



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

TEMA:

**Implementación del área de trabajo social en el departamento
de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, 2023**

AUTOR(A):

Terán Sánchez María Gabriela

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

TUTOR:

Lic. Ramírez Rave Carlos Mario, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
10 de agosto del 2023**



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Lcda. En Trabajo Social, María Gabriela Terán Sánchez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave, Mgs.

REVISOR (A)

Lcdo. Christopher Muñoz Sanchez, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 10 del mes de agosto del año 2023



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **María Gabriela Terán Sánchez**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, 2023** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 10 del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR (A)

María Gabriela Terán Sánchez



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **María Gabriela Terán Sánchez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: **Implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR (A):

María Gabriela Terán Sánchez



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

REPORTE URKUND

URKUND | Lourdes Monserrate Mendieta Lucas (lourdes.mendieta@cu.ucsg.edu.ec)

Documento: IMPLEMENTACION DEL AREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL MUNICIPIO DEL CANTON TOSAGUA.pdf (0172278306)

Presentado por: maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec

Presentado: 2023-07-21 13:46 (-05:00)

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

Mensaje: Maria Teran Segundo - Urkund [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 28 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TESIS FINAL ARREAGA_ARIAS.doc
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TESIS B2022-SARMIENTO/MUÑOZ CAPITULO...
	http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_lab...
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TesisAriasArreaga.doc
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / (null)

Presentación 2. ¿Cuál es su perfil profesional en término de formación académica?

Procesos organizacionales? ¿cuáles son las funciones que desempeña en su cargo? ¿Cómo hacen para que las personas contratadas se queden con el puesto de trabajo? ¿Cómo evalúan el desempeño del personal? ¿Cómo analizan procesos organizacionales dentro del gad? Roles y funciones? ¿En este periodo de administración han reclutado profesionales de Trabajo social? ¿Para qué áreas? ¿Qué funciones cree Ud. que tendría un área de trabajo social en departamento de talento humano? ¿Cuenta con el apoyo de las otras áreas para capacitar o darle charlas al personal? ¿Cada que tiempo? ¿Desea agregar o comentar algo más? Muchas gracias por su atención y ayuda brindada.

Gad Municipal del Cantón Tosagua Firma del consentimiento informado por Asistente de la Dirección de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Tosagua

Entrevista a la Asistente de la Dirección de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Tosagua

MATRIZ PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN OBJETIVOS PREGUNTAS QUE DAN CUENTA DE LOS OBJETIVOS INSTRUMENTO PERSONA A LA QUE SE LE APLICA EL INSTRUMENTO OBSERVACIONES ¿Cuáles serían las posibilidades organizacionales para la creación del área del trabajo social en el departamento de talento humano para la gestión municipal del Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua .2023. No se le formulan pregunta en instrumento

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por permitirme cumplir una de las metas en mi carrera profesional, por guiarme durante el tiempo que duró la maestría y darme las fuerzas necesarias para superar los obstáculos que se me presentaron en el camino.

A mi padre que está en el cielo que me enseñó a luchar por mis sueños y a no darme por vencida. A mi madre por ese infinito amor, por el apoyo incondicional, porque sin su ayuda no hubiese sido posible alcanzar esta meta.

A la prestigiosa institución Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por abrirme las puertas para realizar los estudios de la maestría.

A mi tutor Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave por su ayuda, dedicación, enseñanzas, asesoramiento y sobre todo paciencia durante todo el proceso, para así culminar con éxitos esta investigación.

A mi familia en general, mil gracias por darme animo en todo el tiempo transcurrido.

MA. GABRIELA TERÁN SÁNCHEZ

DEDICATORIA

Dedico este logro a cada una de las personas quienes incondicionalmente me han apoyado en el transcurso de la vida:

A mi padre, Sr Jorge Washington Terán siempre te dedicaré cada meta cumplida, porque, aunque físicamente no estés a mi lado, haz sido quien me ha enseñado a luchar por lo que quiero, cada cosa lo hago pensando en ti para que siempre estés orgulloso de tu hija, te amo papá.

A mi madre, Sra. Rosa Sánchez Vargas mi pilar fundamental en todo este tiempo transcurrido, dedicado a ti por cada sacrificio, por acompañarme en cada viaje para llegar a clases, por tu amor, dedicación y sobre todo tu esfuerzo para que esta meta se pueda cumplir, te adoro madrecita.

A mis hermanos: Luis por estar siempre presente, por apoyarme en todo este proceso de estudio y aconsejarme para seguir adelante en este caminar. A Nayely por ser mi inspiración, mi motivo a seguir ya que en este tiempo me ha enseñado que todo es posible en la vida si lo haces pensando en los que más te quieren. A Fabián por compartir momentos significativos de nuestras vidas

A mi sobrina Camila por sus abrazos, sonrisas y cariño.

A mi tío Carlos, Malena, Franklin, madrina Juanita quienes siempre han estado en mis momentos de alegría y tristezas, me han acompañado, apoyado y dado animo en cada etapa de mi vida.

MA. GABRIELA TERÁN SÁNCHEZ

Contenido

CAPÍTULO I. DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	1
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1. PREGUNTAS	3
ANTECEDENTES.....	4
JUSTIFICACIÓN	6
2. OBJETIVOS.....	9
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	9
3. MARCO TEÓRICO Y/O MARCO CONCEPTUAL.....	10
MODELO SISTEMÁTICO.....	10
APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE LOS SISTEMAS A LA ADMINISTRACIÓN.....	12
TRABAJO SOCIAL.....	13
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	13
FUNCIONES Y ROLES	14
PLANIFICAR.....	14
DESARROLLAR.....	15
EVALUAR.....	15
CARACTERÍSTICAS	16
TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA	16
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	17
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO	18
SELECCIÓN DE PERSONAL	18
DESEMPEÑO LABORAL.....	19

3.1. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL	19
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	20
CÓDIGO DEL TRABAJO	21
LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	27
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
4.1. ENFOQUE	28
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
APLICADA.....	28
NIVEL DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	29
4.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
EMPÍRICO-ANALÍTICOS	29
4.4. TÉCNICAS	29
4.5. POBLACIÓN	30
4.5.1. PLAN DE RECOLECCIÓN Y DE ANÁLISIS.....	30
CAPÍTULO II. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.1. NECESIDADES PRESENTES EN LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES DEL GAD MUNICIPAL.....	31
2.2. ROLES Y FUNCIONES QUE ASUMIRÍA EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	37
2.3. ELEMENTOS QUE SE DEBE TENER EN CUENTA PARA CREAR Y FORTALECER EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.....	41
5. CONCLUSIONES.....	45
6. RECOMENDACIONES.....	46
7. BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	54

CAPÍTULO I. DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Alvarado (2006) menciona que la profesión de trabajo social se preocupa de la integración de las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles, siendo su finalidad lograr el bienestar de la persona, pero enfocada a una realidad específica que es la organización. Es decir, que el profesional de trabajo social dentro del área de talento humano, desarrolla técnicas de intervención, para adaptarse a los cambios sociales.

En el cantón Tosagua perteneciente a la provincia de Manabí se observa la debilidad en el departamento de talento humano en el GAD de cantón antes mencionado, en función al rol del trabajo social dentro del mismo, ya que no existe esta área de trabajo social.

La problemática se convierte en una necesidad de que el departamento de talento humano tenga un área de trabajo social para adecuar el accionar y manejar actividades acordes al mismo, el municipio consta con 253 personas que conforman la entidad, el mismo conformado por varias direcciones, departamentos o bloques. el departamento de talento humano está dividido en inspectoría de talento humano, gestión de sistema informática integrado de talento humano, seguridad y salud ocupacional.

Cabe mencionar que en esta organización en este departamento de talento humano cuenta con un solo profesional que maneja el total de la entidad. En este periodo de alcaldía no se ha realizado convocatoria para puesto de trabajo.

Según el Código de Trabajo (2017) en su Art. 42.- Obligaciones del empleador, en el numeral 24 estipula:

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"; proceso que a la actualidad no se está cumpliendo por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua.

Sáenz (2015) manifiesta que, el Trabajo Social se ha incursionado de una manera estratégica en el Talento Humano, donde se ha involucrado en la planificación y toma de decisiones a nivel macro institucional sobre el clima laboral y calidad de vida que oferta la empresa. De igual manera, se realiza la participación y el trabajo del profesional en equipos interdisciplinarios, así como también en la labor que centra en la ejecución de programas de reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento y capacitación al nuevo trabajador.

El accionar del Trabajo Social en el Departamento de Talento Humano, busca el bienestar del trabajador y de la empresa; por lo que el rol que cumple el trabajador social dentro de una organización es importante, ya que no solo se centra en el reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal, sino en el clima laboral de la empresa, cuya ocupación puede diagnosticar e implementar estrategias donde mejore la relación entre los colaboradores.

Guamán (2020) alude que, las diversas funciones que realiza el departamento de Talento Humano en el ámbito empresarial son: diseño de cargo, reclutamiento y selección, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y beneficios. Por ello,

la Gestión de Talento Humano en la actualidad es sustancial en el ámbito empresarial, dado que depende de las estrategias y operaciones que se plantean para lograr un buen desenvolvimiento laboral.

1.1. PREGUNTAS

¿Cuáles serían las posibilidades organizacionales para la creación del área del trabajo social en el departamento de talento humano para la gestión municipal del municipio de Tosagua?

¿Cuáles son las necesidades presentes en los procesos organizacionales del gad municipal?

¿Cuáles serían los roles y funciones que asumiría el área de trabajo social en el departamento de talento humano?

¿qué elementos se debe tener en cuenta para crear y fortalecer el área de trabajo social en el departamento de talento humano?

ANTECEDENTES

Raya (2013) alude que, el Trabajo Social de Empresa surge en España con el desarrollo de la industrialización, en la década de los cincuenta y los sesenta, al igual que en otros países industrializados, tales como Inglaterra, Bélgica y USA a finales del siglo XIX. En donde el trabajo social aparece como un mecanismo de mediación entre el capital y el trabajo.

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales se fundó en París en 1928, llevándose a cabo una Conferencia Internacional relacionando a la Justicia Social, dando origen a una revista internacional de trabajo social con el apoyo de la AIETS Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS) y Consejo Internacional de Bienestar Social (CIBS) en el año 1958. (Valdez, 2017).

Orozco (2011) indica que, el trabajo social, en el Ecuador tiene sus orígenes entre 1939 y 1941, en que se inaugura en curso de visitantes sociales auspiciado por la Corte Nacional de Menores. Para 1945, se funda la escuela de servicio social Mariana de Jesús, la que dos años después sería anexada en 1967 la Universidad Central del Ecuador, desarrollando la carrera de trabajo social por intermedio de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, siendo este el punto de partida para la organización del trabajo social como una carrera estructurada de tercer nivel en el país.

En la región costa se incorpora en 1969, mediante la Facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas de la universidad católica de Santiago de Guayaquil. Configurándose estos hitos, como los puntos de partida de la organización y reconocimiento del Trabajo Social, como ciencia en el Ecuador, marcándose también

un precedente, en la profesionalización para el abordaje de las problemáticas sociales (Valdez, 2017).

En la Constitución Ecuatoriana del 2008 la misma que está enfocada hacia el bienestar de las personas y el medio ambiente por lo que el trabajador social lleva una gran responsabilidad marcadas en la restitución de derechos vulnerados de las personas y deben estar presente para que los derechos de las personas no sean vulnerados logrando así una justicia social y equitativa.

Chaparro y Urra (2014), en su artículo titulado competencias específicas del trabajo social en la gestión del talento humano plantea como objetivos el establecer las competencias específicas del trabajador social en el área de gestión del Talento Humano, en el progreso de su trabajo obtuvo como conclusión, que los trabajadores sociales en la gestión del talento cuidan la calidad de vida de los trabajadores, sus derechos laborales, un buen ambiente de trabajo, metas y sus objetivos de desarrollo desde el capital humano para así promover la participación de los colaboradores.

Un pilar principal es proponer al liderazgo facilitando continuidad a la capacidad para entender y asumir los cambios, autocontrol, flexibilidad en el trato, actuar con agilidad, precisión, tolerancia a la frustración, capacidad de reflexión crítica, capacidad de mediación y conciliación en problemas concretos, mediación entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales de los colaboradores, visión del ser humano desde una óptica integral.

Flores & Cruzado (2018) en su trabajo investigativo con el tema funciones del trabajo social en empresa, se evidencia el estudio de los factores personales y profesionales que limitan el cumplimiento de las funciones de los Trabajadores

Sociales en el sector empresarial para describir, identificar y conocer los factores que limitan el desenvolvimiento, constatando que estos profesionales del sector laboral cuentan con condiciones favorables para desarrollar un buen trabajo, pero son limitados por el desconocimientos tecnológico , como la planificación de programas; estos profesionales son considerados en su mayoría de labor administrativa o asistencial.

Berrío, O. (2014) en su artículo titulado conversaciones entre la administración y el trabajo social manifiesta, analizar los principales puntos del Trabajo Social y la Administración, de manera que complementan y retroalimentan en los procesos de intervención social en lo que se refiere al ámbito organizacional, y en especial a la gerencia social. En esta perspectiva se reconoce la importancia de planear, organizar, direccionar evaluar los diversos procesos que asume los trabajadores sociales, bien sea con grupos, familias, individuos, comunidades u organizaciones.

Trabajo Social puede y debe apropiarse académicamente hablando de los insumos de la Administración, para facilitar y apoyar la intervención en cualquiera de sus campos de acción y aún más en el ámbito organizacional, así como en el diseño, formulación y aplicación de políticas públicas, dado que en los procesos siempre estarán presentes las personas como eje y factor activo del desarrollo humano.

JUSTIFICACIÓN

Según Raya (2013), es necesario entender la acción del trabajo social dentro de esta área, en toda organización que mantiene un elevado número de participantes es necesaria la intervención de un trabajador social, será este quien en base a sus conocimientos se encargue de velar por el bienestar de los empleados. Para este autor,

el trabajador social debe regirse a tres características dentro de su campo profesional, las cuales son: Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades, participar en la creación, funcionamiento y mejora de las realizaciones sociales de la empresa y favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo.

Los trabajadores sociales juegan un papel muy importante en las empresas manufactureras y de servicios, siendo el talento es el mayor activo que puede tener una organización, y es en este ámbito donde actúan los profesionales del sector para protegerlo y asegurar unas condiciones personales y laborales de calidad (Sierra, 2005).

El trabajo social ha ampliado sus áreas de intervención, una de las más recientes tiene relación con recursos humanos. Nuestros colegas se ubican en los procesos de reclutamiento y selección de personal, programas de inducción, entrenamiento y desarrollo. Buscan integrar planes dirigidos a mejorar la calidad de vida laboral.

El papel de los trabajadores sociales en los sistemas de protección social es facilitar desarrollo de sistemas de solidaridad y participación ciudadana con todas las personas, tratándolas con dignidad y respeto, manteniendo así, seguro sus derechos humanos y la justicia social (FITS, 2016).

El Trabajo Social en Recursos Humanos constituye una especialización, al igual que otros profesionales, colabora y es un ente activo del equipo interdisciplinario; interactúa con funcionarios que se ubica desde el nivel operativo hasta el nivel gerencial; podría trabajar tanto en el ámbito privado, como público, ya que la razón

social de la institución no limita el campo de acción de trabajador social, la intervención del profesional se enmarca dentro de un proceso administrativo.

Según la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2015), manifiesta que, la responsabilidad social empresarial es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa. Ésta centra su atención en la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés a través de determinadas estrategias.

En la actualidad, existen muchos profesionales de Trabajo Social que laboran en empresas, en las cuales se desarrolla responsabilidad social empresarial. Sin embargo, es frecuente encontrar que dichos profesionales no se han involucrado en el tema, porque resultan asignados a otras tareas operativas relacionadas con mantener la buena relación armoniosa entre patronos, colaboradores y sectores vulnerables que son atendidos y beneficiarios dentro de las actividades de responsabilidad social empresarial de las empresas.

El Trabajo Social se enfoca en el asesoramiento técnico de estos profesionales, tanto desde la Dirección como desde los representantes de los trabajadores y empleados en temas que, en cierta medida, son nuevos: clima social, valoración de impactos del medio etc. Por ambas partes también se busca la integración del trabajador en la compañía, contemplándose al trabajador social como entendido en estos temas. Todas estas demandas configuran un nuevo trabajo social empresarial más amplio, más completo, no limitado a la función asistencial. El Trabajo Social de

empresa es llamado a participar en la política social de las empresas, se enfrenta con un nuevo reto (Roldan, 2010).

La función principal de un trabajador social dentro de una organización es la de mantener la integridad del trabajador como de su familia y de la empresa donde labora, velando así por los intereses de los involucrados y manteniendo el respeto de los derechos humanos.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua ,2023.

2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Conocer las necesidades presentes en los procesos organizacionales del Gad municipal.
- Determinar los roles y funciones que asumiría el área de trabajo social en el departamento de talento humano.
- Indicar los elementos que se debe tener en cuenta para crear y fortalecer el área de trabajo social en el departamento de talento humano.

3. MARCO TEÓRICO Y/O MARCO CONCEPTUAL

MODELO SISTEMÁTICO

Es la llamada Teoría General de Sistemas que fue propuesta por el biólogo austriaco Ludwig Berthalanffy a mediados del siglo veinte. La Teoría General de Sistemas propone una terminología y unos métodos de análisis que se han generalizado en todos los campos del conocimiento y están siendo usados extensamente por tecnólogos y por científicos de la Física, la Biología y las Ciencias Sociales.

El Trabajo Social sistémico define como principales propósitos de su intervención mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas; enlazar a las personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz.

Quintero (2014), menciona, que desde el punto de vista teórico-metodológico, la perspectiva sistémica capacita al trabajador social para efectuar una gestión que genere acciones de cambio, que se establecen en la interacción; son vitales para superar el estancamiento y lograr ensanchar las posibilidades de la unidad de análisis llámese: individuos, grupos, organizaciones o comunidades.

León (2017), alude, que el trabajador social sistémico el usuario no representa la categoría central del problema social ni es el elemento central en la solución del mismo, ya que éste no se limita a trabajar con un único usuario en un caso. Todo lo contrario, implica a todas aquellas personas que se encuentren relacionadas con la situación

problema (interactuantes), de forma que haya más probabilidades de resolver el problema con garantías.

Russell L. Ackoff (2012), como pensador del campo administrativo, mostró un nuevo paradigma al rescatar los avances científicos que en el análisis de los sistemas se habían realizado, con lo cual se convirtió en uno de los pioneros en el análisis de las organizaciones mediante sus operaciones y los sistemas. Con las distintas corrientes actuales del pensamiento administrativo surge con mayor fuerza la idea según la cual;

Conforme avanzan las ideas sobre la teoría de sistemas, la perspectiva de las contingencias refuta los principios universales de la administración, declarando que un sinnúmero de factores, tanto internos como externos a la compañía, pueden afectar el desempeño de la organización (Bateman y Snell, 2009, p. 47).

Modelo sistémico no considera los problemas como atributos de las personas, sino que entiende los problemas humanos como resultado de interacciones, de comunicaciones deficientes entre diferentes tipos de sistemas:

- Los sistemas existen dentro de los sistemas.
- Los sistemas son abiertos
- Las funciones de un sistema dependen de su estructura.

El primero de ellos es que los sistemas están dentro de otro que es mucho más grande que el inicial. Esto podría explicar el comportamiento de industrias tan complejas. Por otro los sistemas son abiertos, significa que tienen un intercambio con su entorno que también son sistemas. Y por último un sistema depende de la estructura, así que no es igual la organización de una empresa que el cuerpo humano.

En consecuencia, cada sistema se comporta de forma diferente dependiendo de cómo se componga la estructura en la que habita.

APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE LOS SISTEMAS A LA ADMINISTRACIÓN

Ackoff (2012) propone un diseño de administración basado en el enfoque sistémico y describe las principales características que lo integran, aclara que el diseño propuesto es esquemático y general, por lo cual toda organización deberá crear el diseño ideal a partir de estos elementos, pero incluir las variantes que la propia organización estime convenientes. Las características principales de una administración sistémica descritas son:

- a) Autonomía - aprender a aprender y capacidad de adaptación
- b) Reconoce la interacción de la organización misma, sus unidades y el entorno
consta de cuatro subsistemas:
 - c) Diagnóstico y prescripción
 - d) Toma de decisiones
 - e) Mejoramiento y mantenimiento del desempeño
 - f) el subsistema de información
- g) Se identifican desviaciones, amenazas y oportunidades, y síntomas y pre síntomas
- h) Diseño de diversas unidades que requieren instancias de coordinación e integración
- i) Coordinación e integración a través de consejos para la asignación de decisiones

- j) Los consejos se forman con responsables de diagnóstico y prescripción de la unidad, del nivel superior y del nivel inferior
- k) Los consejos reciben copias de los diversos reportes
- l) Los consejos toman parte en decisiones y consideran impactos en todos los niveles.

TRABAJO SOCIAL

Es una de las muchas disciplinas de las Ciencias Sociales dirigida a las poblaciones vulnerables, con carencias de tipo socioeconómico, cultural y espiritual, se vale del análisis para explicar los problemas sociales individuales, grupales y de comunidad, coadyuvando en la solución de los mismos a través de la investigación, organización, promoción y movilización.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los avances tecnológicos han cambiado la forma en que las organizaciones se esfuerzan por mejorar la productividad y la calidad. Sin embargo, lo que permanece constante frente a estos cambios dramáticos, es que las diferencias entre empresas en términos de ventaja competitiva aún están determinadas por los grupos de personas que coexisten dentro de las empresas. La tecnología solo puede potenciar los negocios a través de las acciones de las personas que son responsables de tomar las decisiones necesarias para impulsar y asegurar el crecimiento del negocio. Dada la importancia continua de los empleados, existe la necesidad de mejorar las medidas que fortalecen el capital humano, utilizando la GTH como alternativa (Barreras, 2017).

La gestión del talento es una responsabilidad, que fortalece el desarrollo de las personas a partir de sus habilidades, aptitudes y talentos; enfocándose en el desarrollo

de diferentes estrategias y actividades para desarrollar estas cualidades, generando resultados positivos, además, el desarrollo de estas actividades serán saludables y contribuirán al desarrollo de la organización mediante la elección de inducción y capacitación para garantizar la competencia basada en la educación y la experiencia relevantes para el puesto (Lobo, 2017).

El objetivo de la GTH es indicar un proceso constante de reflejo de la actividad humana para lograr los objetivos de producción, pero el desarrollo de la investigación GTH ha llevado a un cambio en la perspectiva de los empleados que ven a los empleados como talentos en lugar de recursos que pueden ser utilizados de acuerdo con el placer, abriendo así oportunidades de desarrollo, inversión y aplicabilidad (Ramírez *et al.*, 2019).

FUNCIONES Y ROLES

PLANIFICAR

Consiste primero en determinar: ¿Qué se va hacer? o ¿dónde estamos parados?, ¿Qué se desea conseguir (objetivos)?, ¿Qué se va a hacer para alcanzarlo?, ¿Quién y cuándo lo va a hacer?, ¿Cómo lo va a hacer? (Mero 2018). Es decir, hacer un claro diagnóstico a la organización basados en la realidad y en los objetivos a seguir, para ello se debe tener en cuenta los propósitos, las estrategias, las políticas y tácticas según la coordinación.

Robbins y Coulter (2018), manifiesta que, la capacidad de planificación permite establecer objetivos organizacionales y establecer estrategias para lograrlos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo; además la

planificación minimiza el desperdicio y la redundancia, ya que obliga a los gerentes a ver el futuro y a anticipar el cambio.

Pascual J. (2012), entenderemos por planificación estratégica como un proceso social orientado a mejorar la capacidad de organización y acción, mediante la elaboración e impulso de una estrategia compartida.

DESARROLLAR

El desarrollo del personal depende en gran medida de la capacidad que tengan las firmas para aprovechar y desarrollar el conocimiento de su capital humano y uno de los procesos más idóneos para perfeccionar estos conocimientos y desarrollar potencialidades es justamente el de capacitación y desarrollo de personal (Castillo Contreras, 2012).

El talento humano a nivel mundial ha abordado tendencias con las cuales se determina eficazmente el accionar que debe tener el trabajador social, siendo estos aspectos de vital relevancia como: la cultura de compromiso que debe mantener con la organización en la que presta sus servicios, ser líder en el desarrollo de sus actividades, manteniendo un constante aprendizaje y desarrollo de técnicas de intervención. (Idalberto, 2002)

EVALUAR

Evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, entre otros.

Para llevar a cabo la ejecución de la auditoría, es necesario que las evaluaciones de los recursos humanos tengan niveles de medición o estándares, completamente verificables. Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, si no lo hace, carece de validez. (Reyes, 2006)

CARACTERÍSTICAS

El Trabajo Social cuenta con cúmulo de conocimientos y características, el reconocimiento de su servicio, sistema de remuneración, código deontológico, valores, vocación, autonomía y responsabilidad en su actuación. (Fernández G. y Ponce L., 2014).

Las principales características, observamos las referidas al objeto, los objetivos, la ética profesional, la epistemología, la metodología, la función globalizadora, los ámbitos de intervención y las áreas profesionales. (Roman,2013)

TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA

El trabajador social en la empresa. En las grandes empresas, el departamento de recursos humanos es el encargado de dirigir al personal de la empresa, asumiendo funciones tales como:

- La gestión del rendimiento operativo, encargado de la acomodación de los recursos y las estructuras, flexibilización de las relaciones de trabajo, personalización del sistema de retribución, revisión de los conceptos salariales.
- El estudio de la innovación y la flexibilidad, encargado de la correcta planificación de las necesidades del personal, la formación del personal, la adaptación de las estructuras productivas, el achatamiento de la pirámide organizativa.

- Conseguir la adicción del personal, último aspecto donde vemos una mayor relevancia del Trabajador Social, ya que es en este ámbito donde existe un interés creciente por ampliar, desarrollar y potenciar los recursos humanos, puesto que, aunque algunos todavía no se han convencido, el personal humano de la empresa es de vital importancia para el funcionamiento de ésta.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Chávez (2015), menciona que, la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones. Las empresas necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa.

La gestión de recursos humanos busca el desarrollo y la participación del capital humano, mejorando las competencias de cada colaborador de la empresa; La gestión de recursos humanos permite la comunicación entre los empleados y las organizaciones involucradas en los negocios, entendiendo las necesidades de los empleados, para así, ayudarlos, apoyarlos y proveerlos, ya que el capital más importante de la empresa son sus empleados (Chávez, 2015).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO

La GTH en el sector público permite la creación, designación, dirección y control del personal de servicio que colabora con sus conocimientos, habilidades y capacidades con las diversas necesidades que requieren las instituciones públicas encargadas de regular la gestión del talento en el sector público en el territorio ecuatoriano. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo es responsable de verificar que las normas y leyes se cumplan correctamente en las ordenanzas municipales de los GAD's (Chaca,2017). Dentro de las actividades realizadas en los GAD's se encuentran:

- Planificar y asesorar tanto a los empleados como funcionarios públicos sobre las actividades que están relacionadas a la GTH.
- Manejar el sistema de asignación de puestos y nivel de remuneración de la municipalidad en base a las leyes del reglamento vigente.
- Actualizar los registros, expedientes y estadísticas del personal de la municipalidad.

SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta (Kestler, 2015).

La selección de personal es hoy en día un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los individuos a los perfiles que la

organización construye en razón de las necesidades de la empresa (Hernández S., 2012)

DESEMPEÑO LABORAL

Gestoso (2007) indica que las acciones que las direcciones de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores pueden tener dos objetivos básicos, por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación

Reis (2007) establece que muchas empresas basan sus decisiones en los resultados objetivos de la evaluación del desempeño, por lo mismo se recomienda que las evaluaciones sean completamente honestas para obtener resultados significativos para la toma de decisiones y desarrollo de carrera dentro de la organización.

Se da seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño, se recomienda realizar una entrevista para conocer los temas de los resultados de la evaluación del desempeño y discutir los puntos débiles del proceso, de esta manera se le incluye dentro del proceso al empleado y este, toma conciencia de los aspectos que debe mejorar.

3.1. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

El contexto y la coyuntura en la cual se ha desarrollado la implementación del área de trabajo social en el municipio del cantón Tosagua se revisan las normativas legales que sustentan la legitimidad de los procesos y los reglamentos y normativas que amparan los intereses de los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Dentro de la legislación nacional existen varias leyes que garantizan el derecho al trabajo, sin explotación, con seguridad y enmarcándose en principios de igualdad.

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del
- trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.

- Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 39.- Divergencias entre las partes. - En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- f) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- g) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- h) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en

la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa. - El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Art. 111.- Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Art. 113.- Derecho a la décimo cuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada

de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 2.- sujetos de protección. - Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben 1 ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a) El trabajador en relación de dependencia;
- b) El trabajador autónomo;
- c) El profesional en libre ejercicio;
- d) El administrador o patrono de un negocio;
- e) El dueño de una empresa unipersonal;
- f) El menor trabajador independiente; y,
- g) Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Art. 3.- riesgos cubiertos. - El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía. El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, sus afiliados, y protegerá al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación está en un paradigma constructivista, busca ante todo enfocarse en los significados provistos por los participantes del estudio fundamentada. suele dar mayor importancia a la construcción de conocimiento basada en la comprensión de los fenómenos, destacando la inducción como un proceso clave para la investigación social. de las diferentes estrategias metodológicas, por lo que, para enfrentar los desafíos de la investigación cualitativa desde una perspectiva constructivista es necesario enfrentar el tema. (Urquiza *et al.*,2017).

4.1. ENFOQUE

La presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo el cual es un proceso que recoge, analiza, y enlaza los datos en una misma, la cual permite responder a la formulación del problema o sus preguntas de investigación.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

APLICADA

Está orientada a resolver los problemas que se presentan en los procesos de producción, distribución, circulación, y consumo de bienes y servicios de cualquier actividad humana. Este tipo de investigación están orientada a mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de los sistemas, los procedimientos, normas, reglas tecnológicas actuales a la luz de los avances de la ciencia y la tecnología; por tanto, este tipo de investigación no se presta a la calificación de verdadero, falso o probable sino a la de eficiente, deficiente, ineficiente, eficaz o ineficaz (Nieto, 2018).

NIVEL DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

El carácter de este estudio se define como una investigación cualitativa con diseño exploratorio y con lógica descriptiva (Fleta, 2017) ya que busca explorar y describir de forma general (Jaramillo y Saico, 2017), la inexistencia del área de trabajo social en el departamento de talento humano del GAD Tosagua.

4.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

EMPÍRICO-ANALÍTICOS

La investigación empírico-analítica se vale simultáneamente de métodos cualitativos y cuantitativos para lograr sus objetivos. Al usar estos métodos, se ofrecen, por un lado, datos estadísticos importantes para suministrar información certera (datos cuantitativos), y, por otro lado, mostrar todas las características que están implícitas en los detalles (datos cualitativos). La investigación empírico-analítica es considerada una de las más exactas porque supone la inclusión de todos los aspectos del problema, del objeto de estudio. Por esto mismo, también es la más compleja (Arteaga *et al.*, 2015).

4.4. TÉCNICAS

Se utilizará la entrevista como técnica de recolección de información, con preguntas abiertas, la cual será realizada al jefe del departamento de Talento del GAD del cantón Tosagua y la encargada de los procesos del área. Cabe mencionar que esta técnica se define como un medio donde el entrevistado responde las preguntas que se le realizan y tiene como propósito conocer lo que hace, piensa o siente una persona con respecto a un tema en particular. Esta clase de técnica permite preguntar sobre cuestiones más complejas con mayor detenimiento.

4.5. POBLACIÓN

La presente investigación tiene como referencia a 10 colaboradores del Departamento de Talento Humano en el gad del cantón Tosagua, que representan a: inspectoría de talento humano, gestión de sistema informática integrado de talento humano, seguridad y salud ocupacional.

4.5.1. PLAN DE RECOLECCIÓN Y DE ANÁLISIS

En esta parte se recopilará información primaria y secundaria, la cual corresponden a la entrevista aplicada al Jefe de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Tosagua y encargada del área.

Para poder obtener información se procederá mediante un cuestionario con preguntas abiertas para la respectiva entrevista al jefe de talento humano con la finalidad de implementar el área de trabajo social y así pueda contribuir a el camino de la investigación, para que de esta manera se pueda dar una solución a la problemática.

CAPÍTULO II. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. NECESIDADES PRESENTES EN LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES DEL GAD MUNICIPAL.

Los GAD's, gozan de autonomía política, administrativa y financiera, mismas que, están basadas en principios de solidaridad, equidad y participación de la ciudadanía, cuyo objetivo principal es organizar el territorio ecuatoriano. Se rigen por la Constitución de la República del Ecuador y las Leyes Orgánicas de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, que definen la organización política y administrativa del país del Ecuador organizada por regiones, provincias, estados y parroquias (Ramone, 2021).

Las administraciones de los GAD tienen la finalidad de organizar y administrar sus recursos. La importancia del fortalecimiento de los Gobiernos Municipales para el desarrollo equitativo, solidario y equilibrado en todo el territorio, es el acercamiento de la administración a la ciudadanía y el ejercicio de los derechos de participación con todos los actores de la población.

Con la información obtenida da como resultado que los procesos organizacionales que utilizan en el departamento de talento humano es satisfactorio. Los procesos se encuentran en el Reglamento Organizacional Estructurado por Procesos, que son: procesos gobernantes, procesos habilitantes de asesoría, procesos habilitantes de apoyo y procesos agregadores de valor.

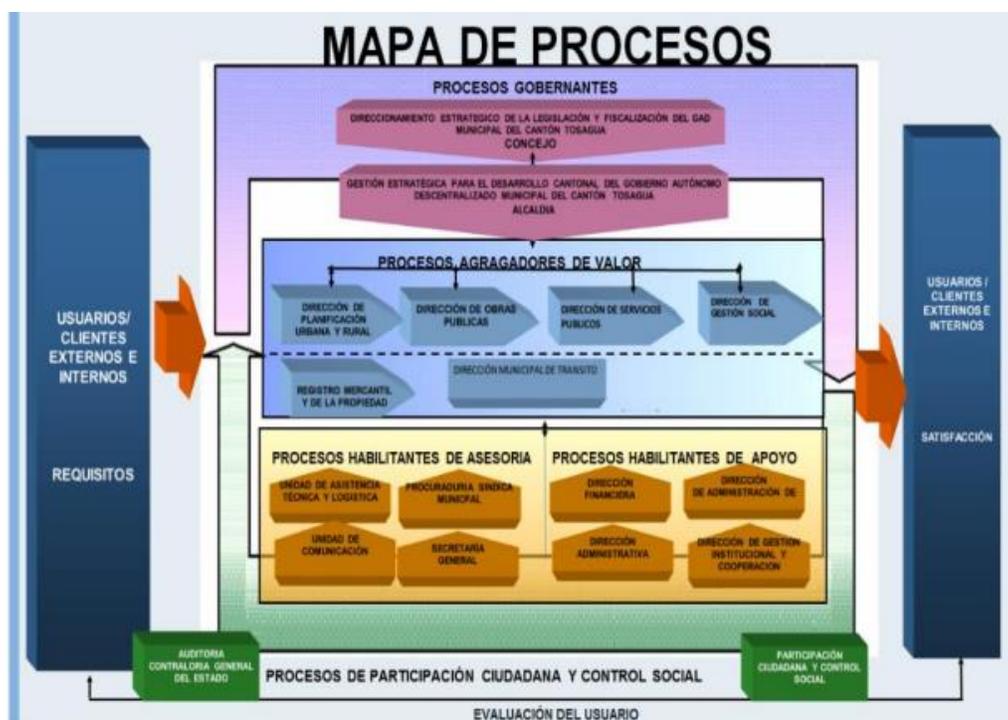


Foto: Reglamento Orgánico De La Gestión Organizacional Por Procesos Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Tosagua

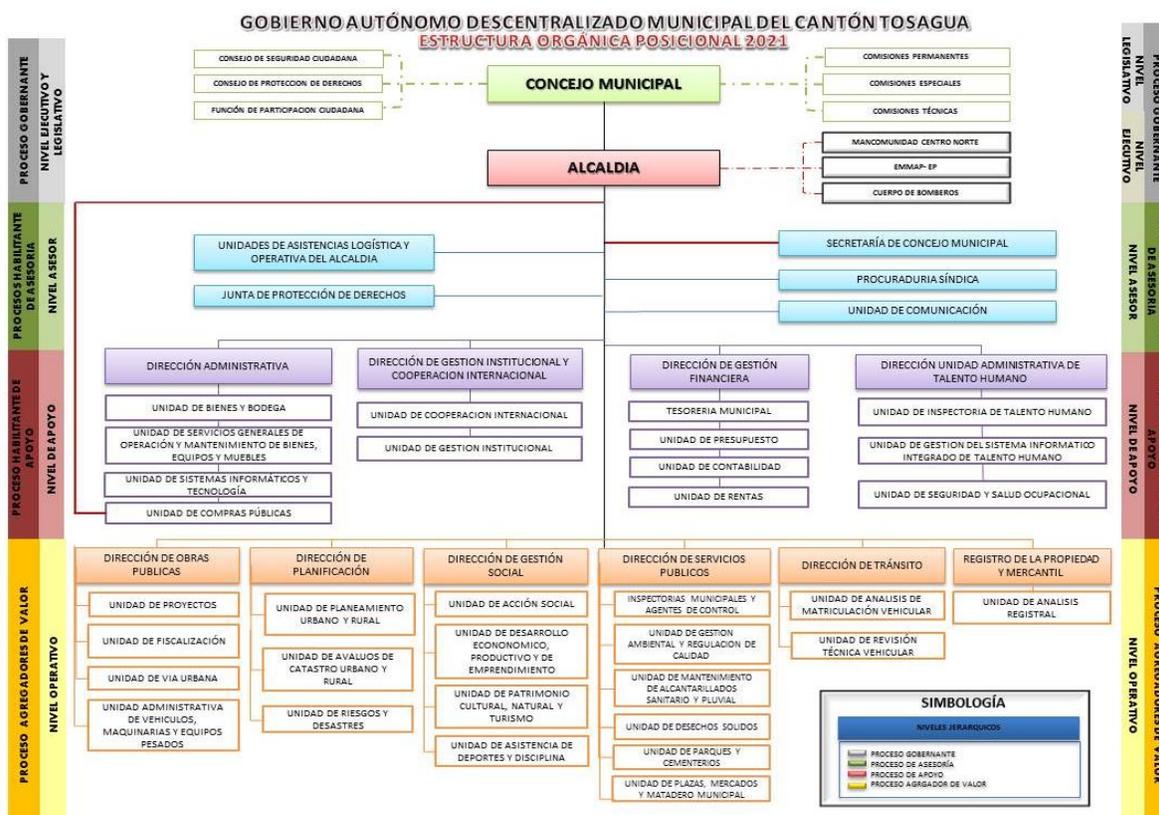
Procesos gobernantes. - Estos procesos generan políticas, directrices y planes estratégicos para el funcionamiento de las organizaciones y está comprendido por la parte Legislativa y Fiscalizadora que comprende al Concejo Municipal.

Procesos habilitantes de asesoría. - son los Procesos que están bajo la potestad directa de los procesos gobernantes, y tienen la responsabilidad de filtrar toda la información que se generan en los procesos.

Procesos habilitantes de apoyo. –estos procesos examinan los planes, programas y proyectos, calificando su viabilidad, administrativa y financiera.

Procesos agregadores de valor. - son los que están conectados directamente al territorio, desde estos procesos nacen las soluciones territoriales y se generan en planes, programas y proyectos.

EL Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua, acorde a funciones, competencias y responsabilidades consideradas en el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización, están de la siguiente manera:



En el GAD de Tosagua se encuentra, debilidad en el proceso habilitante de apoyo que está conformado por algunas direcciones, una de ellas es el departamento de talento humano, “El director de talento humano es psicólogo educativo, sus principales funciones está la administración del departamento de talento humano y asistencia en temas de Seguridad y Salud Ocupacional”. Un puesto la cual no es acorde al su perfil profesional que debería tener un jefe de esa dirección”. Es por ello que el comentario vertido por funcionarios es “ese perfil no debería de estar en esa dirección, sino más bien un abogado/a, ing. comercial, psicólogo/a organizacional o

un/a trabajador/a social". El cual provoca una necesidad en las actividades del trabajo en función al área de talento humano, generando una carga laboral para la asistente de la dirección de la unidad administrativa del departamento de talento humano. Misma que, desarrolla actividades de:

- Gestión del sistema informático integrado de talento humano (SIITH) actualizado
- Registro de información actualización en el SIITH
- Gestión de remuneración y nómina.
- Gestión de la planificación de talento humano
- Aplicación de normas técnicas de control interno expedidas por la contraloría general del estado
- Aplicación las normas nacionales de talento humano (LOSEP y su Reglamento General)
- Aplicación de la norma del GAD Municipal (ordenanza de talento humano)
- Gestión de forma técnica los módulos del SIITH
- Recepción de expedientes de los servidores y/o trabajadores actuales y nuevos del GAD Municipal del Cantón Tosagua
- Aplicación los sistemas que estén enmarcados con talento humano y funciones que le asigne su jefe inmediato relacionadas a la normativa nacional, provincial y las normas y reglamentos municipales.

Se debe destacar que de la información recolectada se evidencian necesidades en los procesos organizacionales del gad municipal. De manera general son:

- **Fortalecer el proceso habilitante de apoyo.**, crear planes, programas y proyectos para buscar su viabilidad.
- **Área de trabajo social.**, se realiza una definición de políticas y estrategias, promueve la participación, desarrolla los programas de bienestar para los empleados y se maneja los incentivos de los trabajadores para motivarlos en su trabajo. Con esta área la misión es orientar a una mejor calidad de vida laboral, fomentaría estilos de participación de los colaboradores y administra los procesos organizaciones. *“Liderar procesos de bienestar organizacional y personal, apoyo psicosocial y resolución de conflictos, desarrollo de los programas de bienestar, diseñar propuestas de incentivos para empleados.”*
- **Crear el perfil del trabajador social en el reglamento orgánico de la gestión organizacional del gad.**, es importante la creación de este perfil ya que éste maneja diversas técnicas como es: la observación, la entrevista, las visitas domiciliarias, el genograma, entre otras. La misión se orienta a mejorar la calidad de vida laboral, a prevenir conflictos y contribuir a la mejora de la organización. La asistente de la dirección de talento humano manifiesta que al crear el perfil del trabajador social debe tener: *“capacidad para ayudar, asesorar y organizar, cuestionador, comprometido, responsable, cooperador, coordinador, creativo, dinámico.”*
- **Planificación estratégica.**, permite una descripción estratégica frente a la realidad, lo cual se busca realizar, implementar y evaluar propuestas de mejora.

Tiene como finalidad generar cambios internos y externos, organizar la acción y maximizar los resultados que se desea.

- **Responsabilidad social.**, comportamiento ético fundamentados en los valores, normas y principios, en equilibrio con la sociedad consolidando confianza y la reputación de la organización.
- **Bienestar.**, crear programa de bienestar para un lugar de trabajo saludable, ayuda a disminuir el estrés, agotamiento, depresión y ansiedad, es por ello que realizando estos programas ayudan a que los empleados tengan una buena actitud en el trabajo, una mejor calidad de vida laboral y trabajo en equipo.
- **Visitas domiciliarias.**, intervención del profesional ya que permite conocer la realidad de las personas la cual se emplea para identificar la condiciones familiares, sociales y económicas. Se verifica la información brindada por los trabajadores.

Es de vital importancia la intervención del trabajador social, ya que el éste potencia una mejor eficiencia en el departamento de talento humano. Entre estas se destacan:

- Conocer necesidades y problemas que atraviesan los trabajadores para brindar el apoyo necesario que están dentro de sus funciones.
- Elaborar planes y programas para mejorar el ambiente de trabajo.
- Brindar apoyo para la toma de decisiones a nivel administrativo a través de diagnóstico.

2.2. ROLES Y FUNCIONES QUE ASUMIRÍA EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

En el área de talento humano, los profesionales de esta área brindan a los demás trabajadores una mejor calidad de vida personal y laboral. *“Sería favorable dentro del departamento, ya que la misión principal del trabajador social estaría direccionada a orientar o mejorar la calidad de la vida laboral”.* (Asistente y jefe de talento humano)

El trabajo social se ha prolongado en muchas áreas de intervención una de ellas es recursos humanos. Estos profesionales se ubican, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, programas de inducción, entrenamiento y desarrollo.

Chaparro y Urra (2014) mencionan que, la labor del trabajo social dentro del área de recursos humanos debe ser de una manera transversal, manteniendo la ética y los valores para mantener la colaboración social del entorno, respondiendo así a los objetivos planteados de la empresa y las necesidades del mercado a la par con el bienestar de los empleados para el empuje al desarrollo.

El trabajador social desempeña un rol importante en el apoyo a las personas que están atravesando situaciones complejas, se basa en buscar la orientación a los problemas y establecer diversas alternativas de apoyo para así lograr un mejor desarrollo de los trabajadores.

El departamento de talento humano del GAD del Cantón Tosagua está dividido en dos áreas que son: Dirección de la Unidad Administrativa de Talento Humano y la Sub área de Seguridad y Salud Ocupacional. Por otra parte, no cuenta con un área de trabajo social, estando claro que para los encargados del departamento esa área juega

un papel significativo en el desarrollo institucional, con temáticas de gran importancia, la cual motiven al personal avanzar y a comprometerse con los objetivos de la institución, permitiendo alcanzar estándares de calidad. *“La asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano menciona que, se han realizado contrataciones de trabajadores sociales dentro del Gad Municipal, pero laboran en la Dirección de Gestión Social y la Junta de Protección de Derecho”*

El área de trabajo social que asumiría en el departamento de talento humano tendría un impacto positivo. Los roles y funciones del trabajador social que tendría en el departamento de talento humano son los siguientes:

- **Reclutamiento del personal.**, agrupar un conjunto de procedimientos diseñados a atraer a los candidatos que sean competentes para la organización, estas técnicas pueden ser internas, es decir si reciben en la misma empresa solicitudes para esa vacante o externas si se recogen solicitudes fuera, mediante publicaciones en la página web o un medio de red social.
- **Selección del personal.**, esta función es importante ya que es uno de los factores del éxito, realizando una correcta elección de las personas, luego se debe realizar un análisis del candidato, atravesando una serie de pruebas que tienen como objetivo validar las actitudes y aptitudes del aspirante para el puesto al que vaya a ser seleccionado. *“El proceso de selección de personal en el gad municipal se realiza anunciando el puesto de trabajo, se revisan las solicitudes de los candidatos, se hace una lista con una selección inicial del aspirante, se ejecuta la entrevista y por último se selecciona al candidato final “*

- **Inducción.**, proporcionar mediante un dialogo la información general de la entidad y cualquier otra que necesiten para realizar de manera satisfactoria para el desarrollo de su cargo, es aquí donde se da conocer los reglamentos, misión, visión y los objetivos que tiene la organización.
- **Identificar problemáticas.**, se requiere realizar un diagnóstico, identificar los problemas, encontrar el problema central y anotar los efectos provocados a la esa situación. Esta recolección de información permite llegar a una síntesis y a una interpretación para ejecutar la respectiva intervención del profesional de trabajo social.
- **Promover la participación.**, dar a conocer el objetivo, misión y visión que tiene la entidad, mediante charlas o boletines, es de vital importancia ofrecer las herramientas necesarias para la participación de los empleados, escuchando sus sugerencias para mejorar día a día, haciéndoles partícipes también de los resultados, es decir darles a saber la gestión que se hace a la ciudadanía y a los mismos compañeros de trabajo.
- **Motivación a los trabajadores.**, realizar un programa de estudio el cual permita que los empleados tengan oportunidad de crecer profesionalmente, realizar una lista de estrategias para los reconocimientos, uno de ellos puede ser salariales y no salariales ya que estos son una excelente manera de motivar a los empleados como: al mejor empleado del mes y día libre por su cumpleaños, se creará un mejor compañerismo entre los empleados. *“si existen incentivos como mejor empleado, pero por este periodo de administración no se han realizado,*

pero por lo general se hacen incentivos económicos o ser nombrado como el mejor trabajador”.

- **Mejorar la calidad de vida laboral.**, crear un programa de bienestar basado en tres ejes principales:
 - Familiar, serian beneficios que incluyan a la unión familiar como la celebración del día de la familia, respetar la licencia de maternidad o paternidad, regalos para sus hijos en días festivos.
 - Laboral, se creen beneficios que impacten al equipo de trabajo siendo estos espacios de integración como lo es torneos deportivos, integración por fin de año navidad
 - Personal, beneficios pensados individualmente como es día libre, programas de salud y jornadas flexibles cuando la situación lo amerite.
- **Mejorar el clima laboral.**, desarrollar claves estratégicas como: reconocimiento a los trabajadores, generar confianza, fomentar el respeto y mantener una buena comunicación con los empleados, para así conservar un buen clima laboral entre todos.
- **Apoyo psicosocial.**, realizar las actividades de capacitación de la prevención de los riesgos psicosociales con el área de seguridad y salud ocupacional, realizar el test de los riesgos psicosociales, para intervenir con el personal de apoyo en el caso que lo requiera.

El profesional de Trabajo Social, busca potencializar las habilidades de los trabajadores a través de la creación de condiciones básicas y específicas, para responder la satisfacción de las necesidades, tanto organizacionales como individuales. Haciendo partícipes a los miembros de la organización en la implementación de los planes, programas y proyectos.

2.3. ELEMENTOS QUE SE DEBE TENER EN CUENTA PARA CREAR Y FORTALECER EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

El trabajador social maneja modelos de intervención, uno de ellos es el modelo sistémico que implica mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los que lo rodean y mejorar las capacidades para solucionar problemas. Para el jefe de talento humano *“indica que el profesional debe poseer características que en su profesión inherentes a sus estudios”*

Las organizaciones están conformadas por un conjunto de personas las que deben realizar su trabajo de una forma independiente, pero esto no implica que “lo que afecta a una persona también involucra en el nivel de rendimiento de las demás personas del entorno” (Castro, 2018).

Este modelo facilita el apoyo en los problemas que presenta el trabajador dentro del ámbito familiar. Al tener que intervenir en las situaciones como un sistema en el cual el recurso humano afectado se ve alterado por las dificultades que presenta dentro del día a día en sus relaciones familiares y lo que afecta al desenvolvimiento de las actividades laborales.

El trabajador social no sólo analiza el problema de forma interna sino también se identifican los efectos y causas. El profesional debe profundizar en analizar las necesidades que están siendo insatisfechas, se debe analizar la forma de comunicación interna, externa y determinar cuáles son los puntos de atención críticos.

La creación de esta área ya mencionada provocaría un gran fortalecimiento dentro del departamento, ya que aportaría en el bienestar de los funcionarios y construiría varias fortalezas como la capacidad para:

- **Orientar.**, permite desarrollar la capacidad de guiar a las personas para resolver situaciones complejas, en este caso se hace uso de sugerir, o recomendar para una mejora.
- **Asesorar.**, realiza gestiones para potenciar las capacidades de sus empleados para que se cumpla con lo establecido en la organización. Planificando reuniones para brindar asistencia médica, legal o de alguna situación que lo requiera.
- **Cooperar.**, trabajar en equipo para un mejor resultado de los objetivos de la entidad y así tomar decisiones y asumir responsabilidades.
- **Coordinar.**, en este sentido con un plan de estratégico se puede concretar mediante técnicas y recursos que permitan la intervención a objetivos adecuados a las necesidades y así alcanzar las metas propuestas.

- **Ser creativo.**, poseer la iniciativa y la capacidad de innovar generando ideas con el equipo de trabajo en la creación de los planes o proyectos para buscar soluciones a los nuevos retos que se presentan en la mesa de trabajo.
- **Responsable.**, asumir las responsabilidades del puesto de trabajo y ser consciente de las obligaciones que conlleva a contribuir a una mejora, ya que se promueve a un cambio y a intervenir en situaciones que lo amerite.
- **Trabajo en equipo.**, facilitar una herramienta de planificación y organización en el lugar de trabajo, el cual se podrá compartir el progreso de proyectos. Mejora también el clima laboral, ya que se trabaja con profesionales de una misma u otras ramas dando lluvias de ideas para lograr un cumplimiento con el objetivo propuesto.
- **Liderazgo.**, tener la capacidad de manejar un grupo de personas al logro de una meta planteada. Para mantener un liderazgo se debe de escuchar al equipo de trabajo a ideas que aporten para un bienestar común, fomentando así la motivación y dedicación a lo que se está realizando.
- **Proactividad.**, actuar de manera estratégica y rápida, tomar decisiones para mejorar y actuar a problemáticas que suceden. Se asume responsabilidades ante cualquier circunstancia que se presente.
- **Comunicación asertiva.**, es necesaria la escucha activa para entender la información.

El gad municipal debería de crear el área de trabajo social dentro del departamento de talento humano ya que en la actualidad este profesional brinda asistencia e información para el desempeño de los funcionarios y de la entidad. Logrando así resultados importantes en forma conjunta con el trabajo de los otros profesionales.

En cuanto el personal de talento humano hace referencia *“a que no habido posibilidades de la creación del área de trabajo social por inconveniente presupuestario que ha tenido la administración, es por ello que cuando se necesita de alguna orientación de dicha profesional se solicita colaboración por parte del personal que trabaja en el área de gestión social y de la junta de protección de derechos”*. la misma que existe desinterés de la creación y contratación del profesional de trabajo social y no lo creen necesario.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados y los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Los procesos organizacionales constan en el Reglamento Organizacional Estructurado por Procesos del Gad Municipal de Cantón Tosagua, el cual está conformado por procesos Gobernantes, procesos Habilitantes de asesoría, procesos habilitantes de apoyo y procesos agregadores de valor. Este implica la debilidad en uno de los procesos en el que se encuentra el departamento de talento humano ocasionando una carga laboral a la asistente de la dirección de la unidad administrativa y así causando conocer las necesidades que existe en este proceso. Como son: fortalecer el proceso habilitante de apoyo, área de trabajo social, crear el perfil trabajo social en el reglamento orgánico, planeación estratégica, responsabilidad social.
- El profesional de trabajo social se ha desempeñado en varias áreas de su carrera, basándose siempre en buscar el bienestar de la colectividad. Los roles y funciones que asumiría dentro del departamento de talento humano son: reclutamiento del personal, selección del personal, inducción, identificar problemáticas, promover la participación, programas de bienestar social, motivación a los trabajadores, mejorar la calidad de vida laboral, mejorar el clima laboral y apoyo psicosocial.

- El trabajo social en la actualidad busca potencializar las habilidades de los empleados mediante sus modelos de intervención. La creación y el fortalecimiento del área de trabajo social aportaría al bienestar de los funcionarios y construiría las fortalezas necesarias como son: orientar, asesorar, organizar, cooperar, coordinar, ser creativo, responsable, satisfacer las necesidades, liderazgo, proactividad, trabajo en equipo y una comunicación asertiva. Sin embargo, no se ha tomado en cuenta de la creación de dicha área ya que no existe un presupuesto y no lo creen necesario por lo que cuando necesitan de una profesional recurren a los otros departamentos existentes en el municipio.

6. RECOMENDACIONES

En base a la investigación se puede indicar estas recomendaciones:

- Mejorar el Reglamento Organizacional Estructurado por Procesos del Gad Municipal de Cantón Tosagua, esto implica detallar los perfiles profesionales que estén acorde para el cargo de cada puesto de trabajo y puedan realizar adecuadamente sus actividades y elevar el desempeño de cada colaborador.
- Incluir en el Reglamento Organizacional Estructurado por Procesos del Gad Municipal de Cantón Tosagua, el perfil del trabajo social, detallando sus funciones y roles que debe destacar en el departamento de talento humano, para así mejorar la gestión administrativa por el cual éste juega un papel importante dentro de dicho departamento, ya que tendría un impacto positivo

porque su misión en orientar a mejorar la calidad de la vida laboral, el compromiso y la retención de talento.

- Crear el área de trabajo social dentro del departamento humano del gad municipal del cantón Tosagua, es por ello necesario incluir en el reglamento el perfil del trabajador social, ya que este contribuiría con la capacidad para ayudar, asesorar, organizar, orientar, responsable, cooperador, coordinador, creativo y dinámico.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga, M., Turtulici, R., León, J., Padrón, K., & César, R. (2015). Investigación en Ciencias Sociales en el siglo XXI. Obtenido de <https://sites.google.com/site/investigacioncsociales/home>.
- Asamblea Nacional. (2013). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública .Recuperado el 8 de Abril de 2016, de Asamblea Nacional: Obtenido de Secretaria Nacional de Gestión de la Política: <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas?leyes-aprobadas=485&title=&fecha=&page=2>
- Asamblea Nacional. (2015). Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Recuperado el 8 de Abril de 2016, de Asamblea Nacional: Obtenido de Secretaria Nacional de Gestión de la Política. http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf
- Berrío, O. (2014). Conversaciones entre la Administración y el Trabajo Social. PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social, 417-439.
- Contreras, R. D. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. *R. d. Contreras, Desarrollo del capital humano en las organizaciones.*

Chaparro Maldonado, M. Y., & Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias y retos*, 19(2), 27-44.

Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Fleta, P. (2017). Investigación Exploratoria: Análisis De Los Consumidores De Alimentos Agroecológicos De La Feria Orgánica “Ecoviva” En La Región De Valparaíso Como Alternativa A La Producción Ofrecida Por Agroindustria. <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/23566/3560900258459UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, Y., & Cruzado, L. (2018). Funciones de Trabajo Social en empresa. *SCIÉND*O, 21(4), 443-451

Gestoso C. (2007) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, Mc. Graw Hill, México.

Guaman, B. D. G. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 57-66.

Hernández Sánchez, B. Y. (2012). LA SELECCIÓN DE PERSONAL, ALGUNAS CONSIDERACIONES FRENTE A SUS PRÁCTICAS. *Redalyc.org*, 15(31), 173-186.

Idalberto, C. (2002). *Gestión del Talento humano*.

Jaramillo Hurtado, D. E., & Saico Avila, J. P. (2017). Estudio descriptivo y exploratorio del uso de TICS en el proceso de aprendizaje por los estudiantes de instituciones de Educación Superior (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22874/1/TESIS%20ESTUDIO%20%20DESCRIPTIVO%20TICS%20FINAL%2015%20SEP.pdf>

Kestler, A. M. (2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral*. *Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>*.

LEÓN, H. S. C. (2017). *Facultad de Psicología (Doctoral dissertation, Universidad de Cuenca)*.

Ministerio de Industria y productividad. (2010). *Ley orgánica de servicio público*. Recuperado el 8 de abril de 2016. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>

Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 84-102.

Ministerio del Trabajo. (2001). Ley de seguridad social. Recuperado el 8 de abril de 2016. Obtenido de Ministerio del Trabajo: Obtenido de Ministerio del trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2008). Constitución de la república del Ecuador 2008. Recuperado el 8 de abril de 2016, de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion-20081.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2010). Código del Trabajo. Recuperado el 8 de abril de 2016. Obtenido de Ministerio del Trabajo: Obtenido de Ministerio del trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2010). Reglamento de la ley orgánica de servicio civil y carrera Administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público. Recuperado el 8 de abril de 2016. Obtenido de Ministerio del Trabajo: Obtenido de Ministerio del trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/reglamento-LOSCCA.pdf>

Norma jurídica de Ecuador. (2015). Norma técnica del subsistema de planificación del talento humano. Recuperado el 8 de Abril de 2016, de: Normativa jurídica del Ecuador: <http://www.oficial.ec/acuerdo-mdt-2015-0086-emitese-norma-tecnica-subsistema-planificacion-talento-humano>

Quintero Velásquez, A. M. (25 de noviembre de 2014). Enfoque de Convergencia en Trabajo Social. Obtenido de

<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-073.pdf>

Pascual, Josep. (2012). El Análisis HDP/FPD: Hechos, Desafíos y Proyectos en la planificación estratégica territorial. Málaga: Fundación CIEDES. Recuperado de <http://ciedes.es/transferencia-de-conocimiento/ktc-malaga.html?showall=&start=3>

Sanabria Pulido, P. P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. Bogota: Ediciones Unidades.

Reis, P. (2007). Evaluación del desempeño. Madrid, España: Verlag Dashofer Ediciones 71 profesionales SLU.

Reyes Ponce, A. (2006). Administración de Personal. México: Limusa

Ríos, V. A. D., & Santillán, M. Á. L. (2016). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. T

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración. México DF: Pearson Educación.

Roldan. (2010). El Trabajo Social en la empresa. Madrid: Consejo confederal del CCOO.

Secretaria Nacional de Gestión de la Política. (2013). Norma técnica del subsistema de formación y capacitación. Recuperado el 8 de abril de 2016. Obtenido de Ministerio del Trabajo: Obtenido de Secretaria Nacional de Gestión de la Política.: <http://www.politica.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/04/NORMA-TECNICA-DEL-SUBSISTEMA-DE-FORMACION-Y-CAPACITACION.pdf

Urquiza, A., Billi, M., & Leal, T. (2017). Aplicar una distinción. Un programa sistémico-constructivista para la investigación social cualitativa. *MAD*, (37), 21-53.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
MAESTRIA TRABAJO SOCIAL CON MENCION EN
GESTION SOCIOLABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA
PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Como estudiantes de la Maestría de Trabajo Social con mención en gestión sociolaboral de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis, nos encontramos realizando un trabajo investigativo orientado a la implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio de Tosagua, 2023.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

IMPLEMENTACIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL MUNICIPIO DE TOSAGUA, 2023.

La investigación es conducida por los estudiantes María Gabriela Terán Sánchez, con orientación del docente Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave.

El objetivo de la investigación es *Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el Municipio del Cantón Tosagua.*

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante la técnica de la entrevista. Cada sesión tomará aproximadamente entre 30 minutos y 1 hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de

En caso de toma de fotografías,**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?	• Si	• No ✓
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si	• No ✓
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	• No ✓

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si ✓	• No
Lugares geográficos	• Si ✓	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si ✓	• No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si	• No ✓

Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Yo, Tedy Palacios, perteneciente al sexo F M I y al género 48, a la edad de 48 años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la estudiante/investigador y docente de la Maestría de Trabajo Social con mención en gestión sociolaboral de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No

Si respondí si al punto 1,

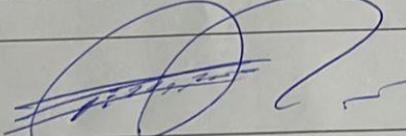
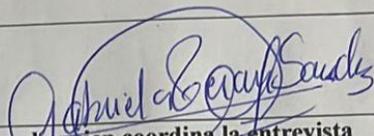
¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y pedagógicas?	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
---	--	-----------------------------

Observaciones:

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave al correo electrónico camarr73@gmail.com o al número +57 350 6176453.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los ____ días del mes de Mayo del año 2023,

	
Firma de la persona testificante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: <i>Tedy Polanco</i>	Nombre: <i>Ma Gabriela Ceram S.</i>
C.C.: <i>1308464872</i>	C.C.: <i>131575068-5</i>



UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
MAESTRIA TRABAJO SOCIAL CON MENCION EN
GESTION SOCIOLABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA
PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Como estudiantes de la Maestría de Trabajo Social con mención en gestión sociolaboral de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis, nos encontramos realizando un trabajo investigativo orientado a la implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio de Tosagua, 2023.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

IMPLEMENTACIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL MUNICIPIO DE TOSAGUA, 2023.

La investigación es conducida por los estudiantes María Gabriela Terán Sánchez, con orientación del docente Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave.

El objetivo de la investigación es *Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el Municipio del Cantón Tosagua.*

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante la técnica de la entrevista. Cada sesión tomará aproximadamente entre 30 minutos y 1 hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de

ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Yo, SOLORZANO INTRIAGO BERTHA ELENA, perteneciente al sexo F M I y al género _____, a la edad de 45 años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por la estudiante/investigador y docente de la Maestría de Trabajo Social con mención en gestión sociolaboral de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	<input checked="" type="checkbox"/> • Si	• No <input type="checkbox"/>

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y pedagógicas?	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
---	---	----------------------------------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si <input type="checkbox"/>	• No <input checked="" type="checkbox"/>

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
Lugares geográficos	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si <input checked="" type="checkbox"/>	• No <input type="checkbox"/>

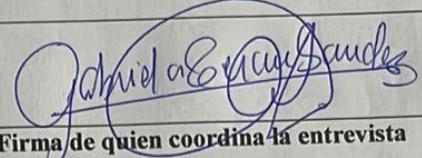
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave al correo electrónico camarr73@gmail.com o al número +57 350 6176453.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 09 días del mes de Mayo del año 2023,

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: BEETHA SOLOBZANO	Nombre: MA Gabriela Terán S.
C.C.: 1308516247	C.C.: 131575068-5



ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Área de Trabajo Social en el Departamento de Talento Humano

Objetivo:

Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua ,2023.

Entrevistado/a: Lcdo. Teddy Palacios

Fecha: 09-05-2023

Lugar: reunión presencial.

Duración Estimada: 45 min -1 hora.

Requerimientos:

- Presentación de entrevistadores.
- Consentimiento informado verbal por parte del entrevistado, realizar la aclaración y el objetivo de la entrevista.

1 ¿Cuál es su nombre? Presentación

2. ¿Cuál es su perfil profesional en término de formación académica?

Procesos organizacionales

- ¿cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?
- ¿Cómo realizan o ejecutan el proceso de selección del personal?

- ¿Cómo hacen para que las personas contratadas se queden con el puesto de trabajo?
- ¿Cómo evalúan el desempeño del personal?
- ¿generan incentivos a los trabajadores? ¿relate Cuáles?
- ¿Cómo analizan procesos organizacionales dentro del gad?

Roles y funciones

- ¿en cuántas áreas está dividido el departamento de talento humano?
- ¿Y quién dirige esas áreas?
- ¿En este periodo de administración han reclutado profesionales de Trabajo social? ¿Para qué áreas?
- ¿Qué funciones cree Ud. que tendría un área de trabajo social en departamento de talento humano?
- ¿Qué impacto tendría el departamento de talento humano con un área de trabajo social?
- ¿Cuenta con el apoyo de las otras áreas para capacitar o darle charlas al personal? ¿Cada que tiempo?

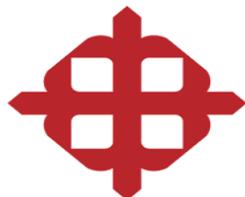
Responsabilidades

- ¿Cuál es el motivo por el que el departamento no cuenta con un área de trabajo social?
- ¿Qué característica debe tener el Trabajador Social para la creación y fortalecimiento del departamento de talento humano?

- ¿cuáles son los puntos fuertes que tendría el departamento de talento humano al crear un área de trabajo social?

¿Desea agregar o comentar algo más?

Muchas gracias por su atención y ayuda brindada.



ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Área de Trabajo Social en el Departamento de Talento Humano

Objetivo:

Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua ,2023.

Entrevistado/a: Ing. Bertha Solórzano

Fecha: 09-05-2023

Lugar: reunión presencial.

Duración Estimada: 45 min -1 hora.

Requerimientos:

- Presentación de entrevistadores.
- Consentimiento informado verbal por parte del entrevistado, realizar la aclaración y el objetivo de la entrevista.

1 ¿Cuál es su nombre? Presentación

2. ¿Cuál es su perfil profesional en término de formación académica?

Procesos organizacionales

- ¿cuáles son las funciones que desempeña en su cargo?

- ¿Cómo hacen para que las personas contratadas se queden con el puesto de trabajo?
- ¿Cómo evalúan el desempeño del personal?
- ¿Cómo analizan procesos organizacionales dentro del gad?

Roles y funciones

- ¿En este periodo de administración han reclutado profesionales de Trabajo social? ¿Para qué áreas?
- ¿Qué funciones cree Ud. que tendría un área de trabajo social en departamento de talento humano?
- ¿Cuenta con el apoyo de las otras áreas para capacitar o darle charlas al personal? ¿Cada que tiempo?

¿Desea agregar o comentar algo más?

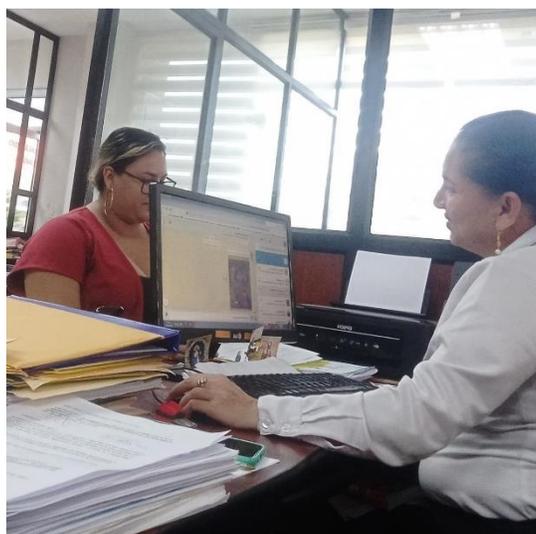
Muchas gracias por su atención y ayuda brindada.



Gad Municipal del Cantón Tosagua



Firma del consentimiento informado por Asistente de la Dirección de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gad Municipal del Cantón Tosagua



Entrevista a la Asistente de la Dirección de la Unidad Administrativa de Talento

Humano del Gad Municipal del Cantón Tosagua

MATRIZ PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	PREGUNTAS QUE DAN CUENTA DE LOS OBJETIVOS	INSTRUMENTO	PERSONA A LA QUE SE LE APLICA EL INSTRUMENTO	OBSERVACIONES
<p>¿Cuáles serían las posibilidades organizacionales para la creación del área del trabajo social en el departamento de talento humano para la gestión municipal</p>	<p>Implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua ,2023.</p>	<p align="center">No se le formulan pregunta en instrumento</p>			

del municipio de Tosagua?					
¿Cuáles son las necesidades presentes en los procesos organizacionales del gad municipal?	Conocer las necesidades presentes en los procesos organizacionales del gad municipal.	¿cuáles son las funciones que desempeña en su cargo? ¿Cómo realizan o ejecutan el proceso de selección del personal?	ENTREVISTA	Jefe del departamento talento humano. Asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano Jefe del departamento	

		<p>¿Cómo hacen para que las personas contratadas se queden con el puesto de trabajo?</p> <p>¿Cómo evalúan el desempeño del personal?</p>		<p>Jefe del departamento</p> <p>Asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano</p> <p>Jefe del departamento</p> <p>Asistente de la dirección de la unidad</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>¿generan incentivos a los trabajadores?</p> <p>¿relate Cuáles?</p> <p>¿Cómo analizan procesos organizacionales dentro del gad?</p>		<p>administrativa de talento humano</p> <p>Jefe del departamento</p> <p>Jefe del departamento</p> <p>Asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano</p>	
¿Cuáles serían los roles y funciones que	Determinar los roles y funciones que asumiría el	¿en cuántas áreas está dividido el		Jefe del departamento	

<p>asumiría el área de trabajo social en el departamento de talento humano?</p>	<p>área de trabajo social en el departamento de talento humano</p>	<p>departamento de talento humano?</p> <p>¿Y quién dirige esas áreas?</p> <p>¿En este periodo de administración han reclutado profesionales de Trabajo social? ¿Para qué áreas?</p> <p>¿Qué funciones cree Ud. que tendría un área de trabajo social en departamento de talento humano?</p>		<p>Jefe del departamento</p> <p>Asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano</p> <p>Jefe del departamento</p>	
---	--	---	--	--	--

		<p>¿Qué impacto tendría el departamento de talento humano con un área de trabajo social?</p> <p>¿Cuenta con el apoyo de las otras áreas para capacitar o darle charlas al personal?</p> <p>¿Cada que tiempo?</p>		<p>Asistente de la dirección de la unidad administrativa de talento humano</p>	
		<p>¿Cuál es el motivo por el que el departamento no cuenta con un área de trabajo social?</p> <p>¿Qué característica debe tener el</p>		<p>Jefe del departamento</p>	

MATRIZ DINÁMICA EXPLICATIVA

<p>¿Cuáles son las necesidades presentes en los procesos organizacionales del gad municipal?</p>	NECESIDADES		
PROCESOS ORGANIZACIONALES		ÁREA TRABAJO SOCIAL	PERSONAL DE TRABAJO SOCIAL
	PROCESO DE SELECCIÓN	<p>Trabajo social se preocupa de la integración de las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles, a sus tareas, a la empresa, a sus colegas en el trabajo, siendo su finalidad lograr el bienestar de la persona, pero enfocada a una realidad específica que es la organización. (Alvarado, 2006)</p>	<p>El Trabajador Social ha desempeñado una labor muy importante en las empresas productivas y de prestación de servicios. El talento humano es el activo más grande que poseen las Organizaciones y es precisamente en este campo donde los profesionales de esta disciplina han actuado para preservarlo, brindándole condiciones de</p>

		<p>La selección del personal consiste en la elección precisa de persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno entre un grupo de candidatos, cualificados captados mediante el proceso de reclutamiento, a la persona que pueda desempeñar correctamente el puesto. Rivera (2019).</p>	<p>calidad de vida personal y laboral. (Sierra, A. 2005)</p> <p>La selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta. (Kestler, A. 2015)</p>
	<p>PERSONAL CONTRATADO</p>	<p>La acción del trabajo social dentro de esta área, en toda organización que mantiene un elevado número de participantes es necesaria la intervención de un trabajador social, será este quien en base a sus conocimientos se encargue de</p>	<p>el Trabajo Social se ha incursionado de una manera estratégica en el departamento de Talento Humano, donde se ha involucrado en la planificación y toma de decisiones a nivel macro institucional sobre el clima laboral y calidad de vida que oferta la empresa. (Saenz,2015)</p>

		<p>velar por el bienestar de los empleados. Raya (2013)</p> <p>Chávez, L. (2015), mencione que, la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones.</p>	<p>La participación y el trabajo del profesional en equipos interdisciplinarios, así como también en la labor que centra en la ejecución de programas de reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento y capacitación al nuevo trabajador</p>
	<p>DESEMPEÑO</p>	<p>Trabajo Social puede y debe apropiarse académicamente hablando de los insumos de la Administración, para facilitar y apoyar la intervención en cualquiera de sus campos de</p>	<p>El Trabajo Social sistémico define como principales propósitos de su intervención mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas; enlazar a las</p>

		<p>acción y aún más en el ámbito organizacional. Berrío, O. (2014)</p> <p>Gestoso (2007) indica que las acciones que la dirección de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores puede tener dos objetivos básicos. Por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación.</p>	<p>personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz. (Ludwig Berthalanffy)</p> <p>Reis (2007) establece que muchas empresas basan sus decisiones en los resultados objetivos de la evaluación del desempeño, por lo mismo se recomienda que las evaluaciones sean completamente honestas para obtener resultados significativos para la toma de decisiones y desarrollo de carrera dentro de la organización.</p>
--	--	--	--

<p>¿Cuáles serían los roles y funciones que asumiría el área de trabajo social en el departamento de talento humano?</p>	ROLES Y FUNCIONES				
TRABAJO SOCIAL		PLANIFICAR	DESARROLLAR	EVALUAR	
	CONCEPTO	<p>consiste primero en determinar: ¿Qué se va hacer? O ¿dónde estamos parados?, ¿Qué se desea conseguir?, ¿Qué se va a hacer para alcanzarlo?, ¿Quién y</p>	<p>El desarrollo del personal depende en gran medida de la capacidad que tengan las firmas para aprovechar y desarrollar el conocimiento de su</p>	<p>evaluar a los individuos que trabajan dentro de una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres,</p>	

		<p>cuándo lo va a hacer?, ¿Cómo lo va a hacer? (Mero 2018).</p> <p>Es una de las muchas disciplinas de las Ciencias Sociales dirigida a las poblaciones vulnerables, con carencias de tipo socioeconómico, cultural y espiritual, se vale del análisis para explicar los problemas sociales</p>	<p>capital humano y uno de los procesos más idóneos para perfeccionar estos conocimientos y desarrollar potencialidades es justamente el de capacitación y desarrollo de personal (Castillo Contreras, 2012).</p> <p>la gestión del talento humano como aquella responsabilidad que se adquiere con la</p>	<p>como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, entre otros. (Chiavenato, 2011)</p> <p>El trabajo social, en el ámbito empresarial, debe orientarse a un</p>	
--	--	---	--	---	--

		<p>individuales, grupales y de comunidad, coadyuvando en la solución de los mismos a través de la investigación, organización, promoción y movilización. (Barreras 2017)</p>	<p>finalidad de potencializar el desarrollo del personal en función de sus competencias, idoneidad laboral y aptitudes. Lobo (2017)</p>	<p>mejoramiento continuo, es decir a la transformación del escenario apuntando a mayor calidad de vida, el rol que pueda jugar un o una profesional del trabajo social dependerá de la voluntad, la decisión política, basada en sus valores, sus concepciones y sus</p>	
--	--	--	---	--	--

				metas del dueño o de la dueña de la empresa.(Sanabria Pulido, 2015)	
	FUNCIONES	Robbins (2010) manifiesta que la capacidad de planificación “permite establecer objetivos organizacionales y establecer estrategias para lograrlos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo, además la	El talento humano a nivel mundial ha abordado tendencias con las cuales se determina eficazmente el accionar que debe tener el trabajador social, siendo estos aspectos de vital relevancia como: la cultura de	Para llevar a cabo la ejecución de la auditoria, es necesario que las evaluaciones de los recursos humanos tengan niveles de medición o estándares, completamente verificables. Los sistemas de	

		<p>planificación minimiza el desperdicio y la redundancia, ya que obliga a los gerentes a ver el futuro y a anticipar el cambio.</p> <p>El Trabajo Social se ha incursionado de una manera estratégica en el departamento de Talento Humano, donde se ha involucrado en la planificación y toma de decisiones a nivel</p>	<p>compromiso que debe mantener con la organización en la que presta sus servicios, ser líder en el desarrollo de sus actividades, manteniendo un constante aprendizaje y desarrollo de técnicas de intervención.</p> <p>(Idalberto, 2002)</p> <p>El cumplimiento de las funciones de los Trabajadores</p>	<p>evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, si no lo hace, carece de validez. Reyes (2006)</p> <p>El trabajador social en la empresa se articula en torno a tres características:</p> <p>1. Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores que se</p>	
--	--	---	--	---	--

		<p>macro institucional sobre el clima laboral y calidad de vida.</p> <p>Sáenz (2015)</p>	<p>Sociales en el sector empresarial para describir, identificar y conocer los factores que limitan el desenvolvimiento, constatando que estos profesionales del sector laboral</p> <p>Flores, & Cruzado (2018).</p>	<p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

				del trabajo Raya (2013).	
--	--	--	--	-----------------------------	--

	CARACTERÍSTICAS	<p>planificación estratégica como “un proceso social no técnico, orientado a mejorar la capacidad de organización y acción, mediante la elaboración e impulso de una estrategia compartida (Pascual, 2012).</p> <p>El Trabajo Social cuenta con cúmulo de conocimientos y características, el reconocimiento de su</p>	<p>trabajo social laboral es dentro del área de bienestar ocupacional, o talento humano, desarrollando técnicas de intervención, para adaptarse a los cambios sociales, y en particular a los cambios en cuestión del sistema de relaciones de trabajo, estructurando contenidos en</p>		
--	------------------------	--	---	--	--

		<p>servicio, sistema de remuneración, código deontológico, valores, vocación, autonomía y responsabilidad en su actuación. (Fernández García y Ponce De León Romero, 2014).</p>	<p>correlación a las áreas en las que se desempeñara (Pulido, 2015).</p> <p>Las principales características, observamos las referidas al objeto, los objetivos, la ética profesional, la epistemología, la metodología, la función globalizadora, los ámbitos de intervención y las</p>		
--	--	---	---	--	--

			áreas profesionales (Roman,2013).		
--	--	--	--------------------------------------	--	--

<p>¿qué elementos para la gestión depende el desarrollo de sus responsabilidades dentro del departamento?</p>	ELEMENTOS DE GESTIÓN	
DESARROLLO DE RESPONSABILIDADES		DEPARTAMENTOS
	PERSONAL	<p>El sector público es aquella que permite establecer, precisar, encaminar e inspeccionar a los servidores que colaboran con sus conocimientos, habilidades, aptitudes a las diferentes necesidades que requiere la institución pública la cual se encarga de regular a la gestión de talento humano en sector público dentro del territorio (Chaca, 2017).</p> <p>El talento humano es el activo más grande que poseen las Organizaciones y es precisamente en este campo donde los profesionales de esta disciplina han actuado para preservarlo, brindándole condiciones de calidad de vida personal y laboral (Sierra, 2005).</p>

	TALENTO HUMANO	<p>Es el campo de la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que consisten en obtener, desarrollar y mantener con éxito a la organización (Meliton R., 2016).</p> <p>Gestión del talento humano como un proceso de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, pues es en el talento humano que descansa gran parte del éxito o del fracaso de una compañía (Bustamante y Valencia 2008).</p>
--	-----------------------	---



Presidencia
de la República
del Ecuador



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, María Gabriela Terán Sánchez, con C.C: # 131575068-5 autor(a) del trabajo de titulación: **IMPLEMENTACIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL MUNICIPIO DEL CANTÓN TOSAGUA, 2023** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 10 de agosto de 2023

f. _____

Nombre: María Gabriela Terán Sánchez

C.C: 131575068-5



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, 2023.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Terán Sánchez María Gabriela		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Muñoz Sánchez Christopher Fernando Ramírez Rave Carlos Mario		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	91
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, proceso organizacionales, Talento humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Área trabajo social, talento humano y trabajador social.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En el primer capítulo se formuló la problemática de la investigación, el mismo que de una previa indagación tuvo como prioridad, implementar el área de Trabajo Social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, partiendo a enunciar objetivos específicos y conocer las falencias de ese departamento. La cual el departamento de talento humano tiene la necesidad de implementar esta área para el accionar y manejar actividades acordes al mismo. Mediante la contextualización que se ha investigado hace referencia para el origen de la problemática, conociendo un poco más de los roles y funciones del trabajador social. Se ha planteado una metodología que se realizará desde el enfoque cualitativo el cual permita recoger los datos y analizarlos.</p> <p>En el segundo capítulo de resultados, se dio a conocer que: el departamento de talento humano del Gad municipal del Cantón Tosagua tuvo la finalidad de conocer los procesos organizacionales, la cual se encontró en la debilidad el proceso habilitante ya que no hay un profesional acorde al puesto de trabajo, lo cual surge la necesidad de que se implemente el área de trabajo social para crear estrategias que promuevan a la participación de los trabajadores. El trabajador social desempeña roles y funciones dentro del área laboral, pero lamentablemente el departamento no cuenta con el profesional, siendo de gran importancia ya que en este juega un papel importante en el desarrollo del departamento para la participación de los funcionarios. Mediante la investigación se ha indicado los elementos para crear y fortalecer el departamento</p>			



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

de talento humano como son el orientar, asesorar, cooperar, coordinar, ser creativo, responsable, trabajo en equipo, todos estos mejorarían la interacción y comunicación.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993712702	E-mail: gabyteran_6@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

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