichos actos, que prive a los sujetos de igualdad de derechos y libertades e interfiera con su máximo desarrollo y libertad de elegir. (Espín, Valladares, Abad, Presno, & Gener, 2008)

## **5. Estrés**

Pérez cita al Dr. Selye (al que consideramos el padre en el estudio del estrés), donde en el año 1935, define al estrés como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó «Síndrome general de adaptación». Selye describió tres etapas de adaptación al estrés: (Perez, 2017, pág. 19)

- Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor.
- Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor.
- Fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo.

(Naranjo, 2009) quien cita a Arellano (2002) refiere que el estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo, es el estado mental interno de tensión o excitación. Por otra parte, también cita a Melgosa (1995) donde este señala que debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender como un conjunto de reacciones

fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas.

Según (Regueiro, 2020), plantea al estrés como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano.

#### **2.1.18. Derecho**

El derecho es un fenómeno cultural en cuanto se trata de algo producido por el hombre en la historia para conseguir ciertos fines, tales como paz, orden, seguridad jurídica y en la medida de lo que le corresponde, justicia. El derecho prohíbe el uso de la fuerza entre individuos, haciendo de ese uso el antecedente de un castigo o sanción. (Squella, 2007, pág. 56)

Para Antinori quien cita a Arauz Castex, el derecho es la coexistencia humana normativamente pensada en función de justicia. Según Borda, indica que es el conjunto de normas de conducta humana establecidas por el Estado con carácter de obligatorio y conforme a la justicia. En cambio, para Salvat, es el conjunto de reglas establecidas para regir las relaciones de los hombres en sociedad, en cuanto se trate de reglas cuya observancia puede ser coercitivamente impuesta a los individuos. (Antinori, 2006, pág. 26)

#### **2.1.19. Inclusión Laboral**

Por lo consiguiente los autores (Millán, Arredondo, & Vázquez, 2018) que citan a la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017), indica que la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad a

participar plenamente en la sociedad y contar con un trabajo. La inclusión laboral implica tres puntos: brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden; implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja; proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral.

“La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente”. (Gobierno del Estado de México, 2018)

#### **2.1.20. Inserción laboral**

En el caso de (Pelayo, 2012, pág. 18), que hace referencia a la definición de Bisquerra (1992), donde indica que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Por lo contrario, (García & Gutiérrez, 1996), plantean que la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

### **2.1.21. Clima laboral**

(Olaz, 2013) cita a Tagiuri (1968) y Pace (1968) quienes coinciden en señalar que el clima laboral es ante todo una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos.

El clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. Evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (Poole, 2006, págs. 1-8)

### **2.1.22. Satisfacción laboral**

Los autores (Pujol & Dabos, 2018, pág. 5), citan a los siguientes autores que hacen referencia acerca de la satisfacción laboral empezando por (Fritzsche y Parrish, 2005), quienes la definen como el grado en el cual se denota el gusto de los empleados por su trabajo, existiendo un escaso consenso en torno a la misma involucrando exclusivamente procesos emocionales o cognitivos; en caso de Fisher (2000) representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo; por lo consiguiente Weiss (2002), la refiere como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo.

“La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo, también podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores”. (Hannoun, 2011, pág. 15)

En cuanto a (Hannoun, 2011) cita a Muñoz Adánez, (1990), plantea a la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o positivismo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

### **2.1.23. Calidad de vida laboral**

En relación con (Gómez, 2010) quien cita a los autores González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009, indican que la calidad de vida laboral puede ser definida como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así con la administración de su tiempo libre.

La calidad de vida laboral (CVL) se alcanza cuando existe un ambiente de trabajo pleno de calidad. La CVL humaniza el ambiente laboral, ya que cubre las necesidades básicas de los(as) trabajadores y las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de éstos, y a la vez, ofrecer un ambiente en que puedan mejorarlas y desarrollarlas en procura de su buen funcionamiento. (Mesén, 1999, pág. 1149)

### **2.1.24. Relaciones familiares y trabajo**

La relación entre el trabajo y la familia se manifiesta a través de una interacción entre ambas esferas. los autores Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen (2005), estos definen la interacción trabajo-familia como un proceso donde el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio, por ejemplo, en el trabajo. (Andrade & Landero, 2015)

Para (ORTEGA, 2015, pág. 8) que toma la definición de Groysberg y Abrahams (2014) indican que es importante que el empleado tenga en cuenta el tiempo con el que dispone para trabajar, de esta manera no se generará un conflicto en su vida familiar. El estado de ánimo juega un papel importante en la interacción trabajo-familia, el autor indica que Staines (1980), expresa que los empleados trasladan su estado emocional de un lugar a otro, es decir que el estado de ánimo que se experimenta en el entorno laboral muchas veces es trasladado a la esfera familiar y viceversa teniendo resultados no tan positivos.

Los autores (Gutiérrez, Popo, Baquero, Giraldo, & Narvárez, 2017) hacen referencia que al hablar mundo laboral y de la vida familiar remite a dos escenarios acordes a las diversas investigaciones en el tema, en el caso de los autores citados por ellos, se encuentra a (Sivatte & Guadamillas, 2014), estos expresan que estos dos escenarios conllevan a la existencia de una relación de conflicto que se dan debido a las dificultades experimentadas por los empleados para poder ocuparse adecuadamente de sus responsabilidades profesionales, laborales y sus quehaceres familiares y personales; en cambio por otro lado Greenhause y Powell (2006), indican que en esta relación se la observa de forma enriquecedora de como las experiencias hacen una transferencia positiva de un rol al otro, generando un mutuo beneficio; esto se denomina enriquecimiento trabajo–familia y se define como “el alcance que las experiencias de un rol tienen para mejorar la calidad de vida en el otro rol” (p. 73).

#### **2.1.25. Accidentes laborales**

En relación con él (Código de Trabajo, 2017), se expresa que el accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Los accidentes laborales pueden generarse por causas inmediatas o básicas: las inmediatas producen el accidente de manera directa y están conformadas por actos inseguros (comportamientos inadecuados de los trabajadores y condiciones inseguras (Instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas en mal estado y ponen en riesgo de sufrir un accidente a los trabajadores), y las causas básicas, las cuales dan origen a las causas inmediatas integradas por factores personales (Hábitos de trabajo incorrectos, uso incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones; defectos físicos o mentales, deficiencias en la audición etc.) y factores del trabajo (Supervisión y liderazgo deficiente). (González, Bonilla, Quintero, . Reyes, & Chavarro, 2016)

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, 2017, pág. 3)

## **2.2. Referente normativo**

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

En cuanto a la elaboración del marco normativo, siguiendo como referencia a la pirámide de Kelsen trabajando el nivel fundamental y legal como inicio se encuentra, La Constitución de la República del Ecuador

Esta fue reformada y aprobado en el año 2008, nos pone en manifiesto los siguientes deberes y derechos de los trabajadores, entre los cuales resaltamos los siguientes: (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Los siguientes artículos que tienen relación con la intervención profesional de trabajo social en el ámbito laboral, como indica el art. 33 acerca del deber y derecho el tener oportunidad laboral, así mismo como base para el desenvolvimiento personal y mejorar su economía, el estado da garantía a sueldos justos, dignos y un ambiente laboral saludable, por el contrario el artículo 47 y 330 que hacen referencia a la igualdad de condiciones laborales para las personas con discapacidad, el cual fomenta la potencialidad y capacidades promoviendo su integración social, de igual manera el acceso a condiciones y remuneraciones equitativas, fomentando la implementación de servicios sociales y de ayuda para facilitar su desenvolvimiento.

Por consiguiente, el art. 325 indica la importancia de garantizar el derecho al trabajo y que se reconozca en sus diversas modalidades, tienen en cuenta en esta parte frente a una “nueva normalidad”, los lugares de trabajo para muchas organizaciones o empresas son el hogar de cada empleado, que en muchos casos se presentan desventajas debido a las complicaciones, ejemplo ya sea por el déficit de internet, lugares ruidosos, u otros, en este artículo comprende que es importante que siempre y cuando el empleado cumpla con sus obligaciones la organización sea participe de reconocer este labor.

En el caso del art. 326, este expresa que todo trabajador está en su derecho de laborar bajo condiciones adecuadas y propicias, las cuales puedan garantizar su integridad y salud personal, por el contrario art. 328 indica que el estado promueve una remuneración justa, que pueda cubrir por lo menos las necesidades básicas del trabajador, estos dos artículos hacen hincapié a lo esencial e importante que el empleado le ofrezcan tanto un ambiente laboral adecuado y la remuneración por la respectiva obligación que cumple, para esto el art. 331 enuncia que el estado promueve la igualdad de oportunidades de empleo y salarial entre hombres y mujeres, como también no se tolera ningún tipo de acoso, discriminación o violencia de cualquier índole.

## **2.2.2. Tratados internacionales**

Las normas proporcionadas por la OIT promueven el cumplimiento de los derechos laborales, promocionando oportunidades laborales apropiadas y fomentando la protección social. En efecto se resaltan los siguientes convenios:

Con respecto al convenio 100 (OIT, 1951) se expresa acerca de la igualdad de remuneración salarial para hombres y mujeres en puestos de igual carga laboral, solo habrá distinciones si uno de los dos tiene una mayor carga de trabajo, por el contrario el convenio 111 (OIT, 1958), resalta que todos tenemos igualdad de oportunidades de desarrollo laboral, se hace énfasis en la abolición de todo tipo de discriminación, esto en base a la no discriminación al otorgar oportunidades laborales basándose en etnia, color, cultura y origen social.

Para esto también se indica el convenio 118 (OIT, 1962) que enumera la igualdad de trato en cuestión de seguridad social, determinando el acceso a la asistencia médica, como también a prestaciones de enfermedad, maternidad, accidentes laborales, entre otros, es decir promoviendo así el cumplimiento de todas las ramas de seguridad social en caso de necesitarlo o solicitarlos, en el caso del convenio 142 (OIT, 1975), este menciona que se busca mejorar las aptitudes del trabajador, comprendiendo su entorno laboral y social promoviendo su accionar sobre estos de forma individual o colectiva, esto se lo logrará impulsando a las personas en un plano de igualdad a desarrollarse en su campo laboral, acorde a sus aspiraciones y sus necesidades con programas de formación profesional.

El convenio 155 (OIT, 1981) señala adoptar medidas en las ramas laborales en cuanto a riesgos físicos y psicológicos que se puedan ocasionar debido a las condiciones laborales que puedan ser consideradas perjudiciales para la salud, lo que se busca es prevenir accidentes laborales, enfermedades o incapacidades que se puedan producir al trabajar, hace énfasis en el

mantenimiento de maquinarias, asegurando su correcto funcionamiento y el bienestar de aquellas personas que hacen uso de estos, por el contrario el convenio 161 (OIT, 1985), marca que se promueve un ambiente laboral seguro, con los servicios necesarios para el bienestar del trabajador, teniendo en cuenta su estado mental y físicos, con la finalidad de obtener una óptima relación con el trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Por el contrario el convenio 177 (OIT, 1996), enumera que está destinado a velar por la estabilidad y bienestar del trabajador que labora desde su domicilio, protegiendo sus derechos de remuneración, acceso a la información, la no discriminación, seguridad social, entre otros; en cambio el convenio 190 (OIT, 2019), expresa que los gobiernos deberán adoptar por una legislación promotora de igualdad de derechos y no discriminación laboral para todos los individuos: mujeres, hombres, personas de movilidad humana, con discapacidad, diversidad sexual, entre otras.

### **2.2.3. Ley orgánica de seguridad de salud en el trabajo**

Este (PROYECTO DE LEY ORGANICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2018), tiene como principal objetivo la promoción de la cultura de prevención en riesgos de trabajo, entre sus artículos se exponen los siguientes:

Con respecto al art. 4 indica que, como obligaciones en base a la seguridad y salud laboral, en su literal c y d menciona la identificación y evaluación de riesgos laborales que puedan repercutir en las funciones de los trabajadores, sobre todo en actividades de alto riesgo, esto a fin de optar por las medidas preventivas necesarias, teniendo en cuenta la salud física y mental de los trabajadores.

Por consiguiente también en su literal g y m menciona la implementación de programas de capacitación gratuitos para los trabajadores, poniendo énfasis en los responsables de la seguridad y salud laboral, los cuales deben

actualizarse paulatinamente, manteniendo también aquellas medidas necesarias para lograrlo su vez, en el literal s, se garantiza la reinserción laboral para aquellas personas que hayan sufrido de algún accidente laboral o enfermedad que les haya dejado temporal o permanentemente parcial una incapacidad.

#### **2.2.4. Código de trabajo**

El (Código de Trabajo, 2017), en su capítulo sexto estipulado como “obligaciones del empleador” (art.42) determina lo siguiente:

Con respecto a su numeral 13 menciona no infringir malos tratos a los trabajadores, se debe tener una relación de respeto y considerada, en caso de su numeral 24 este expresa que toda empresa que cuente con 100 trabajadores deberá contar por ley con los servicios de un trabajador social, si sobrepasa las 300 personas, deberá contratar otro trabajador social por cada 300 de excedente, esto a fin de potenciar y garantizar el bienestar laboral de los trabajadores, velando por sus derechos.

Por el contrario, en su numeral 30 también enuncia lo de proporcionar días de licencia remunerados, en caso de fallecer su conyugue o con quien mantenga una unión de hecho o parientes de segundo grado de afinidad o consanguinidad, con relación al numeral 31, este expone que se debe ingresar desde el primer día de labores a los nuevos trabajadores al IESS, teniendo en cuenta el aviso de entrada, sueldo, entre otros rubros. (Código de Trabajo, 2017)

Por otra parte, en su artículo 628, denominado “Caso de violación de las normas del CT” en este se indica que se estipulan aquellas sanciones en caso de violar las normas prescritas en este código, con multas de hasta \$200.

Para finalizar, es en esta forma que los artículos que comprenden el CT, tienen un enfoque regulador que buscan proteger y fomentar el bienestar de

los ecuatorianos en el ambiente laboral, teniendo en cuenta todos los riesgos que pueden originarse a nivel empresa.

En cuanto a las normativas adoptadas debido al confinamiento y restricciones por la propagación del virus Covid-19 se determinaron los siguientes acuerdos que se disponen para el sector laboral.

#### **2.2.5. ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2016-190**

Este acuerdo, propuesto por él (Ministerio del Trabajo, 2016) tiene como finalidad la regulación del teletrabajo como un mecanismo para laborar en el sector privado, donde se menciona que el contrato deberá contener: aquellas actividades a realizar, su cargo, los instrumentos necesarios para su labor, el motivo por el cual realiza esta modalidad de trabajo, instrumentos para realizar el seguimiento al trabajo realizado por el colaborador, entre otras particularidades.

Entre las disposiciones generales que se detallan en el acuerdo, es relevante resaltar las siguientes:

En su segunda disposición recalca que el colaborador al efectuar sus actividades por medio del teletrabajo tiene los mismos deberes y derechos a los cuales dispondría si sus labores se realizaran presencialmente y se considera que una persona realiza teletrabajo, solo cuando el contrato de dicha persona lo indique mediante el acuerdo de las partes.

Lo cual en su cuarta disposición indica que los contratos que se den bajo esta modalidad deberán celebrarse de manera escrita, cumpliendo con lo dispuesto en el N°7 del art.42 del Código de Trabajo.

#### **2.2.6. ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082**

Este acuerdo, propuesto por el (Ministerio del Trabajo, 2017), tiene sus bases en la normativa para la eliminación de la discriminación en los espacios laborales, con lo cual establece regulaciones que dan acceso a

procesos de selección inclusivos y equidad de condiciones, previniendo la aparición y desarrollo de riesgos psicosociales.

Entre su normativa podemos destacar su numeral 3 donde menciona la prohibición de ciertos requisitos para la elección del personal como: pruebas de embarazo, fotos en los currículums, pruebas de VIH/SIDA, información sobre antecedentes judiciales, la prohibición de prendas referentes a la identidad de género o etnia, entre otros.

Mientras en su numeral 4, se menciona la prohibición de cualquier forma de discriminación, como: intimidación, limitación de expresión cultural o de pensamiento, hostigamiento, divulgación de información personal, entre otros.

Es importante resaltar que su numeral 8, se establece que toda empresa pública o privada que tenga mínimo 10 colaboradores deberá crear un programa de prevención de riesgos psicosociales que contenga los parámetros y formatos que se establecen por la Autoridad Laboral, en cual tendrá acciones que fomenten una cultura no discriminatoria y de igualdad de oportunidades en el espacio laboral. Este programa tendrá que implementarse y reportarse año a año con el Ministerio del Trabajo a través del sistema que se establezca.

#### **2.2.7. ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-076**

En este acuerdo, propuesto por él (Ministerio del Trabajo, 2020) se establecen las directrices para aplicar la modalidad de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria, en base a esto podemos destacar:

El art. 3 En el que se propone la adopción del teletrabajo emergente a fin de salvaguardar la seguridad de los colaboradores.

El art. 4 En el que consta la implementación de la modalidad de teletrabajo emergente, en el cual se prestan servicios de manera no presencial de parte del colaborador cumpliendo con sus labores habituales.

El art. 6 Donde se menciona la culminación del teletrabajo emergente por acuerdo entre las partes o mediante el fin de la declaratoria de emergencia sanitaria.

### **2.2.8. ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2020- 077**

En este acuerdo, propuesto por él (Ministerio del Trabajo, 2020) se establecen las directrices para reducir, modificar o suspender la jornada de trabajo durante la emergencia sanitaria. Entre sus diversos artículos podemos resaltar los siguientes:

Art. 2 Donde se menciona que estas directrices son para el sector laboral privado.

Art. 5 Mientras continúe la declaración de emergencia sanitaria, el empleador tiene la potestad de modificar de forma emergente la jornada laboral de sus colaboradores, incluyendo a su vez también el trabajo de fines de semana sin violentar las normas de jornada laboral máxima que se estipula en el Código del Trabajo, garantizándole al colaborador sus dos días consecutivos de descanso.

Art. 6 Menciona la suspensión de la jornada laboral emergente para aquellas actividades que no puedan acogerse a la modalidad de teletrabajo y/o a la reducción o modificación de la jornada. El empleador en ese caso tendrá que disponer y comunicar la suspensión de la jornada de trabajo sin que esto implique la finalización del contrato laboral.

Art. 10 Indica que el empleador y los colaboradores de forma libre y voluntaria puede en común acuerdo establecer fechas de pago para efecto de su remuneración durante la suspensión emergente de la jornada de trabajo, teniendo claro que la remuneración de los colaboradores es irrenunciable.

## **2.3. Referente estratégico**

### **2.3.1. Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021**

En cuanto a esta investigación tiene como base los siguientes instrumentos que expresan aquellas políticas públicas y objetivos, estos han sido revisados, analizados, y han sido escogido por la respuesta y el aporte que ofrecen al estudio de la Intervención de trabajo social laboral. A continuación, se indicia con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 y el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021

Respecto al Plan Nacional para el Buen Vivir cuenta con 3 ejes y 9 objetivos, donde pretende indicar un cumplimiento firme en los derechos, teniendo como principal función que todo ciudadano y ciudadana cuenta con una calidad de vida asegurando la accesibilidad en todos los servicios como es vivienda, salud, trabajo, alimentación, entre otros.

Por lo cual dentro de este plan se escoge el eje 1 objetivo 1 que indica “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”. Este objetivo plantea que:

Las ecuatorianas y ecuatorianos hemos decidió construir una sociedad que respeta, protege y realiza los derechos, en todas sus dimensiones. El desarrollo inclusivo implica igual acceso al trabajo en sus diferentes formas, siempre en condiciones dignas y justas, así como a la seguridad social como un derecho, eliminando cualquier posibilidad de precarización laboral, tendiente hacia la generación de empleo juvenil y al cierre de brechas laborales de género, posición social y etnia, otorgando los mismos derechos y oportunidades para todos. (SEMPLEDES, 2017)

Dentro de las políticas que este objetivo plantea se encuentra 1.1, 1.2, que expresan acerca de la inserción, igualdad, y así mismo de crear esas oportunidades para todos. Otro de las políticas es la 1.6, con relación

a esta menciona el de acceder a un trabajo digno y así mismo que dentro de este se beneficie a la persona con la respectiva seguridad social. (SEMPLADES, 2017)

Mientras que el **Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida 2017 – 2021** acerca de su primer eje *Derechos para todos durante toda la vida* expresa, el acervo de conocimientos y capacidades generadas debe traducirse en mejoras sustanciales en el ámbito del trabajo. Según la Constitución (2008), el trabajo constituye un derecho y deber social protegido por el Estado. Para ello, se promovieron leyes y programas que, aunque han regulado la calidad de las condiciones laborales, no han logrado revertir la tendencia, contrario a lo esperado en ciertos indicadores del mercado laboral. (SENPLADES, 2017)

En cuanto a su Objetivo 1 este plan plantea que: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, dentro de este indica que el desarrollo inclusivo implica la igualdad en el acceso al trabajo en sus diferentes formas, siempre en condiciones dignas y justas. De esta forma, el trabajo es un derecho humano y fuente de realización individual y colectiva, por lo que se rechaza cualquier posibilidad de precarización laboral. (SENPLADES, 2017)

Con respecto a las políticas 1.1, 1.2, 1.7, 1.10, estas expresan lo siguiente:

- 1) 1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.
- 2) 1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.
- 3) 1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.
- 4) 1.10 Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad,

discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones. (SENPLADES, 2017)

Ambos planes buscan mediante sus ejes, objetivos y políticas buscar contribuir, generar oportunidades de forma igualitaria, y así mismo sea respetado la labor en los diferentes ámbitos.

### **2.3.2. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

(Sosa, 2017) quien cita a CEPAL (2017), que indica que los trabajadores sociales pueden relacionarse con esta Agenda 2030 a nivel tanto nacional, regional y mundial. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible traen una comprensión interconectada de las necesidades y preocupaciones humanas que son económicas, sociales y ambientales, se promueve una forma más holística y sostenible de hacer frente a las necesidades humanas mediante la lucha contra la pobreza, la educación, la salud, la economía y el empleo, que son todas preocupaciones de desarrollo humano. (Sosa, 2017, pág. 52)

Según las Naciones Unidas, en el objetivo 8 de desarrollo sostenible expresa: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes. (Naciones Unidas , 2018, pág. 39)

En sus metas que hacen mayor hincapié en lo laboral son las siguientes:

- 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. (Naciones Unidas , 2018)

### **2.3.3. Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021**

Con respecto a esta agenda, se la plantea dentro de este estudio, porque dentro de la búsqueda de los trabajos de investigación se encuentra la categoría de inclusión en esta se encuentra presentes aquellos estudios dirigidos a la intervención de este grupo prioritario.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021, en concordancia con las definiciones constitucionales, plantea los desafíos para alcanzar el desarrollo sostenible y equitativo del Ecuador, para lo cual establece objetivos nacionales, políticas, indicadores y metas que marcan la hoja de ruta en la actuación pública del país. En el ámbito de la discapacidad, el presente instrumento se alinea al Plan Nacional de Desarrollo para fortalecer las políticas públicas implementadas y generar las faltantes, con el objetivo de garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. (CONADIS, 2017)

Este Plan en su eje 6 “trabajo y empleo”, Busca garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás en entornos laborales inclusivos y accesibles; así como fomentar el autoempleo como estrategia válida de sostenimiento para su vida personal y familiar. Acerca de este eje expresa dos objetivos

específicos como es; 1) Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad; y 2) Impulsar el emprendimiento en las Personas con Discapacidad. (CONADIS, 2017, pág. 47)

## **CAPÍTULO 3**

### **3. Metodología de la investigación**

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

La presente investigación se realiza desde el enfoque mixto, el cual consiste explorar, profundizar, estudiar, comprender e integrar tanto datos cualitativos como cuantitativos:

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, y justifica la utilización de este enfoque en su estudio considerando que ambos métodos (cuantitativo y cualitativo) se entremezclan en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita la triangulación como forma de encontrar diferentes caminos y obtener una comprensión e interpretación, lo más amplia posible, del fenómeno en estudio. (Guelmes & Nieto, 2015)

El enfoque mixto hace referencia a aquel razonamiento inductivo y deductivo que tiene una perspectiva que analiza u observa al fenómeno como un todo, donde los estudios que se realizan con este enfoque se van a analizar diversos datos con mayor profundidad, pero teniendo presente que va dar una información más precisa.

En cuanto este enfoque permite hacer un labor más ampliado y diverso, tal como pretende la elaboración de un estado del arte, un trabajo donde que conlleva importancia esencial: las observaciones, los análisis, las ideas y todos los demás aspectos que se indagan desde una forma más profunda y comprensible. Este estudio se lo ejecutará con un carácter exploratorio como lo indica el enfoque, de igual manera con una recopilación de datos que permitirá interpretar toda la información y tener respuestas a las interrogantes.

Este tipo de enfoque que combina lo cualitativo y cuantitativo mediante las percepciones, interpretaciones, análisis y lograr resultados con exactitud.

los siguientes autores indican lo siguiente acerca de los enfoques mixtos, y porque utilizarlo:

Los enfoques mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Un factor adicional que ha detonado la necesidad de utilizar los métodos mixtos es la naturaleza compleja de la gran mayoría de los fenómenos o problemas de investigación abordados en las distintas ciencias. Éstos representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.2. Tipo y nivel de la investigación**

El tipo de investigación es aplicada, esta consiste en una búsqueda de conocimiento a partir de un fenómeno de la realidad.

Para (Vargas, 2009) quien cita a Murillo (2008), refiere que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

El nivel de la investigación es exploratorio, se lo realiza desde este aspecto debido a que este tema de investigación es muy poco estudiado dentro del país, y como consecuencia a esto escasa documentación científica del mismo. Mediante esta búsqueda se logra obtener datos importantes, relevantes, y por lo cual se trabaja para obtener nuevas líneas de conocimiento.

Este autor define a este nivel de investigación exploratorio indicando lo siguiente:

“La investigación exploratoria se estudian qué variables o factores podrían estar relacionados con el fenómeno en cuestión, y termina cuando uno ya tiene una idea de las variables que juzga relevantes, es decir, cuando ya conoce bien el tema”. (Cazau, 2006)

### **3.3. Método de investigación**

El método a implementar es el hermenéutico, debido a que con él podemos adquirir conocimientos en base a los textos, buscando la comprensión de los significados, estableciendo teorías, por lo cual se lo considera como el arte de entender.

...la hermenéutica se considera una disciplina de la interpretación de los textos, para comprender el todo, comprender la parte y el elemento y, más en general, es preciso que texto y objeto interpretado, y sujeto interpretante, pertenezcan a un mismo ámbito, de una manera que se podría calificar de circular a la comprensión, por consiguiente, la forma del lenguaje se concibe como agente existencial mediador de la experiencia hermenéutica. Esto implica la posibilidad de interpretar, detectar nuevas direcciones y extraer conclusiones en horizontes de comprensión más amplios (Arráez, Calles, & Moreno de Tovar, 2006).

### **3.4. Universo**

El universo “es la definición del conjunto desde el cual se extraerá la información y hacia el que se generalizarán las conclusiones obtenidas”. (Cavada, 2019) Por lo cual, se puede determinar que en este estudio el universo son los Trabajos de titulación de investigación en las carreras de Trabajo Social y las maestrías de Talento humano del país, 39 estudios, 33 de grado y 6 de posgrado.

### **3.5. Muestra**

La muestra “es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación... La muestra es una parte representativa de la población.” (López, 2004)

El tamaño de muestra permite a los investigadores saber cuántos individuos son necesarios estudiar, para poder estimar un parámetro determinado con el grado de confianza deseado, o el número necesario para poder detectar una determinada diferencia entre los grupos de estudio, suponiendo que existiese realmente (García-García, RedingBernal, & López-Alvarenga, 2013).

La muestra es el 100% del universo, es decir los trabajos académicos de titulación de investigación del año 2017-2021 encontrados en los diferentes repositorios de las universidades ecuatorianas que cuenta con la carrera de Trabajo Social y maestrías de talento humano.

### **3.6. Formas de recolección de información**

Según el autor Arias (2006), las técnicas para recolectar información “son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos.”

Para recolectar la información necesaria para el estudio, se indagó en los repositorios de las universidades ecuatorianas con tesis de la carrera de Trabajo Social o universidades con posgrados de Talento Humano o afines que contengan información acerca del tema a estudiar.

Grado
<input type="checkbox"/> Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas <input type="checkbox"/> Universidad Técnica de Manabí <input type="checkbox"/> Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí <input type="checkbox"/> Universidad Católica de Santiago de Guayaquil <input type="checkbox"/> Universidad Estatal de Milagro <input type="checkbox"/> Universidad de Machala <input type="checkbox"/> Universidad Central del Ecuador <input type="checkbox"/> Universidad Técnica de Ambato <input type="checkbox"/> Universidad Católica de Cuenca <input type="checkbox"/> Universidad Nacional de Loja <input type="checkbox"/> Universidad Católica de Cuenca
Posgrado
<input type="checkbox"/> Pontificia Universidad Católica del Ecuador <input type="checkbox"/> Universidad de Cuenca <input type="checkbox"/> Universidad de Azuay <input type="checkbox"/> Universidad Espíritu Santo <input type="checkbox"/> Universidad Ecotec

Para la búsqueda de los repositorios se utilizó las siguientes categorías: recursos humanos y talento humano; responsabilidad empresarial; bienestar social y bienestar laboral; salud ocupacional, seguridad ocupacional; riesgos psicosociales: estrés, hastío psíquico, fatiga mental, síndrome de burnout, mobbing, violencia, teletrabajo; derecho laboral o del trabajo; inclusión laboral; intervención laboral; inserción laboral; clima laboral; satisfacción labora; calidad de vida laboral; relaciones familiares y trabajo; y accidentes laborales.

### **3.7. Formas de análisis de la información**

A modo de análisis de información, el trabajo se realizó acorde con la Matriz de Operacionalización de Variables, que indica cada objetivo específico

con sus categorías, como también la utilización de una ficha de análisis. Este puede servir como recurso didáctico con el cual se recopila y organiza de manera analítica los datos del tema a indagar, forjando un criterio propio, sobre todo teniendo en cuenta que nuestro proyecto es un estado del arte, el cual necesita de una gran recolección de trabajos que aporten al tema.

La ficha de análisis que utilizada en este proceso es del trabajo: *Estado del arte sobre los trabajos de grado realizados acerca de las y los estudiantes de trabajo social de la Universidad de La Salle. (1974-2011), de las autoras María Méndez Rozo y Diana Aguirre Guayazan, de la Ciudad de Bogotá, del año 2013*

## **Capítulo 4**

### **4. Resultados de la investigación**

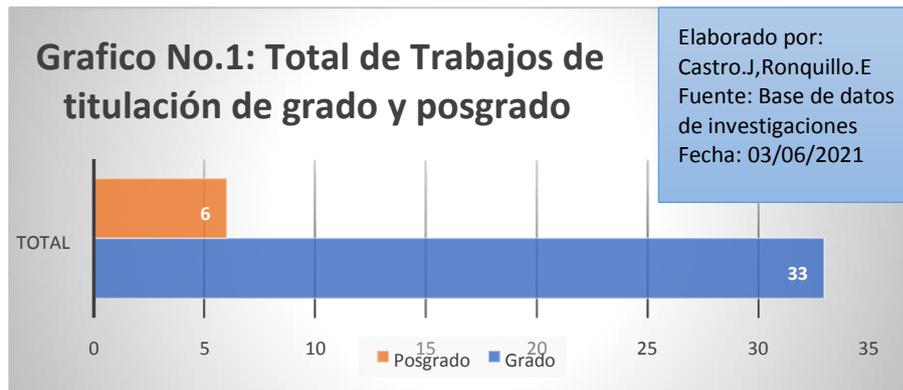
En el desarrollo de este capítulo se expondrán los resultados, de los cuales como primer punto se presentan aquellos resultados iniciales que se realizaron de acuerdo a ciertos datos importantes para la realización de este estudio, luego se indican aquellos resultados de acuerdo a los objetivos específicos, en el cual se implementó una ficha de análisis tomada de un estudio de estado de arte de la ciudad de Bogotá, con la cual se recopiló la información de forma resumida, teniendo en cuenta que se realizó por cada Tesis una ficha correspondiente.

#### **4.1. Análisis de información inicial de datos**

En la búsqueda y selección de las tesis tanto de grado como posgrado, se tomaron en cuenta ciertas categorías como son: recursos humanos, talento humano, responsabilidad empresarial, bienestar social, bienestar laboral, salud ocupacional, seguridad ocupacional, derecho laboral, inclusión laboral, intervención laboral, inserción laboral, clima laboral, satisfacción laboral, calidad de vida, accidentes laborales y, en el caso de los riesgos psicosociales, las siguientes palabras: Teletrabajo, Síndrome de burnout, Mobbing, Violencia, Estrés; otros

En la búsqueda y selección de trabajos de titulación tanto de grado como posgrado se utilizó categorías inicialmente planteadas y a la vez surgieron nuevas mediante la indagación.

En el siguiente gráfico, se muestra la cantidad trabajos de grado y posgrado identificados, sumando un total de 39 documentos, que se dividen en 33 de titulación grado y 6 de titulación posgrado.

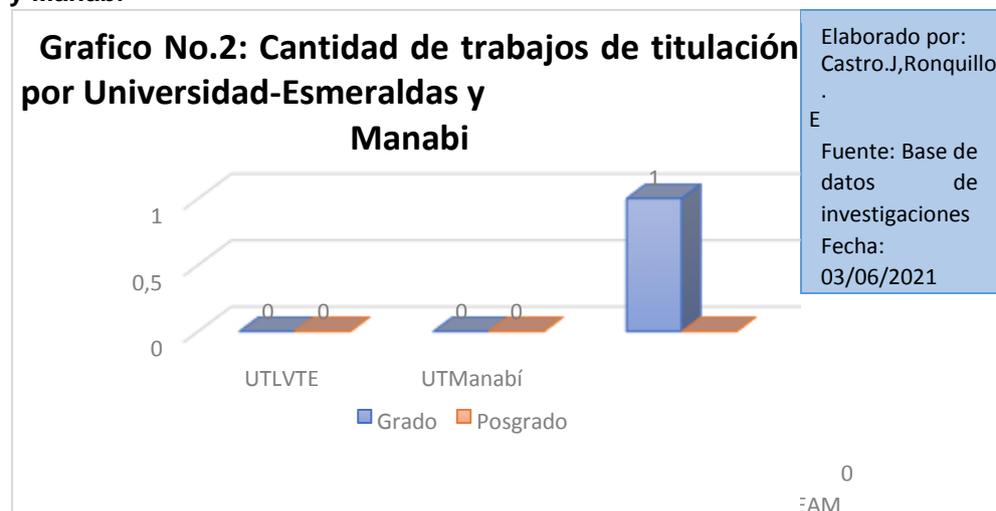


▪ **Grafico No.1: Total de Trabajos de titulación de grado y posgrado**

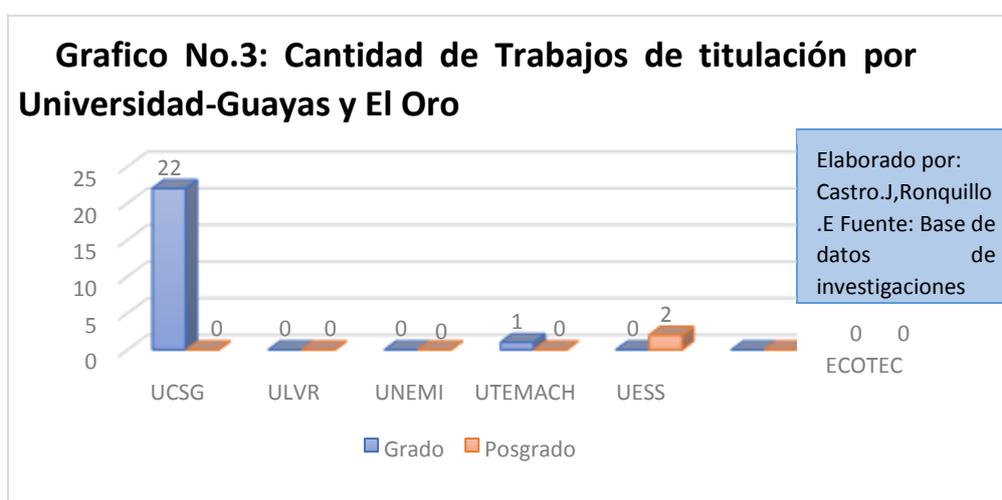
La búsqueda se implementó mediante el desarrollo de las categorías anteriormente mencionadas y con la organización de tablas (anexos) que contiene: nombre de la universidad, tema de investigación, año, y la pertenecía de este estudio de grado o posgrado.

En los siguientes gráficos se mostrará la cantidad de trabajos de titulación encontrados en las provincias de Esmeraldas y de Manabí, norte de la región costa del país, donde se identificaron tres universidades. En la primera barra, se encuentra la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, y en la segunda barra la Universidad Técnica de Manabí en ambas no se encontró en su repositorio documentos relacionados con el tema. Mientras que en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se encontró 1 documento que cumplen con los criterios de búsqueda.

▪ **Grafico No.2: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad-Esmeraldas y Manabí**



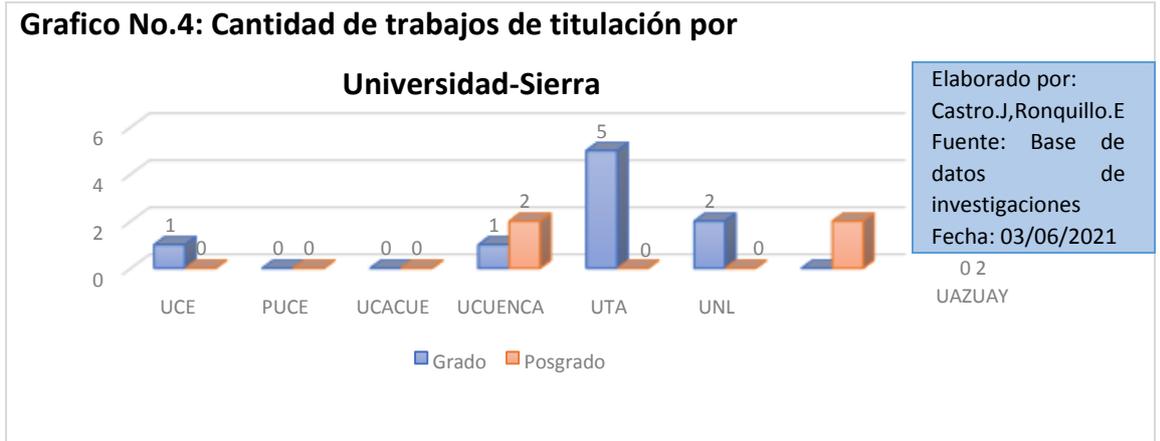
En el siguiente gráfico, se muestra la cantidad de trabajos encontrados en las provincias del Guayas y de El Oro, sur de la región costa. En la provincia del Guayas se encuentran la Universidad Católica Santiago de Guayaquil quién ha publicado en su repositorio 22 trabajos de grado. También se ubican a las siguientes instituciones: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Universidad de Milagro y la Universidad Ecotec, quienes no presentan trabajos de grado al respecto. La Universidad Espíritu Santo presenta 2 trabajos de posgrados que contribuyen al tema de estudio. En el caso de la provincia de El Oro, se ubica a la Universidad Técnica de Machala donde se encontró 1 documento de grado.



▪ **Grafico No.3: Cantidad de Trabajos de titulación por Universidad-Guayas y El Oro**

En el siguiente gráfico, se encuentran las universidades e la región Sierra del país, donde se encuentra la Universidad Central del Ecuador con 1 trabajo de titulación grado, la Pontífica Universidad Católica del Ecuador y Universidad Católica de Cuenca no arrojaron resultados que cumpla con las categorías planteadas. En la Universidad de Cuenca se identificó 1 trabajo de grado y 2 de posgrado. En la Universidad Técnica de Ambato se identificaron 5 trabajos de grado. En la Universidad de Azuay se identificaron 2 trabajos de titulación de posgrado y finalmente, en la Universidad Nacional de Loja la búsqueda dio resultado 2 trabajos de titulación grado.

▪ **Grafico No.4: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad-Sierra**

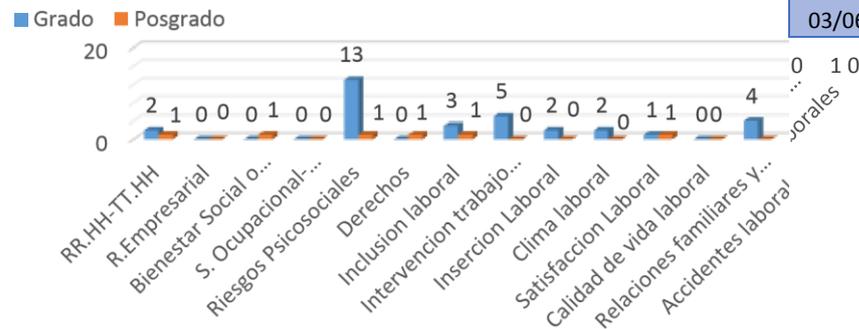


Para el hallazgo de los trabajos de grado posgrado en las diferentes universidades, se utilizó las siguientes categorías de búsqueda, lo que permitió que esta sea de forma más organizada, clara y apropiada al interés investigativo. Estas categorías de búsqueda fueron:

- Recursos humanos y talento humano.
- Responsabilidad empresarial.
- Bienestar social y bienestar laboral.
- Salud ocupacional, seguridad ocupacional: estrés, hastío psíquico, fatiga mental, síndrome de burnout, mobbing, violencia.
- Teletrabajo.
- Derecho laboral o del trabajo.
- Inclusión laboral.
- Intervención laboral.
- Inserción laboral.
- Clima laboral.
- Satisfacción laboral
- Calidad de vida laboral.
- Relaciones familiares y trabajo
- Accidentes laborales

## Grafico No.5: Cantidad de trabajos de titulación por categorías de búsqueda

Elaborado por:  
Castro.J,Ronquillo.E  
Fuente: Base de datos de investigación  
es Fecha:  
03/06/2021



■ Grafico No.5: Cantidad de trabajos de titulación por Universidad

### 4.2. Análisis de la información según objetivos específicos con sus respectivas categorías.

#### Objetivo 1

Este análisis se lo va a desarrollar por medio de lo planteado en la matriz de categorías, se inicia con el objetivo específico 1, el cual es **Conocer las temáticas e intencionalidades que han orientado las investigaciones en trabajo social laboral o en empresas e industrias**. Este objetivo presenta como categorías temáticas que expresa como subcategorías; situaciones objeto de conocimiento, y otra de las categorías es intencionalidades menciona como subcategorías; planteamiento del problema, objetivos, justificación, y línea de investigación.

A continuación, se va a detallar los estudios mediante las pertinentes categorías expresando las temáticas e intencionalidades de esas investigaciones.

#### **Categoría Temáticas:**

Subcategoría objeto de conocimiento

En esta investigación mediante la búsqueda de tesis de modalidad de investigación en los diferentes repositorios de las Universidades del Ecuador de los años 2017-2021, se logró obtener 39 trabajos para un respectivo

análisis de los mismos. Con relación a los 39 estudios su modalidad de investigación individual fue el 77%, mientras que la grupal fue 23%.



**Gráfico No 6: Modalidad de Investigación**

En el caso de su año publicación como el gráfico No.7, indica que dentro de las 39 tesis el año 2020 fue el de mayor producción, teniendo presente que fue un periodo con diversos cambios donde inicio una pandemia mundial que aún se mantiene presente, en este se encontraron 14 trabajos, donde la mayoría fueron realizados acerca del impacto de los riesgos psicosociales, con respecto al año 2018 este abarca 10 trabajos, en el 2019 expresa 8; con respecto a ambos años la mayor parte de sus investigaciones fueron dirigidas de igual forma al impacto de los riesgos psicosociales; en el caso del 2017 la búsqueda indica que se realizaron 5 tesis y en el actual periodo es decir 2021 dió como respuesta 2, en estos dos últimos años el año 2017 también dió como resultado que los trabajos realizados casi todos fueron dirigidos al impacto de los riesgos psicosociales; en el 2021 que es una pequeña minoría se encuentran encaminados a la satisfacción laboral, y al impacto de los riesgos psicosociales.

Como lo arrojaron los resultados de la búsqueda la gran cantidad de estas investigaciones solo han hecho hincapié dentro del ámbito laboral a los riesgos psicosociales, teniendo como conocimiento que hay diversos temas para investigar en ámbito laboral dentro del trabajo social, y el talento humano.



□ **Gráfico No.7: Año de publicación**

En el proceso de la investigación, las temáticas más comunes que se encuentran dentro de los trabajos de titulación como primer punto se encuentra aquellas tesis elaboradas con temas acerca del impacto de los riesgos psicosociales laborales, como el grafico 8 indica esta equivale al 46%, el autor Moreno expresa lo siguiente:

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno, 2011, pág. 8)

La mayor cantidad de las tesis encontradas son dirigidas a los riesgos psicosociales, que está relacionada con temas de estrés y su influencia en lo laboral, síndrome de burnout, mobbing, la sobrecarga en el ámbito laboral, las situaciones conflictivas del hogar que perjudican en el ámbito laboral, así como el ausentismo y lo que lo provoca, como también las causas de la nueva modalidad del teletrabajo.

Otra de las temáticas que surgió es la satisfacción laboral que representa el 13%, se entiende que es aquella situación cuando el trabajador

se encuentra motivado, dichoso dentro de su ambiente laboral, como los siguientes autores mencionan:

En cuanto a (Hannoun, 2011) cita a Muñoz Adánez,(1990), quien plantea la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

En esta clasificación ingresan aquellos temas basados en situaciones como del ambiente laboral, la existencia y lo necesario de un clima laboral dentro de la organización y el gran significado que tiene para los empleadores; también se encuentra lo importante de un salario emocional y la forma en la que este influye a la satisfacción en diversas necesidades.

Por otra parte, está la inclusión laboral que indica el 23%, la inclusión laboral es todas aquellas perspectivas de incluir dentro del trabajo no solo como un tema equidad o igualdad más bien de ordenar y organizar diferentes capacidades para el logro de un crecimiento en la organización, la siguiente definición señala que:

“La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente”. (Gobierno del Estado de México, 2018)

En este contexto se ubican aquellos que hacen referencia al trabajo de la inserción e intervención del área de trabajo social con aquellos sujetos de atención prioritaria, la inserción con las personas con discapacidad, mujeres que han sido privadas de la libertad para la respectiva inclusión en el ámbito laboral, la labor de la inclusión de personas jóvenes dentro de lo laboral.

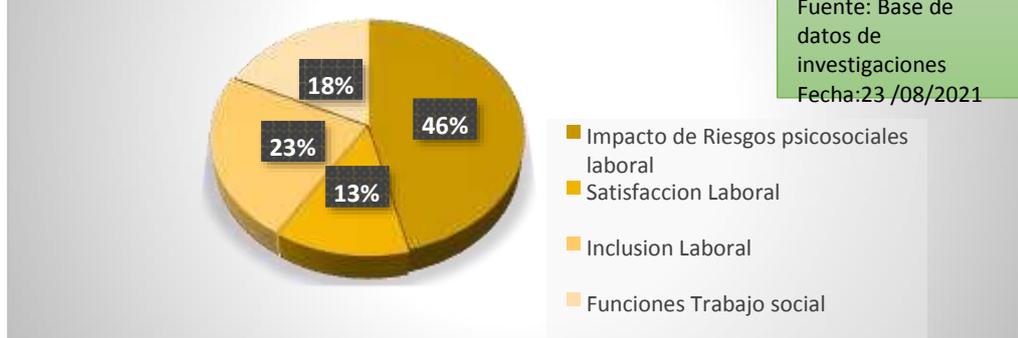
Con respecto a otra de las temáticas clasificadas, fue el de las funciones del trabajo social que representa el 18%. El trabajador es aquel profesional que está encargado de atender las necesidades ya sea de índole individual, grupal o comunidad, proporcionando oportunidades de mejora, y así mismo adquiriendo habilidades, El colegio de Trabajo Social de Murcia manifiesta en un informe elaborado en el 2015, aquellas funciones que realiza o debe realizar el trabajador social:

El trabajo social es una profesión que se basa en la práctica, involucrando a las personas y a las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. Las funciones generales necesarias para la intervención profesional son: investigación, prevención, asistencia, atención directa, promoción e inserción social, educativa, mediación, planificación, gerencia y dirección; evaluación, docencia, supervisión, coordinación, transformadora, y rehabilitadora. (Colegio Oficial de Trabajo Social Murcia, 2015)

En esta sección se refiere de aquellos trabajos que han incluido y han sido elaborados desde la intervención del trabajador social, su organización, y todo lo relacionada con el cumplimiento dentro del ámbito laboral que ejecuta es profesional.

Estas temáticas buscan entender ese saber y hacer del Trabajador social en el ámbito empresarial y así mismo explicar lo necesario de tener el profesional de esta índole dentro de la organización, no solo teniendo en cuenta como una obligación en lo legal. En el hallazgo de las investigaciones se denotan aquellas similitudes existentes dentro de las 39 tesis, dentro del proceso de desarrollo su finalidad es comprender, explicar, proponer lo que se desarrolla desde una intervención del trabajo social o aquello referente al talento humano, cada estudio presenta sus posturas diversas, pero con objetivos comunes, teniendo en cuenta todo lo significativo del contexto laboral.

## Gráfico No.8: Temas de Investigación de los trabajos



□ Gráfico No.8: Temas de investigación en los trabajos

### Categoría Intencionalidades

#### Subcategoría: Planteamiento del problema

Por lo que se refiere al planteamiento del problema, los 39 trabajos plantean sus ideas, en caso de los temas de impacto de riesgos psicosociales, es decir el 46%, indican acerca de aquellas situaciones que perjudican al trabajador psicológica y emocionalmente, de todo lo que presencia cuando presenta dificultades en su lugar de trabajo, así mismo cuando está ejecutando una labor que no corresponde pero que se siente obligada a realizar; otro de los puntos que se plantearon en esta parte fue el teletrabajo en este recalca aquellas complicaciones que debe manejar el teletrabajador porque no solo debe responder al su trabajo sino que a la vez se encuentra en cumplir también dentro de su hogar, el efectuar con otros roles.

El estrés también forma parte de aquellos riesgos, dentro del ámbito laboral puede formarse en momentos de sobrecarga en su trabajo, estar en esa situación provoca que de alguna manera no se realice esa tarea de manera eficiente y lo único que provoca es un manejo inadecuado del escenario. Las relaciones conflictivas que se dan dentro del grupo familiar forman también un peligro dentro del trabajo, cuando estos problemas no solucionados o no son tratados al individuo le va a ocasionar un bajo rendimiento y diversas confusiones.

En cuanto a los planteamientos de la temática de satisfacción laboral el 13%, en esta representa aquellas ideas de un clima laboral que se mantenga alejada de esas circunstancias perjudiciales que afectan no solo en el contexto laboral sino en la salud de cada individuo, indican también lograr un ambiente laboral con las debidas condiciones, y con una remuneración que logre alcanzar ese bienestar dentro de la organización.

En el caso de la inclusión laboral es decir el 23% en sus planteamientos estos mencionan aquellas situaciones de las personas que poseen alguna discapacidad u otra situación como haber sido una persona privada de la libertad o no tener experiencias en algún trabajo por ser joven, como también otras situaciones que ha sido perjudicial para que no exista un adecuado ingreso en el ámbito empresarial y dentro de este punto posturas acerca de la intervención de las áreas de trabajo social o talento humano mediante programas o proyectos que buscan obtener una adecuada inserción en este ambiente.

Acercas de los planteamientos, indican temas acerca de las funciones del trabajo social que equivale al 18%, en ellos se expresan aquellas ideas con respecto a como el trabajador social interviene, actúa en los diferentes procesos que debe realizar dentro del contexto empresarial, teniendo presente que el profesional es uno de los pilares centrales dentro de la organización, busca generar oportunidades que contribuyen de forma positiva, como también buscar la manera de trabajar en la prevención de cualquier tipo riesgo dentro la entidad.

### **Subcategoría: Objetivos**

Los objetivos planteados en el caso del tema de los riesgos psicosociales indicaban que buscan: identificar, disminuir, comprender aquellos riesgos psicosociales, de igual manera evaluar los factores que ocasionan esos riesgos; brindar capacitaciones dentro de la organización para trabajar en los factores que lo ocasionan, como también se encuentran aquellas influencias de las relaciones familiares en el ámbito laboral.

Por lo que refiere a satisfacción laboral este incluye los objetivos que hacen referencia a indagar aquellas situaciones donde no se trabaja la parte de inclusión dentro de la organización, también indica el de favorecer y fortalecer la inserción dentro del ámbito empresarial, en este se incluye el clima laboral donde implementa determinar o conocer aquellas situaciones que provocan que se perjudique, su influencia en el individuo, recalcando aquellas situaciones que pueden provocar una ruptura en ello.

En cuanto al tema de inclusión laboral los objetivos que plantean estas tesis se encuentran temas como la discapacidad, donde se demuestra aplicación de políticas con el fin de favorecer a este grupo prioritario, brindar oportunidades aquellos que presentan dificultad para adaptarse en el ámbito laboral, es decir promover un entorno empresarial seguro, estable, justo para cada individuo.

Por consiguiente, la temática de funciones de trabajo social, dentro de los objetivos que se encuentran dentro de esta clasificación, contribuyen a mejorar y trabajar en estrategias de intervención para el trabajador social, de igual manera la caracterización de esta intervención, el análisis de programas que desarrollo dentro de trabajo y la labor que realiza en cualquier área de la organización, con el fin de buscar mejoraras en ellos, logrando generar soluciones, evitando cualquier riesgo dentro del establecimiento que se desarrolla.

Un dato importante a recalcar es que dentro de todo este espacio de análisis, se encontraron que alrededor de 5 trabajos investigativos no contaban con los objetivos establecidos o los mencionan pero de forma generalizada.

#### **Subcategoría: Justificación**

En la justificación que presenta cada tesis de los 39 trabajos de titulación el 87% indica sus respectivas ideas del aporte teórico, el beneficio de esa

investigación, lo que se desea alcanzar, la contribución; en el caso del 13% que equivale a 5 tesis, esto estudios no especificada una justificación de forma clara, dentro de las posturas que planteaban era la importancia que tenían estas investigaciones en lo ambiente empresarial, se mencionaban como se realizaban estos trabajos, el rol del trabajador social, y lo que implicaba al formar parte de un equipo multidisciplinario.

En relación con otros puntos que se expresaban, se encuentran las intenciones que cada trabajo tenía con la finalidad de buscar nuevos caminos, nuevos puntos de vista y demostrar como los cambios en la organización crean de alguna manera un desajuste en sus áreas y procesos. En cuanto a los trabajadores, se indicaban acerca de los incumplimientos o equivocaciones que se presentan cuando hay algún tipo de riesgo, en esto expresan en cómo se deben reconocer, como se debe actuar, y a la vez trabajar en la prevención.

Por otro lado, estos estudios también describían la actualidad dentro cual la institución pública o privada se ha visto inmersa, tales como los cambios frente a la actual pandemia en la que se encuentran todos los países, entre estas modificaciones se dieron el implementar el teletrabajo, la cual no es una práctica nueva, pero sin embargo para algunos si lo ha sido y ha sido un gran detonante en los trabajadores. Cada exploración de estas tesis formula sus propios sustentos, pero lo común entre ellas es que indiferente a que sean empresas públicas o privadas, grandes o pequeñas, en algún momento sus trabajadores han experimentado problemas muy similares dentro y fuera de la organización.

### Subcategoría: Línea de Investigación



□ **Grafico No.9: Líneas de Investigación**

Continuando con la categoría de intencionales respondiendo a su subcategoría abarcan las líneas de investigación, como el grafico 9 lo indica, las encontradas en las 39 tesis el 13% representan aquellos estudios que señalan que sus líneas de investigación fueron científico-tecnológicos humanísticos, en el caso del 10% estas fueron de salud y bienestar humano, el 5% representa las líneas de estado social de derechos, el 3% equivale al desarrollo humano y desarrollo integral y por ultimo del 69% que indica que estos trabajos de investigación no enunciaron sus líneas de investigación. Cabe recalcar que en su gran mayoría estas estas pertenecen a investigaciones realizadas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

### Objetivo 2

Continuando con los resultados mediante el desarrollo de la matriz de categorías de los objetivos específicos se va a señalar en el objetivo 2 que formula lo siguiente: ***Establecer la tendencia investigativa de las temáticas que plantea el trabajo social laboral o en empresas e industrias o en empresas e industrias***, la categoría que presenta es la tendencia investigativa como subcategoría de ella enfoque de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación y formas de recolección.

## **Categoría Tendencia Investigativa**

### **Subcategoría: Enfoque de investigación**

Como se presenta en el gráfico 10, en cuanto al enfoque de los 39 trabajos de titulación, el 62% ha utilizado mixto es decir 24 tesis, lo cual permitió hacer un análisis más preciso de los factores que afectan a los trabajadores, como los autores Hernández, Fernández y Baptista expresan en su libro:

Los enfoques mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación (sexta edición), 2014, pág. 534)

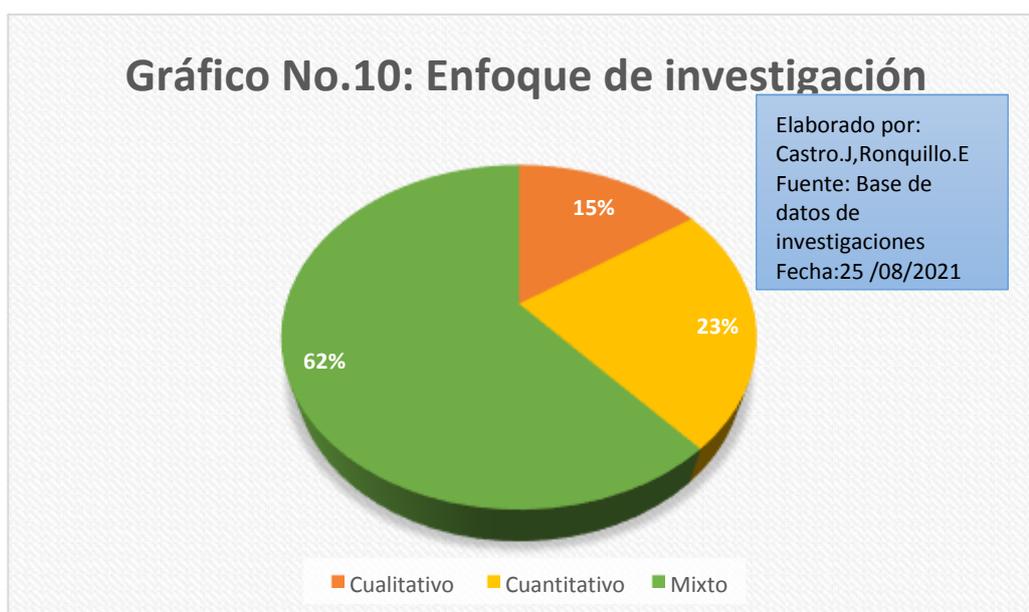
En el caso del 15%, que se componen por 6 trabajos utilizaron el enfoque cualitativo, por lo cual se encontró varias características y acciones similares en la forma de actuar de los trabajadores y mandos medios, los autores aluden lo siguiente:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación (sexta edición), 2014, pág. 7)

Por último está el 23% que representa aquellos estudios que se realizaron utilizando el enfoque cuantitativo, en los cuales mediante los análisis

estadísticos y de probabilidad, demostraron matemáticamente si se cumplen o no sus hipótesis; respecto a este enfoque cuantitativo, los autores expresan que:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica bajo estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación (sexta edición), 2014, pág. 4)



□ Gráfico No.10: Enfoque de investigación

### Subcategoría: Tipo de investigación

El siguiente gráfico muestra los tipos de investigaciones, en esta parte de los resultados se presentó una confusión debido a que en los trabajos de titulación se encontraron los tipos de investigaciones que se nombraran a continuación teniendo presente que el enfoque que estas utilizaron, la mayoría fue mixto y los tipos de investigación encontradas no pertenecen a este enfoque con esto se intuye que los colegas no manejan el tema de

metodología, es decir no están manejado la teoría, debido a que presentan tipos que no pertenecen al correspondiente enfoque trabajado. Los tipos de investigaciones fueron los siguientes:

- Investigación experimental-Experimentos puros
- Investigación no experimental- transversal
- Investigación-Diseño exploratorio secuencial
- Investigación Acción Participativa
- No indica, plantea nivel



**Gráfico No.11: Tipo de Investigación**

### Subcategoría: Nivel de investigación

En el caso de las 39 tesis, los niveles de investigación que se utilizaron estos trabajos fueron: nivel descriptivo, nivel exploratorio, nivel correlacional, y nivel explicativo.



**Gráfico No.12: Nivel de Investigación**

La investigación descriptiva se encarga de detallar aquellas características del fenómeno que está investigando, es decir específica, fragmenta o sintetiza todo acerca de este estudio en la cual se puntualiza a profundidad los factores del eje temático. Como se observa en el grafico 12, este tipo de investigación que equivale al 26,59%, fue la más utilizada en los 39 trabajos.

El autor Marroquín fundamenta que:

“La Investigación Descriptiva conocida como la investigación estadística, se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de Investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo”. (MARROQUÍN, 2012, pág. 4)

La utilización de la investigación descriptiva, según los datos obtenidos fueron aquellas tesis que presentaban un enfoque mixto.

Prosiguiendo con los tipos de investigaciones se ubica la investigación exploratoria, que equivale al 9,20%, en la cual son temas relativamente recientes y tienen poca o escasa información disponible, es decir es utilizada cuando la problemática no está específica de forma clara, se encarga de hacer comprenderlo de una mejor forma.

El autor Cazzau refiere lo siguiente acerca de este tipo:

Una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado nunca antes. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o novedosos, permitiendo identificar conceptos o variables promisorias, e incluso identificar relaciones potenciales entre ellas. (Cazau, INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES, 2006, pág. 26).

La descriptiva también se la utilizo mayormente en aquellos estudios con un enfoque mixto, en el caso de aquellos trabajos cuantitativo fue una minoría y en cualitativo no se encontró basado en este tipo.

Continuando con la tipología, está el 3,7% que representa a la investigación explicativa, consiste en investigar de forma precisa acerca de una situación que no se ha estudiado.

La investigación explicativa cuando el investigador se plantea objetivos para estudiar el porqué de las cosas, hechos, fenómenos o situaciones. Se analizan causa-efecto de la relación entre variables. (Sierra, 2012, pág. 10)

La investigación correlacional basada en la relación entre variables, con un análisis de forma característica y a su vez ofrece información mediante la comparación de valores. Esta tipología que equivale al 4,9% en la utilidad dentro de las tesis. El autor Aranda manifiesta que:

La investigación correlacional, este tipo de investigación está indicada para determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno. Ella no pretende establecer una explicación completa de la causa – efecto de lo ocurrido, solo aporta indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento. (Aranda, 2012, págs. 1-4)

En relación con la investigación explicativa, correlacional y acción participativa, los estudios mixtos como cuantitativo fueron los que utilizaron estos tipos.

En este grafico el porcentaje del 2,5, son de aquellos trabajos de titulación que no manifestaron o no se encontraron el tipo de investigación que plantearon.

### Subcategoría: Formas de recolección



Gráfico No.13: Formas de recolección

Fecha:26 /08/2021

Para la obtención de información es necesario aplicar ciertas técnicas que ayuden a recabar datos, para luego interpretar, responder dudas y realizar una respectiva evaluación. Para conseguir toda esta información el investigador va verificar cuales de estas técnicas van a recolectar todo lo que se busca. En las 39 investigaciones conseguidas de los repositorios de las diferentes universidades, entre las técnicas más utilizadas fueron: la encuesta que equivale al 47%, siguiendo por la entrevista a profundidad con el 21%, otra de las técnicas fue la entrevista estructurada con el 3%, la entrevista semiestructurada con el 6%, la observación con 7% y el grupo focal que representa el 8%, como también la revisión documental.

En las tendencias investigativas de estos estudios, en su mayoría emplearon un enfoque mixto, es decir que los datos que recolectaron fueron analizados desde formas cuantitativas y cualitativas, los procesos que ejecutaron al realizarlos desde esta postura fueron distintos, pero logrando una forma complementaria para lograr los objetivos.

### Objetivo 3

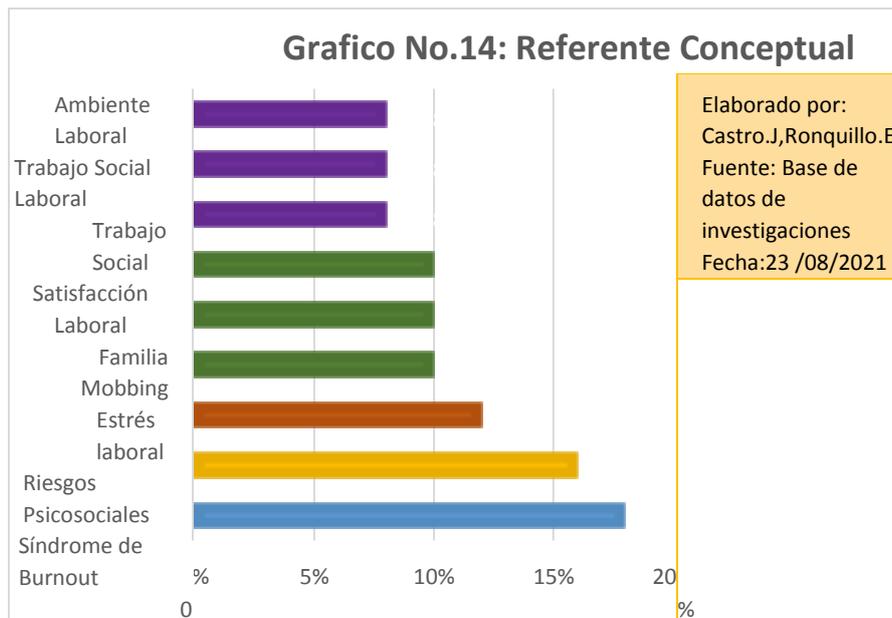
Continuando con los resultados obtenidos, se va a señalar el objetivo 3 el cual es: ***Determinar los referentes teóricos, metodológicos, técnicos e instrumentales desarrollados en las investigaciones sobre el trabajo***

***social laboral o en empresas e industrias***, tenemos la categoría de referentes conceptuales, el cual tiene como subcategoría la definición según autores, también la categoría referentes normativas que tiene como subcategoría las bases jurídicas, reglamentos y normativas, mientras que como última categoría tenemos los referentes estratégicos y como subcategoría el Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### **Categoría Referentes Conceptuales**

#### **Subcategoría: Definición según autores**

Los referentes conceptuales encontrados en las 39 tesis de investigación son diversos, sin embargo, podemos evidenciar que entre las más utilizadas encontramos la conceptualización del Síndrome de Burnout, la cual según nuestras previas investigaciones “este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo...” (Gutiérrez, Celis, & Farias, 2006, pág. 305). Riesgos Psicosociales es la segunda más utilizada en los marcos conceptuales, teniendo un 16% de la totalidad. El estrés laboral se encuentra en el tercer puesto con un 12%, mientras que las categorías de familia, satisfacción laboral y mobbing alcanzan un 10% y las conceptualizaciones de Trabajo Social, Trabajo Social Laboral y ambiente laboral llegan a un 8%.



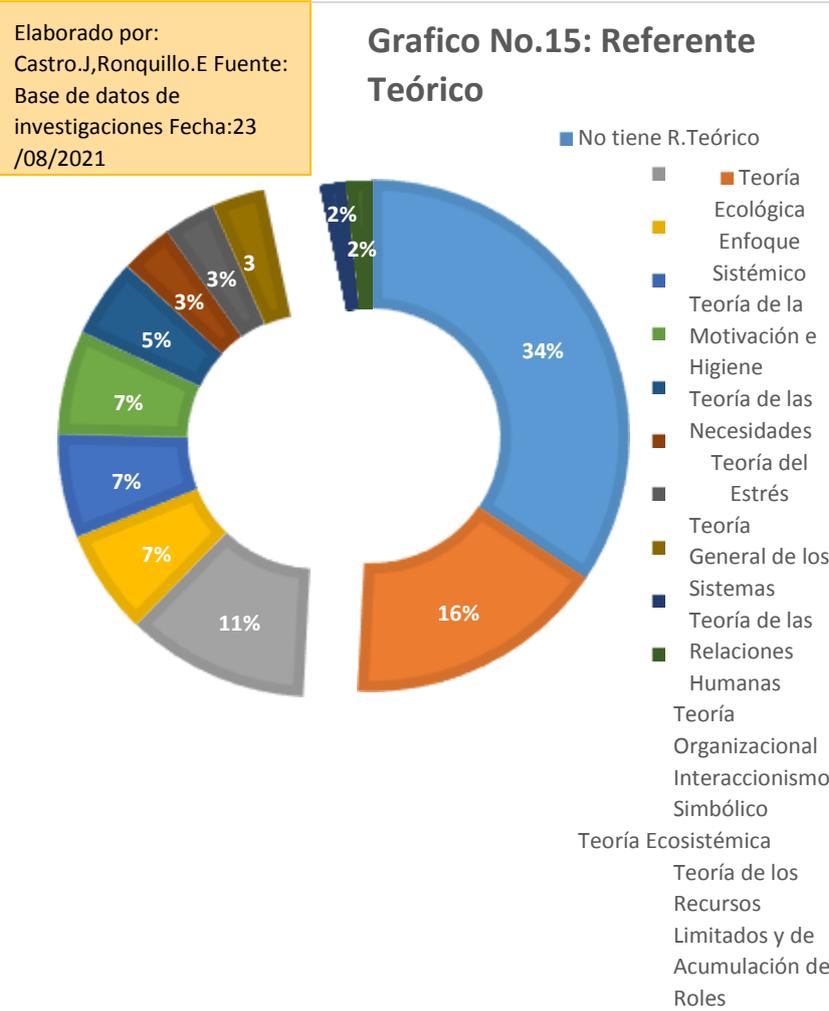
**Gráfico No.14: Referente Conceptual**

### **Subcategoría: Definición Teorías**

El marco teórico está compuesto por teorías desarrolladas por autores, que ayudan a la comprensión, análisis y posible solución del problema investigativo.

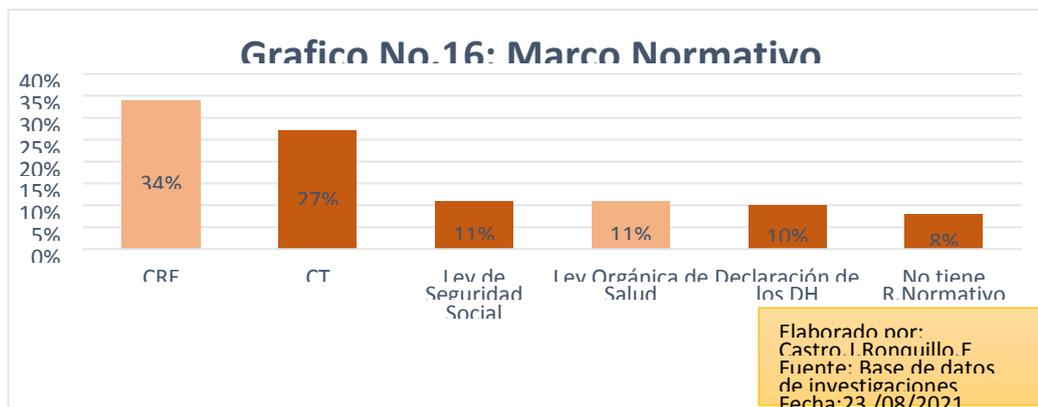
De las 39 tesis seleccionadas, la Teoría Ecológica fue una de las teorías más utilizadas alcanzando el 16%, mientras que el Enfoque Sistémico alcanzó un 11%. Cabe recalcar que el mayor porcentaje de tesis no utilizaron un marco teórico para su trabajo investigativo, llegando al 34%.

**Grafico No.15: Referente Teórico**



**Categoría Referentes Normativos**  
**Subcategoría: Bases Jurídicas - Reglamentos – Normativas**

El referente normativo se compone de aquellas leyes, normas, acuerdos y reglamentos que nos da un fundamento legal a la investigación. De las 39 tesis seleccionadas, el 34% le dio uso a la Constitución Ecuatoriana, el 27% el Código de Trabajo, el 11% utilizó la Ley de Seguridad Social, como también a la Ley Orgánica de Salud, el 10% dieron uso a la Declaración de Derechos Humanos y el 8% de trabajos no contienen un referente normativo o legal.



**Gráfico No.16: Marco Normativo**

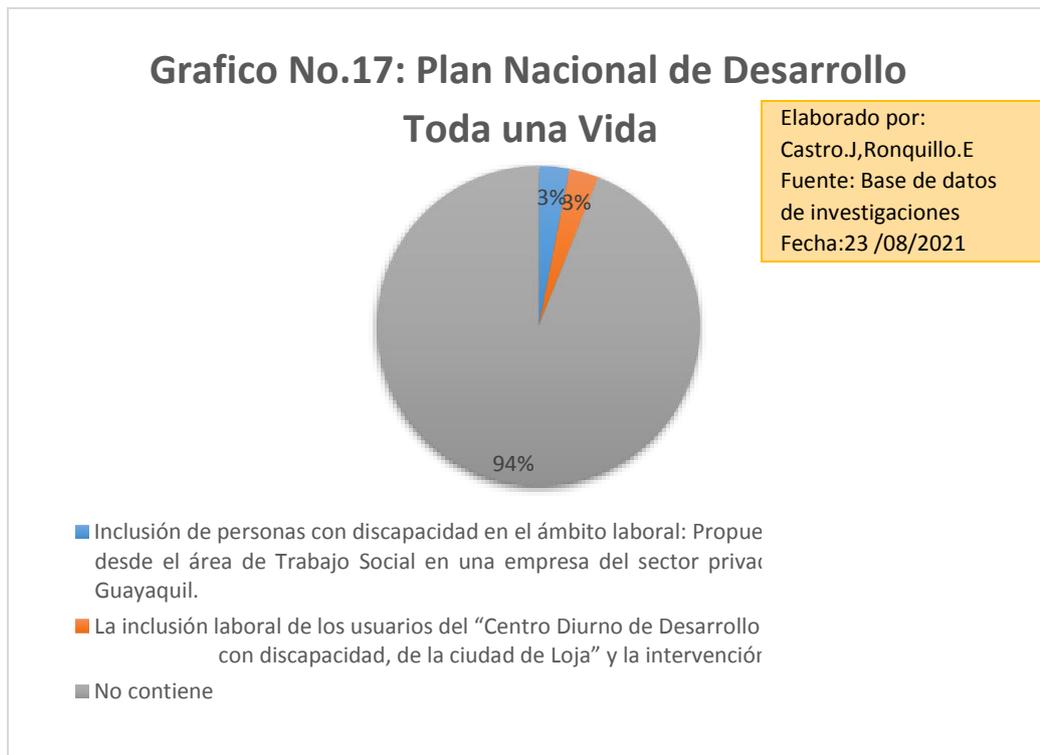
### **Categoría Referentes Estratégicos**

#### **Subcategoría: Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017 – 2021**

#### **Subcategoría: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

Entre los referentes estratégicos analizados, de los 39 trabajos de investigación únicamente dos contenían el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, mientras que el resto de los trabajos que conforman el 94% no lo hacían mención. En el gráfico podemos observar los nombres de aquellos dos trabajos que, si lo utilizaron, siendo el 6% de la cantidad total. Es importante mencionar que ninguna de las 39 investigaciones hizo mención en su marco estratégico a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

□ Grafico No.17: Plan Nacional de desarrollo Toda una Vida



## Objetivo 4

El último objetivo para analizar es el 4, el cual se define como: **Identificar los aportes científicos y los vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones sobre trabajo social laboral o en empresas e industrias**, en el que se encuentra la categoría de aportes científicos con las siguientes subcategorías: resultados, conclusión y recomendaciones.

A modo de conclusión de este objetivo, se determina que los aportes científicos que se consiguieron son los siguientes:

Las tesis de trabajo social laboral tuvieron más apertura el año 2020 en comparación a años previos al 2018, con lo cual se observa también la gran incidencia de temas como el impacto en los riesgos psicosociales, los cuales se desarrollan a partir de la deficiencia en el diseño, organización y

la forma de gestión laboral como también en su contexto, lo cual puede llegar a producir daños sociales, físicos y afectar la salud mental.

Se denota la importancia del bienestar del colaborador en pro a la mejora de la calidad de vida laboral que favorece al empleador, al mantener al trabajador con sus necesidades cubiertas, promoviendo programas y proyectos que beneficien su calidad de labor y permanencia.

Con la implementación del teletrabajo debido a la propagación del virus actual, se evidencian preocupaciones e inestabilidades en los trabajadores, debido a factores como: doble rol, falta de equipos necesarios para realizar sus labores, el confinamiento y el estrés que conlleva.

Es relevante recalcar la omisión de usos de líneas de investigación en los trabajos de investigación, lo cual podría denotar la falta de conocimiento e importancia que conlleva el mencionarlas.

El mayor grupo de autores de los trabajos investigativos utilizaron el método mixto, esto se podría entender ya que este método entrega una gama más grande de resultados para analizar al ser más completa y profunda para la mayor parte de trabajos.

Entre las definiciones concretadas en el referente conceptual, se determinan como las más usadas el síndrome de burnout, en el cual se menciona que este síndrome afecta a una gran cantidad de colaboradores en sus áreas de trabajo como también en sus labores de teletrabajo.

Para constatar las bases legales de los trabajos investigativos derivados del tema Trabajo Social Laboral, se utiliza en mayor escala el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Salud.

## **Capítulo 5**

### **Conclusiones Y Recomendaciones**

#### **Conclusiones**

Luego de haber desarrollado los resultados de la investigación, analizando cada uno de los objetivos establecidos, a partir de la realización de la ficha de análisis en donde se recolecto toda la información de los respectivos trabajos de titulación encontrados en los repositorios de las universidades de Ecuador que cuenta con la carrera de trabajo social o aquellas que ofrecen maestrías de talento humano.

Es decir que a partir de todo ese proceso se llegó a las siguientes conclusiones:

- Con respecto a las 39 tesis el 77% de estas fueron elaborados de forma individual, y el porcentaje restante es decir el 23% lo realizaron grupal. En el caso de los años entre 2017-2020, el que mayor producción tuvo fue el 2020, por lo que se refiere a las temáticas que se encontraban dentro de estas tesis son: el impacto de los riesgos psicosociales, satisfacción laboral, inclusión laboral, y funciones Trabajo Social; el 46% es decir gran parte de estos son realizados acerca del impacto de los riesgos psicosociales.
- A lo que se refiere a las líneas de investigación el 69% de los trabajos de titulación no nombran, ni indican; con respecto a las tesis desarrolladas en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, mencionan aquellas líneas como científico-tecnológicos humanísticos, salud y bienestar humano, estado social de derechos, y desarrollo humano y desarrollo integral.
- El enfoque mixto fue el más utilizado en las 39 tesis, que decir en estos trabajos al uso de este enfoque las investigaciones elaboraron un análisis más preciso de los factores que afectan a los trabajadores.

- En los trabajos de titulación respecto a los tipos de investigación la mayoría de los trabajos utilizaron un tipo que no correspondía al enfoque que expresaron.
- La mayor parte de los trabajos de grado y posgrado era nivel descriptivo, al trabajar con este tipo en las tesis se detalló a profundidad los factores del eje temático. Por otra parte, acerca de las formas de recolección la técnica que más recurrieron estas investigaciones fue la encuesta, esta consiste en una sucesión de preguntas (cuestionario), que la finalidad es reunir información.
- En relación a las teorías la de mayor utilidad fue la Teoría Ecológica alcanzando el 16%, mientras que la teoría Sistémica alcanzó un 11%, cabe recalcar un dato importante es que el 34% de estas tesis no utilizaron un marco teórico, Acerca del referente estratégico el 34% le dio uso al Código de Trabajo, continuando con la Constitución Ecuatoriana, la Ley de Seguridad Social, y así mismo la Ley Orgánica de Salud.

De modo que al realizar este tipo de investigaciones busca en ella conocer la realidad a intervenir, mediante este estudio del estado del arte permite recopilar fuentes importantes, ideas, conceptos, opiniones y bibliografía que valdrán de base para refutar o mejorar el conocimiento ya elaborado sobre el tema elegido, al elaborar este trabajo de titulación se constató el desconocimiento, y la falta sistematicidad del conocimiento frente intervención en el ámbito laboral.

## **Recomendaciones**

En base a la información presentada se recomienda:

- Motivar a los/as estudiantes de la carrera de Trabajo Social a indagar más sobre el campo laboral de la carrera, teniendo en cuenta el alto porcentaje de graduados que seleccionan esta rama para ejecutar los conocimientos obtenidos en la carrera.
- Empoderar a los potenciales egresados a conocer a total cabalidad sus funciones en el área que van a desempeñarse, para evitar en lo posible que al llegar a su área se le sean impuestas actividades que no tengan relación alguna con la carrera.
- Que las universidades impulsen a los estudiantes a involucrarse en el área laboral por medio de pasantías estudiantiles para conocer por experiencia propia del área.
- Crear un modelo de gestión que oriente a los profesionales de la carrera sobre las actividades que deba realizar en el área de talento humano, así como las fortalezas y oportunidades que se pueden obtener al ser aplicadas.
- Impulsar el continuo aprendizaje en el área para estar acorde a las nuevas necesidades que presentan las empresas.
- Destacar la importancia y beneficio de continuar realizando estados del arte en la carrera de trabajo social, teniendo en cuenta la escasez de información científica que existe de la misma.
- Concientizar como profesionales de trabajo social a las empresas de la importancia de la implementación de nuestras metodologías y planes para lograr el bienestar laboral en equilibrio entre el colaborador y el empleador.
- Fomentar la unión de gremios de Trabajo Social para mantenerse en sintonía y en comunidad.

## Bibliografía

- Acosta, E., Amaya, N., Casas, J., Del Castillo, J., & Serna, F. (08 de 10 de 2004). *Estado del arte de la investigación en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1995-2002*. Obtenido de Universidad de La Salle: [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social/392?utm\\_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Ftrabajo\\_social%2F392&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/392?utm_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Ftrabajo_social%2F392&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 79-100.
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 185-198.
- Antinori, E. (2006). *CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO*. Obtenido de Editorial de la Universidad del Aconcagua: [http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos\\_digitales/208/conceptos-basicosdel-derecho.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/208/conceptos-basicosdel-derecho.pdf)
- Aranda, M. (2012). *Introducción a la Metodología de la Investigación-Investigación Correlacional*. Obtenido de Centro Universitario Interamericano: [http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin\\_correlacional.pdf](http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf)
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Revista Universitaria de Investigación*, 171-181.
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Baez, C., & Moreno, B. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid y otros: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wpcontent/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formasconsecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Barranco, C. (Diciembre de 2004). *La intervención en Trabajo Social desde la calidad integrada*. Obtenido de Universidad de Alicante. Escuela Universitaria de Trabajo Social: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT\\_12\\_05.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf)
- Benavides, D., & Salmerón, J. (2003). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua: <https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf>
- Carballeda, A. (2004). *La intervención en lo social: exclusion e integracion en los nuevos escenarios*. Buenos Aires: Paidós.
- Carranza, A., Castiblanco, C., & Flórez, K. (2015). *Conocimientos sobre intervención profesional en la línea construcción disciplinar en trabajo social, trabajos de grado 1999 – 2013, programa de trabajo social, Universidad de La Salle Bogotá, Colombia*. Obtenido de Universidad de La Salle, Bogotá: [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social/166?utm\\_source=ciencia.lasalle](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/166?utm_source=ciencia.lasalle)

edu.co%2Ftrabajo\_social%2F166&utm\_medium=PDF&utm\_campaign=PDF  
CoverPages

- Castillo, E. (14 de Septiembre de 2018). *Investigaciones realizadas en la Unidad de Titulación de la carrera de Trabajo Social, en el período 2014-2017. Estado del Arte*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil : <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11683/1/T-UCSG-PRE-JURTSO-87.pdf>
- Castro, M., Chavez, J., & Vázquez, S. (2014). *Epistemología y Trabajo Social Tomo II*. Mexico: SHAAD.
- Cavada, G. (Enero de 2019). *Universo, muestra, tamaño muestral y análisis estadístico*. Obtenido de Universidad de los Andes: [https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/bioestadistica\\_investigacion\\_gcavada.pdf](https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/bioestadistica_investigacion_gcavada.pdf)
- Cazau, P. (Marzo de 2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Obtenido de Universidad de Extremadura: <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Cazau, P. (Marzo de 2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Obtenido de Universidad de Extremadura: <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Chaparro, M., & Urra, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias & Retos*.
- Chiaventato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Colombia: EDITORIAL MCGRAW HILL. Obtenido de Editorial McGraw-Hill.
- Cifuentes, R. (2004). *Aportes para "leer" la intervención de Trabajo Social*. Obtenido de Escuelas de Trabajo Social, Costa Rica : <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf>
- Cisneros, K. (2016). *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*. Obtenido de Repositorio UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10797/1/T-UCE-0017TS055-2016.pdf>
- Cisneros, K. (2016). *"El Rol del Trabajador Social en la Empresa Integración Avícola Oro Cía*. Obtenido de REPOSITORIODIGITAL UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10797/1/T-UCE-0017TS055-2016.pdf>
- Código de Trabajo. (2017). Obtenido de Código de Trabajo: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Código del Trabajo. (2008). *Obligaciones del empleador*. Obtenido de Código de Trabajo:

[https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file\\_1604679569\\_1604679577.pdf](https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf)

- Colegio Oficial de Trabajo Social Murcia. (2015). *Funciones del Trabajo Social*. Obtenido de Colegio Oficial de Trabajo Social de la Región de Murcia: [https://cgtrabajosocial.com/app/webroot/files/murcia/files/informes/2015\\_07%20Informe%20funciones.pdf](https://cgtrabajosocial.com/app/webroot/files/murcia/files/informes/2015_07%20Informe%20funciones.pdf)
- Colmenares, A. (2011). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Latinoamericana de Educación*, 102-115.
- CONADIS. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017 - 2021*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Corvalán, J. (1996). *Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad*. Obtenido de CIDE, Santiago: <http://surmaule.cl/wpcontent/uploads/sites/4/2014/12/Corvalan-J.-Los-paradigmas-de-losocial.pdf>
- Duque, Y., Cardona, M., & Rendón, J. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones*. Obtenido de Universidad del Valle: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>
- Espadas, M. (2021). *INTRODUCCIÓN A LOS SERVICIOS SOCIALES: Tema 1: Conceptos básicos*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE JAÉN-Departamento de Psicología. Área de Trabajo Social y Servicios Sociales: <http://www4.ujaen.es/~aespadas/TEMA1.pdf>
- Espín, J., Valladares, A., Abad, J., Presno, C., & Gener, N. (2008). La violencia, un problema de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- Falla, U. (2016). *La intencionalidad de la intervención del Trabajo Social*. Obtenido de Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.: <http://www.scielo.org.co/pdf/traso/n19/2256-5493-traso-19-123.pdf>
- Fantova, F. (2006). *Aproximaciones a la intervención social*. Obtenido de [http://fantova.net/?wpfb\\_dl=125](http://fantova.net/?wpfb_dl=125)
- FITS. (2002). Obtenido de <http://revistas.unimonserrate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/14/37>
- Friedlander, W. (1968). *Introduction to Social Welfare*. Prentice Hall .
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). INSERCION LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CUESTIONES TEORICAS. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-294. Obtenido de CICYT.
- García-García, J., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*.

- Gobierno del Estado de México. (2018). *Inclusión Laboral*. Obtenido de Gobierno del Estado de México: [https://salud.edomex.gob.mx/salud/inclusion\\_laboral](https://salud.edomex.gob.mx/salud/inclusion_laboral)
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista Ingeniería de Construcción RIC*, 05-16.
- Gonzalez, E. (2006). Conocimiento científico e información científica. *SCIELO*. Obtenido de SCIELO.
- González, F., Lopez, L., & Blanco, L. (2015). *Seguridad laboral*. Obtenido de Universidad Nacional Costa Rica.: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf>
- Guelmes, E., & Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Universidad y Sociedad vol.7 no.1*.
- Guevara, R. (27 de Enero de 2016). *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?* Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n44/n44a11.pdf>
- Gutiérrez, G., Celis, M., & Farias, F. (2006). *Síndrome de burnout*. Obtenido de Medigraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Gutiérrez, P., Popo, S., Baquero, M., Giraldo, J., & Narvárez, S. (2017). Caracterización de la relación trabajo – Familia en una entidad Pública. *Revista de economía & administración*, 48-70.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edicion)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación, 6ª edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760.
- Jaramillo, J. (2019). *Pertinencia de los programas y actividades de bienestar que brinda el Departamento de Trabajo Social de acuerdo a las necesidades de los trabajadores operativos de una empresa privada de comercialización nacional de productos alimenticios de consumo masiv*. Obtenido de Repositorio UCSG:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12866/1/TUCSG-PRE-JUR-TSO-100.pdf>

- Jaramillo, L. (2003). *¿Qué es Epistemología? Cinta de Moebio, núm. 18, 0.*
- Jiménez, A. (2004). *El estado del arte en la investigación en las ciencias sociales.* Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá:  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/dcsupn/20121130050742/estado.pdf>
- Juan Bautista Salud Ocupacional . (2010). *RIESGO PSICOSOCIAL.* Obtenido de Juan Bautista Salud Ocupacional :  
<http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>
- Leal, N. (30 de Julio de 2020). *DIFERENCIAS ENTRE EL ESTADO DE LA CUESTIÓN, EL ESTADO DEL ARTE Y EL ESTADO DEL CONOCIMIENTO.* Obtenido de Scribd:  
<https://es.scribd.com/document/470943214/Diferencias-en-el-Estado-del-Arte-el-Estado-de-la-Cuestion-y-Estado-del-Conocimiento-pdf>
- Londoño, O., Maldonado, L., & Calderon, L. (2016). *GUÍA PARA CONSTRUIR ESTADOS DEL ARTE.* Obtenido de International Corporation of Networks of Knowledge: <https://iconk.org/docs/guiaea.pdf>
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero.* Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- LOPEZ, S. (2015). *Tesis de Grado: BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA.* Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR FACULTAD DE HUMANIDADES:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- MARROQUÍN, R. (2012). *Metodología de la investigación .* Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE: [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Martínez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*, 42-80.
- Martínez, A. (2016). *La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio.* Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco:  
<https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Martínez, M. (2017). *Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional.* Obtenido de Universidad Complutense de Madrid, España:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057496.pdf>.
- Martínez, R., & Rodríguez, E. (2017). *Conocimiento científico.* Obtenido de Infomed INSTITUCIONES:  
<https://instituciones.sld.cu/pol27nov/2017/05/31/conocimiento-cientifico/>
- Mesa, F. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. *Revistas CECAR.* Obtenido de

<https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/59/54>

Mesén, R. (1999). CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Revista de Trabajo Social CCSS*, 1148-1152. Obtenido de Revista de Trabajo Social CCSS.

Mesén, R. (13 de Junio de 2016). CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Binasss*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Millán, P., Arredondo, F., & Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 174-189. Obtenido de Fundación Universidad de Palermo: [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf)

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. (2017). *GUÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES*. Obtenido de Gobierno de Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG03.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0190*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/ministerio-del-trabajo-expide-la-normativa-laerradicacion-la-discriminacion-ambito-laboral/>

Ministerio del Trabajo. (Marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial NO. MDT 2020-076*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076TELETRABAJO.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (Septiembre de 2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT2020-077*. Obtenido de [https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/11/directrices\\_jornada\\_laboral.pdf](https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/11/directrices_jornada_laboral.pdf)

Molina, N. (2005). HERRAMIENTAS PARA INVESTIGAR: ¿Qué es el estado del arte? *Ciencia y Tecnología para la salud Visual y Ocular No 5*, 73-75.

Montalvo, B. (1985). *SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES*. Obtenido de BOLETIN DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 1-20.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *SCIELO- MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 1-16.

Naciones Unidas . (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Obtenido de CEPAL: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

- Naranjo, M. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Educación, Costa Rica*, 171-190. Obtenido de Educación, costa Rica.
- OIT. (11 de Marzo de 1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)
- OIT. (1962). *Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312263:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO)
- OIT. (1975). *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO)
- OIT. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- OIT. (1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)
- OIT. (1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)
- OIT. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Olaz, Á. (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *Revista de Ciencias Sociales*, 1-35.
- ORTEGA, M. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL Y LA RELACIÓN TRABAJOFAMILIA*. Obtenido de UNIVERSIDAD CASA GRANDE: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/619/1/Tesis992ORTs.pdf>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Pantoja, J., Vera, S., & Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Pol. Con. (Edición núm. 7)*, 833-868.
- Pelayo, M. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Perez, J. (2017). *TRATA EL ESTRÉS CON PNL*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.

- Poole, M. (2006). *El clima laboral*. Obtenido de factorhuma.org :  
[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8300/clima\\_laboral\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf)
- PROYECTO DE LEY ORGANICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.  
 (2018). Obtenido de  
<http://seso.org.ec/phocadownload/losst2018finalapsstec.pdf>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *SCIELO-Estudios Gerenciales*, 318.
- Raya, E. (2013). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento*. Obtenido de Universidad de la Rioja:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>
- Regueiro, A. (2020). *¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA?* Obtenido de Universidad de Málaga:  
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Ruedas, M., Ríos, M., & Nieves, F. (2009). HERMENÉUTICA: LA ROCA QUE ROMPE EL ESPEJO. *Investigación y Postgrado*, 181-201. Obtenido de Investigación y Postgrado.
- Ruiz, H., & Bernal, Y. (2014). *Estado del Arte de los Trabajos de Grado realizados en el programa de Licenciatura en Educación Básica con énfasis en humanidades e idiomas de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad libre desde el primer semestre de 2009 al primer semes*. Obtenido de Universidad Libre, Bogotá:  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7938/RuizVelasquezHelen2014.pdf?sequence=1>
- Saavedra, J. (2015). *Cuatro argumentos sobre el concepto de intervención social*. Obtenido de Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile:  
<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/53/saavedra.html>
- Sarmiento, S. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica. *Dimens. empres*, 6-15.
- SEMPLADES. (2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021*. Obtenido de  
<https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-20172021.pdf>
- Senado, J. (1999). Los factores de riesgo. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Obtenido de  
[https://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/10/PN-BV-26-OCTFINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/10/PN-BV-26-OCTFINAL_0K.compressed1.pdf)
- Sierra, M. (2012). *Tipos más usuales de Investigación*. Obtenido de Universidad Autónoma del estado de Hidalgo :  
[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/prepa3/tipos\\_investigacion.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf)

- Sosa, W. (2017). *El perfil profesional del Trabajador Social en el campo de intervención de la gestión ambiental en el Ecuador: Una lectura desde las oportunidades dadas por la política ambiental del país*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9427/1/TUCSG-PRE-JUR-TSO-74.pdf>
- Squella, A. (2007). UNA DESCRIPCIÓN DEL DERECHO. *Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, 51-70.
- Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencia. Universidad Nacional de Colombia*, 71-91.
- Uribe, J. (2005). La investigación documental y el estado del arte como estrategias de investigación en ciencias sociales en la investigación en ciencias sociales. Estrategias de investigación. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. Obtenido de Universidad Piloto de Colombia.
- Vallejo, G. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador.: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEMVallejo-Analisis.pdf>
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, vol. 33, 155165.
- Vidal, M. c. (2020). *EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA*. Obtenido de Facultad de Farmacia. Valencia.: [https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)
- Zavala, A. (2018). Apuntes de intervención en lo social: lo histórico, lo teórico y lo metodológico. *Revista de Trabajo Social*, 283-288. Obtenido de universidad nacional de colombia, facultad de ciencias humanas, departamento de trabajo social.

## Anexos

<i>Ficha Temática</i>					
1. Fecha de Elaboración			2. Elaborado por		3. Código de la Ficha Temática
Día	Mes	Año			
4. Título					
5. Referencia Documental					
5.1. Autores/as					
5.2. Año de publicación					
6. Localización			7. Numero de calificación		
8. Modalidad de la investigación					
8.1. Estudio realizado por docentes					
8.2. Proyecto de investigación					
8.3. Seminario de trabajo de grado					
9. Línea y sub-línea de investigación					
9.1. Línea de investigación			9.2. Sublínea de investigación		
10. Palabras claves					

<b>11. Intencionalidades</b>
------------------------------

11.1. Planteamiento del problema:
-----------------------------------

--

11.2.1. Preguntas de Investigación
------------------------------------

--

<b>11.2. Objetivos</b>
<b>Productos de conocimiento que se tratan de responder con la investigación</b>

11.2.1. General	
-----------------	--

11.2.2. Específicos	
---------------------	--

<b>11.3. Justificación</b>
<b>aporte teórico para TS, a quién va a beneficiar la investigación, relevancia social, contribución metodológica, ética, grupo investigativo</b>

--

<b>12. Referente conceptual: Fundamentación</b>
---

12.1. Ejes	12.2. Sub Ejes
------------	----------------

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

<b>13. Referente contextual: El marco institucional de la investigación</b>
---

13.1. Concepto	13.2. Pág.	13.3. Cita textual
----------------	------------	--------------------

--	--	--

<b>14. Referente legal: políticas y normatividad con relación al objeto de estudio</b>
--

14.1. Concepto	14.2. Pág.	14.3. Cita textual
----------------	------------	--------------------

--	--	--

<b>15. Metodología</b>			
	Página	Cita Textual	
15.1. Métodos			
15.2. Niveles			
15.3. Interés de conocimiento			
15.4. Enfoque de conocimiento			
15.5. Métodos o técnicas de investigación			
15.6. Sujetos de investigación			
<b>16. Observaciones</b>			
<b>17. Conclusiones</b>			
<b>18. Resultados o hallazgos de la investigación con relación a cada uno de los productos que se plantearon en los objetivos específicos</b>			

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub Categorías</b>	<b>Indicador</b>	<b>Índice</b>	<b>Técnica</b>
Conocer las temáticas e intencionalidades que han orientado las investigaciones en trabajo social laboral o en empresas e industrias	Temáticas	área de interés	Estadísticos descriptivos	Datos	
	Intencionalidades	Planteamiento del problema	Objeto de la investigación	antecedentes	
		Objetivos	General	Alcance	
			Específicos	Alcance	
		Justificación	Beneficios del estudio	Impacto Importancia Alcance Utilidad	
		Línea de investigación	investigaciones vinculadas, continuadas o no	Estado del arte	
Determinar los referentes teóricos, metodológicos, técnicos e instrumentales	Referentes teóricos	Manejo de autores teóricos	fundamentación	Relevancia y pertinencia	

desarrollados en las investigaciones sobre el trabajo social laboral o	Referentes conceptuales	Manejo de autores conceptuales	fundamentación	Relevancia y pertinencia	
--	-------------------------	--------------------------------	----------------	--------------------------	--

en empresas e industrias	Referentes metodológicos	Manejo de método, técnicas e instrumentos investigativos	fundamentación	Relevancia y pertinencia	
	Referentes normativos	Bases jurídicas Reglamentos y normativas	Leyes	Vigencia Alcance	
	Referentes estratégicos	Instrumentos de planificación nacional, regional y local	Objetivos	Vigencia Alcance	
Establecer la tendencia investigativa de las temáticas que plantea el trabajo social laboral o en empresas e industrias o en empresas e industrias	Tendencia investigativa	Enfoque de investigación	Utilidad práctica		
		Tipo de investigación	Utilidad práctica		
		Nivel de investigación	Utilidad práctica		
		Formas de recolección	Repositorios	fácil acceso y búsqueda	

Identificar los aportes científicos y los vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones sobre trabajo social laboral o en empresas e industrias	Aportes científicos	Resultados	Orientación y evaluación de resultados	Confirman o contradice marco referencial  Responden y lograron los objetivos planteados	Fichas de análisis
		Conclusiones	Los puntos que se deben considerar al final de la investigación. Alcances logrados	Generó o fortaleció nuevos conocimientos o no  Generó o fortaleció líneas investigativas	
		Recomendaciones	Proporcionar sugerencias	Utilidad práctica	

Trabajos de Titulación				
Estudio	Enfoque	Tipo de investigación	Nivel de investigación	Formas de recolección
1. El analfabetismo y su influencia en las relaciones laborales de las obreras de la empresa Seafman C.A. en la ciudad de manta en el año 2017	Cuantitativo	Descriptiva		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas</li> <li>• Encuestas</li> </ul>

<p>2. Síndrome de Burnout o Quemado con relación a las condiciones laborales de los/as Trabajadores Sociales que laboran en el área de salud en las ciudades Guayaquil y Machala en el año 2017</p>	<p>Mixto</p>	<p>Aplicada, práctica o empírica</p>	<p>Exploratoria</p>	<p><input type="checkbox"/> Entrevista Individual Estructurada <input type="checkbox"/> Encuesta</p>
<p>3. La Política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Guayaquil. Estudio de caso de una Empresa de Servicios.</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Descriptiva</p>	<p>Descriptivo</p>	<p>Entrevistas a profundidad</p>
<p>4. Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial, en torno a las funciones de Trabajo Social</p>	<p>Cualitativo</p>		<p>Nivel descriptivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista estructurada</li> <li>• Grupo focales</li> </ul>
<p>5. Presencia del Síndrome de Burnout (o del Quemado) en Trabajadores/as Sociales en el ámbito de salud Caso: de Trabajadores/as Sociales que laboran en Centros de Diálisis en el Cantón Ambato Provincia de Tungurahua</p>	<p>Mixto</p>	<p>Descriptivo</p>		<p><input type="checkbox"/> Entrevista a profundidad</p>
<p>6. Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo</p>	<p>Mixto</p>	<p>Descriptivo</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semi estructurada</li> <li>• Encuesta</li> </ul>

Social en una empresa del sector				
----------------------------------	--	--	--	--

privado de la ciudad de Guayaquil				
7. Modelo de intervención para empleados con diversidad funcional en una empresa prestadora de servicios eléctricos de Lago Agrio	Mixto	Descriptiva	Descriptiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista a profundidad</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Grupo focal</li> </ul>
8. Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil en el 2018	Cuantitativo	Descriptivo	-----	<input type="checkbox"/> Encuesta
9. Caracterización de la situación laboral de las mujeres que estuvieron privadas de libertad en el Centro de Rehabilitación Social de Femenino de la ciudad de Guayaquil entre los años 2016 y 2017	Mixto	-----	exploratorio/descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista abierta o entrevista a profundidad</li> <li>• Encuesta</li> </ul>
10. Prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el departamento de Trabajo Social en una empresa	Cuantitativo	descriptivo	-----	Encuesta

privada de la ciudad de Cuenca				
11. Pertinencia de los programas y actividades de bienestar que brinda el Departamento de Trabajo Social de acuerdo a las necesidades de los trabajadores operativos de una empresa privada de comercialización nacional de productos alimenticios de consumo masivo en la ciudad de Guayaquil en el año 2018.	Mixto	descriptivo	descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Grupo focal</li> </ul>
12. Propuesta de intervención social en enfermedades no	Mixto	Descriptivo	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Observación</li> </ul>

transmisibles, con empleados de una empresa privada del cantón Quevedo				
13. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de una empresa de Recolección de Desechos sólidos: Caso de estudio en un Centro de Acopio de la Zona Sur de la Ciudad de Guayaquil.	Mixto	Descriptiva/ exploratoria	-----	Encuesta

14. Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos	Cuantitativo	Descriptiva	-----	Encuesta
15. Cambios psicosociales en las familias de los empleados de una empresa de Distribución Farmacéutica diagnosticados con Cáncer	Cualitativo	descriptiva	Exploratorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Entrevista a profundidad</li> <li>• Grupo focal</li> </ul>
16. "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES PRESENTES EN COLABORADORES DE EMPRESA PRIVADA DE ECUADOR, PERIODO 2019	Cuantitativo	descriptivo	-----	Encuesta
17. Propuesta de intervención para la prevención del acoso laboral en una institución financiera del país	Cuantitativo	Descriptivo Transversal	-----	Encuesta
18. Manifestaciones del Síndrome de Burnout en los trabajadores operativos de una empresa metalúrgica de tipo mixta en la ciudad de Guayaquil, año 2019	Mixto	Descriptiva observacional y exploratoria.	-----	<input type="checkbox"/> Encuesta <input type="checkbox"/> Entrevista
19. La sobrecarga laboral y su influencia en el sistema familiar:	Mixto	Aplicada	Descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión documental</li> <li>• Encuestas</li> </ul>
percepciones de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil				<input type="checkbox"/> Grupos focales

20. Análisis de la satisfacción laboral existente en los trabajadores de una Fundación de Asistencia Médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil.	Mixto	Descriptiva	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Entrevista a profundidad</li> </ul>
21. El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas.	Mixto	investigación aplicada	nivel exploratorio	Entrevista semiestructuradas
22. Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020	Mixto	exploratorio – descriptivos	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas a profundidad</li> <li>• Encuesta</li> </ul>
23. Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil	Mixto	Exploratoria	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada</li> <li>• Revisión documental</li> <li>• Encuesta</li> </ul>
24. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DE	Mixto	-----	descriptivoexploratorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Revisión de fuentes bibliográficas</li> </ul>

BACHILLERATO ATAHUALPA, 2021				
25. Intervención de Trabajo Social laboral en la Coordinación de Talento Humano de la Fundación Museos de la Ciudad periodo octubre 2018- febrero 2019.	Mixto	Investigación Acción Participativa.	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Observación</li> </ul>

26. LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación Exploratoria</li> <li>• Investigación Descriptiva</li> </ul>	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Observación</li> </ul>
27. EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN EL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS ALVARADO S. A. DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA DEL CANTON AMBATO	Cualitativo	<input type="checkbox"/> Descriptiva	-----	<input type="checkbox"/> Encuesta
28. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA, AMBATO	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> <li>• Descriptivo</li> </ul>	----- -	Encuesta

29. El Vínculo Familiar y rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.	Mixta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploratoria</li> <li>• Descriptiva</li> </ul>	----- -	Encuesta
30. "EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA	Cuantitativo	Campo	nivel descriptivo	Encuesta
31. Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social	Mixta	descriptivo-explicativo correlacional	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Entrevista semiestructurada</li> </ul>
32. El estrés laboral en el desempeño profesional de los Agentes de la Unidad	Mixta	Aplicada	----- -	<input type="checkbox"/> Encuesta <input type="checkbox"/> Entrevista

Operativa de Control de Tránsito Loja y la intervención de la Trabajadora Social				
--	--	--	--	--

33. LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL	Mixta	-----	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Observación</li> </ul> <input type="checkbox"/>
34. Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para la empresa Provisiones y Servicios Marítimos PSM S.A.S. alineado a su estrategia de negocio	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversal</li> <li>• Descriptiva</li> </ul>	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Revisión bibliográfica</li> </ul>
35. “El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Exploratoria</li> <li>• Descriptiva</li> <li>• correlacional</li> </ul>	-----	<input type="checkbox"/> Encuestas
36. La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca	Cualitativo	-----	-----	-----
37. La flexiseguridad laboral y el Derecho al Trabajo en el empleo juvenil aplicado a la realidad ecuatoriana	Cualitativo	-----	-----	Revisión bibliográfica

38. El estrés laboral en los diferentes niveles jerárquicos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Resiflex-Duraflex S.A.	Mixto	descriptiva	-----	Encuesta
39. Identificar factores determinantes que influyen en el bienestar laboral de los colaboradores de una empresa comercial	Cuantitativa	Descriptiva	-----	Encuesta



**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

Nosotros, **Castro Ludeña Joselyn Katiuska** con C.C: # 0928618644 y **Ronquillo Olvera Evelyn Isabel** con C.C: # 0941133738 autoras del trabajo de titulación: **Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del Arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las Carreras Universitarias de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021** 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, **16 de septiembre de 2021**

### Autoras

**Joselyn Katiuska Castro Ludeña**  
C.C:0928618644

**Evelyn Isabel Ronquillo Olvera**  
C.C:0941133738



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Intervención del trabajo social en el campo de la gestión del talento humano. Estado del Arte de los trabajos de titulación de grado (licenciaturas) y titulación posgrado (maestrías) modalidad investigación, de las Carreras Universitarias de Trabajo Social del Ecuador en los años: 2017-2021		
<b>AUTOR(ES)</b>	Castro Ludeña, Joselyn Katuska; Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciatura en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	16 de septiembre de 2021	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	113
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, estado del arte		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<i>Estado del arte, Trabajo social, Trabajo social laboral,</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>Este trabajo sobre los trabajos de titulación de grado y posgrado, entre los años 2017 y 2021, ha sido posible tras una revisión minuciosa en los repositorios de las catorce universidades ecuatorianas que ofrecen la formación universitaria en trabajo social. Para la revisión y recopilación de las fuentes objetos de estudio, se verificó que éstos trabajos académicos hayan sido elaborados como una investigación. Así mismo, que dichos trabajos respondan a las palabras claves que se utilizaron como categorías de búsqueda. Las mismas que contribuyen posteriormente al análisis investigativo.</p> <p>El estado del arte se define como una categoría deductiva y central, que necesita un análisis crítico y hermenéutico del objeto a estudiar para generar nuevos puntos de vista a partir de lo ya conocido; por lo cual se puede deducir que el estado del arte se transforma en el referente metodológico y conceptual que nos permitirá realizar este proyecto, que se desarrolla con la finalidad de visibilizar la importancia de este campo de actuación profesional para las y los trabajadores sociales en el país. Lo que genera un espacio de reflexión y análisis para el desarrollo de nuevas investigaciones sobre el tema, sus diversas problemáticas y el accionar de la profesión presente estudio de investigación sobre el estado del arte en trabajo social laboral.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: +593986324725 +593978745860	E-mail: <a href="mailto:joselyncastro3@gmail.com">joselyncastro3@gmail.com</a> <a href="mailto:evelynisabelronquillo24@gmail.com">evelynisabelronquillo24@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	Nombre: Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs Teléfono: +593 990331766 E-mail: <a href="mailto:crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			