



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

TEMA

**Demandas empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el
Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional.**

AUTORES

Arias Vaque, Allison Herminia

Espinosa Lituma, Karen Valerie

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

TUTOR

Lcdo. Ramírez Rave, Carlos Mario, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2025



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Lcda. Arias Vaque, Allison Herminia** y la **Lcda. Espinosa Lituma, Karen Valerie**, 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. Ramírez Rave, Carlos Mario, Mgs.

REVISOR

Lcdo. Ramírez Rave, Carlos Mario, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Mejía Ospina, Paola, Mgs.

Guayaquil, a los 13 días del mes de enero del año 2025



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Arias Vaque, Allison Herminia**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional”, 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 13 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA

**Arias Vaque, Allison Herminia
0951793215**



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Espinosa Lituma, Karen Valerie**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional”, 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 13 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA

**Espinosa Lituma, Karen Valerie
1714093745**



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Arias Vaque Allison Herminia

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: “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA

Arias Vaque Allison Herminia

0951793215



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Espinosa Lituma Karen Valerie**

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: “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en Trabajo de Social en el área de Salud Ocupacional”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA

**Espinosa Lituma Karen Valerie
1714093745**



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

REPORTE URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TFM - Maestría en Trabajo Social- FINAL
CORRECCIONES ENVIO BEATRIZ



Nombre del documento: TFM - Maestría en Trabajo Social- FINAL
CORRECCIONES ENVIO BEATRIZ.docx
ID del documento: 9b00ab9e67e071d9c9f9f3102097b58be802dcc8
Tamaño del documento original: 639,86 kB
Autores: []

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 13/1/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/1/2025

Número de palabras: 20.530
Número de caracteres: 137.705

Ubicación de las similitudes en el documento:



AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos los que, con su apoyo y guía, han sido fundamentales en el desarrollo de este proyecto de tesis.

Agradecemos de manera especial a nuestros apreciados profesores, quien con su esmero y dedicación transmitieron sus conocimientos para ayudarnos a fortalecer y desarrollar nuestras capacidades y competencias, todo esto fue esencial para poder perfeccionar nuestra formación académica. Gracias por compartirnos sus prácticas dentro del campo laboral, por exigirnos cada día ser innovadoras, creativas y empáticas, de esta forma seremos ejemplo para fomentar siempre ambientes con aprendizaje inspirador.

A nuestra alma mater, la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, nuestro agradecimiento por darnos la oportunidad de fortalecer nuestra formación académica de manera profesional, y de esta forma poder alcanzar nuestros objetivos para aportar al desarrollo de nuestro País.

Finalmente, a nuestras familias y amigos, por su apoyo incondicional y por confiar en nuestras capacidades en todo momento.

Allison Arias y Karen Espinosa

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a Dios, y a mis padres que han sido un pilar fundamental en este proceso de la Maestría. Son quienes me impulsan a continuar formándome académicamente. De forma particular dedico mi esfuerzo a mi padre Roberto, quien me ayudó mucho en este proceso a continuar con mis estudios, ante cualquier dificultad que se presentaba él era quien estaba dispuesto a solucionarla y cada esfuerzo hizo que se evidencia en mi proceso académico.

Así mismo, dedico este trabajo a mis hermanas quienes se preocupaban por mi proceso y avance en esta nueva etapa de estudio en la que decidí arriesgarme para continuar con el desarrollo de mis conocimientos y del cual me permitió obtener un logro más en lo académico y un camino hacia un nuevo rumbo en lo profesional.

Allison Arias

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, fuente de mi vida, fortaleza y sabiduría. Gracias por guiarme en cada paso de este camino y por brindarme la fuerza para superar cada desafío.

A mis padres Cosme y Gladys, por ser mi apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. Su amor, sacrificio y consejos me han motivado constantemente a crecer, tanto como persona como profesional. Sin su presencia y respaldo, este logro no habría sido posible.

A mi querida hija Keira, quien es mi motor de vida. Gracias, por ser motivo de mi alegría y fuente de inspiración todos los días. Eres quien con mucho amor y perseverancia me impulsa a ser cada día mejor, estoy segura que con mi ejemplo dejaré el mejor legado. A mis hermanos y amigos, que, con sus gestos de apoyo y palabras de aliento, me han ayudado a crecer personalmente y alcanzar esta meta. Gracias por ser y estar siempre presentes en cada momento de mi vida.

Karen Espinosa

Tabla de Contenido

Resumen.....	XIV
Abstract.....	XV
Introducción	2
Antecedente del Estudio	5
Capítulo I. Diseño del Proyecto de Investigación.....	10
1.1. Definición del Problema de Investigación	10
1.2. Preguntas Investigación.....	12
1.2.1. Sub-preguntas de Investigación.....	12
2. Objetivos.....	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos.....	13
3. Justificación del estudio.....	13
4. Marco Teórico y/o Conceptual	16
4.1. Formación de profesionales y competencias laborales	16
4.2. Trabajo social, conceptualización y objetivos.....	19
4.3. Demandas del área laboral, desafíos que enfrentan los trabajadores sociales	21
4.4. Funciones del trabajador social y Rol del trabajador social.....	22
4.5. Desarrollo Organización y los retos del Trabajador Social.....	24
4.6. El Rol del Trabajador Social en la Promoción y Prevención de la Salud	25
4.7. Teorías de la salud.....	27
4.7.1. El Modelo de Creencias en Salud.....	27
4.7.2. La Teoría de la Acción Razonada.....	29

4.7.3. Teoría de la motivación para la protección.....	33
5. Diseño metodológico.....	35
5.1. Paradigma de la investigación.....	35
5.2. Enfoque de la Investigación.....	35
5.3. Tipo de Investigación.....	36
5.4. Método de Investigación.....	37
5.5. Descripción de la Población y Muestra.....	37
5.5.1. <i>Criterios de la muestra</i>	37
5.6. Técnicas seleccionas y plan de análisis de recolección de información.....	38
Capítulo II. Hallazgos de la Investigación.....	39
6. Resultados.....	41
7. Discusión.....	49
Conclusiones.....	61
Recomendaciones.....	64
Referencias.....	66
Anexos.....	76

Índice de figuras

Figura 1 Competencias genéricas o transversales.....	18
-------------------------------------------------------------	----

Índice de anexos

Anexos 1. Análisis de variables en este estudio	76
Anexos 2. Consentimiento informado	77
Anexos 3. Formato de entrevista	78

Resumen

La formación de profesionales en Trabajo Social, especialmente en el contexto de la Seguridad y Salud Ocupacional enfrenta un gran desafío, como responder a las demandas empresariales que buscan especialistas con habilidades y competencias para gestionar el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, lo que refleja la necesidad de alinear las competencias académicas con los requerimientos del mercado laboral. El propósito de esta investigación fue analizar cómo influyen las exigencias del sector empresarial en Salud Ocupacional en el rol del trabajador social. Este estudio se llevó a cabo a partir del paradigma de investigación interpretativo, enfoque cualitativo de investigación, tipo descriptivo y exploratorio, método inductivo. La muestra que formó parte de este estudio fueron 6 profesionales en Trabajo Social, seleccionados a través de un tipo de muestra no probabilístico intencional. Los resultados de este estudio evidencian que, el perfil de los Trabajadores Sociales en el ámbito de la Salud Ocupacional existe habilidades de identificación y prevención de riesgos psicosociales, implementación de programas de bienestar laboral. La aplicación del Modelo de Creencias en Salud y la Teoría de Acción Razonada destaca la importancia de diseñar estrategias preventivas a las percepciones de los trabajadores. En este estudio se concluyó que, la colaboración interdisciplinaria entre el Trabajador Social y el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional potencian la productividad y bienestar integral de los trabajadores, mejorando el rendimiento organizacional.

Palabras Clave: Demandas empresariales, Proceso de formación, Trabajador Social, Seguridad y Salud Ocupacional

Abstract

The training of professionals in Social Work, especially in the context of Occupational Health and Safety, faces a great challenge, such as responding to business demands that seek specialists with skills and competencies to manage the well-being and quality of work life of employees, which reflects the need to align academic competencies with the requirements of the labor market. The purpose of this research was to analyze how the demands of the business sector in Occupational Health influence the role of the social worker. This study was carried out based on the interpretative research paradigm, qualitative research approach, descriptive and exploratory type, inductive method. The sample that was part of this study were 6 professionals in Social Work, selected through a non-probabilistic purposive sample. The results of this study show that the profile of Social Workers in the field of Occupational Health has skills in the identification and prevention of psychosocial risks, implementation of occupational wellness programs. The application of the Health Belief Model and the Theory of Reasoned Action highlights the importance of designing preventive strategies to the workers' perceptions. In this study it was concluded that the interdisciplinary collaboration between the Social Worker and the Occupational Health and Safety department enhances the productivity and integral wellbeing of workers, improving organizational performance.

Keywords: Business demands, Training process, Social Worker, Occupational Safety and Health, Occupational Health and Safety

Introducción

En la actualidad las organizaciones con los cambios tanto tecnológicos como laborales, han tendido que empezar adaptarse a nuevas tendencias de innovación, creatividad y desarrollo, para lograr que las organizaciones se vuelvan más dinámicas, interactivas y productivas (Córdoba, et al., 2018).

Por ello la formación de los profesionales es muy importante debido a que, esa construcción de conocimientos enfocados, son un gran desafío para lograr nuevas habilidades de aprendizaje desde su profesión. Muchas empresas solicitan a los trabajadores que realicen actividades que de cierta forma no pertenecen a su competencia adquirida, lo que ha generado desafíos tanto personales como laborales, haciendo que el sujeto empiece en la búsqueda de herramientas que le ayuden a poder cumplir estas exigencias organizacionales, debido a que en un mundo tan cambiante se vuelve cada día más competitivo (Cejas, et al., 2019).

Con la cuarta revolución industrial, donde las organizaciones han tenido que empezar a cambiar fundamentalmente la manera de trabajar y de comunicarse, en un mundo donde la producción es aceleradamente automatizada, conectada y coordinada por computadoras, genera en el individuo preocupación al verse que podría ser remplazado por una máquina (Amayo, 2019).

Por ello la importancia de crear nuevas formas de actividades empresariales donde ayuden, a mitigar estos cambios acelerados que se han dado y que han generado en los individuos resistencia y cambios sociales.

El formar a un profesional de Trabajo Social, requiere responsabilidad en lo que compete a las ciencias sociales y tecnología, además de forjar las relaciones a partir de la sociedad, su forma de vida y desde allí comprender como se desarrollan las relaciones laborales con responsabilidad social.

Las Ciencias Sociales, la tecnología y la sociedad, son tres enfoques que desde hace varios años se implementan dentro de las metodologías educativas con el fin de promover una mejor imagen en base a la tecnológico y científico dentro de los fenómenos sociales. Esta importancia de formar basándose en estos aspectos ya antes mencionados, surge ante la necesidad de lograr un pensamiento y actitudes científicas para entender los problemas sociales y así proponer soluciones a los mismos, con enfoques humanísticos (Asunción, 2019).

Durante la formación del profesional en trabajo social, se entiende que la ética del trabajador social según Kisnerman en 1999, es una construcción de ámbito social que integra a las personas relacionamente, y que así actúan de forma honesta y son más responsable acorde a las consecuencias de su labor y compromiso. Así se entiende que la ética es una coherencia existente entre la acción y la palabra (Asunción, 2019).

La responsabilidad social es una parte fundamental en la formación, y a su vez se conecta con la intervención social, según Ander-Egg esto es el conjunto de acciones realizadas con sistematicidad, organización y con punto crítico, para que se ejecuten basadas en los aspectos y problemas de la vida real (Gutiérrez, et al., 2018).

Atience y Carrillo (2023) indican que existen 3 aportes básicos para la formación profesional de TS: el pensamiento crítico para realizar interpretaciones del fenómeno; pensamiento reflexivo para tener la capacidad de articular conceptualizaciones y fundamentar las opciones; finalmente se encuentra el pensamiento creativo, el cual permite brindar propuestas y crear contextos o ambientes idóneos para la intervención.

Actualmente el mundo se encuentra en constante cambio de forma más específica en el ámbito tecnológico los cuales inciden en lo laboral. El área de salud ocupacional, es aquel espacio en el que se encarga de mantener un correcto bienestar en lo laboral y, por ende, se desarrollaría

una mejor productividad de los individuos que integran la organización. El cambio tecnológico trajo consigo ayudas como la inteligencia artificial, empleando nuevas formas de desarrollar habilidades que sean dinámicas y a su vez se ejecutan varios retos que inciden como riesgos en los empleados y su salud física o mental desde el punto de vista psicológico. Ante la existencia de constantes cambios el estrés laboral se vincula al entorno laboral debido a las exigencias que pueden suscitarse con el fin de mantenerse a la vanguardia frente a las competencias y esto desarrolla riesgos derivados del estrés (Pilligua & Arteaga, 2019).

La Salud ocupacional, por tanto, no solo se ocupa de la prevención de enfermedades y accidentes laborales, sino que también abarca la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, adaptado a las demandas contemporáneas. Por ello existe una creciente preocupación dentro de las organizaciones, enfocarse en la salud mental dentro del ámbito laboral y por ello es importante darle enfoque integral en la salud ocupacional (UNIR, 2021).

El incremento de las responsabilidades, las exigencias de los resultados de manera inmediata, y la carencia de balance entre trabajo y vida personal, ha generado que las organizaciones empiecen a forjar cambios en sus prácticas y políticas. Por tal motivo sus programas de salud, han tenido que ser reestructurados para no solo tomar en cuenta la parte física sino involucrar la parte psicológica y emocional de los empleados, de esta forma se garantiza la integridad de ellos.

Todo esto permitirá promocionar una cultura positiva y poder enfrentar los cambios que se presenten, de esta manera se asegura entornos laborales más eficientes, eficaces y satisfactorios, permitiendo obtener beneficios individuales como organizacionales. (UNIR, 2021).

Antecedente del Estudio

Las organizaciones suelen presentar nuevas demandas de habilidades para los empleados y así adquirir mejoría en los resultados, con el fin de mejorar la productividad. Según el Ministerio de Trabajo de Ecuador en el 2016, las empresas que tengan más de cien trabajadores están en la obligación de contratar a un trabajador social titulado. Los deberes de un Trabajador Social son propios y acordes a su función, además de estar ligado a su título. El trabajo social es una disciplina que busca “el cambio y el desarrollo social, el fortalecimiento y la liberación de las personas”. A parte de hacerlo en diferentes ámbitos, el trabajo social cuenta con unos principios éticos que marcan el día a día de los trabajadores sociales (Brodowicz, 2024).

En abril del año 1967, se aprobó en el Ecuador la Ley de Defensa y Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales, por ellos todos los 11 de abril se hace una conmemoración a los profesionales de esta rama de las Ciencias Sociales. Pamela Hidalgo, Trabajadora Social del IESS Guayas, explica que las personas contratadas como trabajadores sociales, deben ser Titulados en base a esa carrera y no a otras afines, como psicología, debido a que, esta profesión tiene que ser vista como lo que es, como un trabajo que se realiza con la comunidad y los individuos (Heraldo, 2024).

En el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado tiene como deber y responsabilidad la seguridad social conllevando a que este derecho se haga efectivo, siempre rigiéndose al principio como el de la solidaridad, eficiencia, equidad; entre otros, y de los cuales los trabajadores deben gozar de los mismos, porque este derecho es irrenunciable; por ello el papel del Trabajador Social es fundamental en este sector al momento de laborar dentro de una

empresa, para hacer cumplir este deber y derecho (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Declaración Global de Principios Éticos del Trabajo Social fue promovida por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) para que sirviera de base para los trabajadores sociales y que estos desempeñaran sus funciones de forma ética, responsable y profesional. Hay que aclarar que dentro de trabajadores sociales se incluyen tanto a los profesionales que ejercen la profesión como a estudiantes e investigadores. El documento fue aprobado en Dublín (Irlanda) en julio de 2018 por la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y en la Asamblea General de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (Sánchez, 2018).

Los Derechos Humanos como eje vertebrador del Trabajo Social, viendo el proceso histórico de la profesión, se puede afirmar que el Trabajo Social practicó en un primer momento la ayuda desde una concepción caritativa y, más tarde, desde una concepción de la justicia inspirada en los derechos garantizados por las leyes, teniendo desde sus inicios la convicción de que las necesidades humanas exigen satisfacción, no por decisión personal, sino como un imperativo de justicia básica que hace avanzar al Trabajo Social hacia la consideración de los derechos humanos como el otro principio de organización de su práctica profesional (Martínez, 2020).

Se establece por tanto una relación entre Trabajo Social y Derechos Humanos se justifican desde el propio concepto de Trabajo Social y los valores y principios de su ética profesional que quedan recogidos en los diversos documentos oficiales relativos a la profesión, quedando por tanto los DDHH ligados permanentemente a los valores, la ética, la teoría y la práctica profesional del Trabajo Social (Millán & Sanz, 2018).

La formación de los profesionales del Trabajo Social es muy compleja, debido a que, deben de tener esa capacidad de transformar y ser humanísticos desde su cargo. Esta formación es el núcleo de su profesionalismo arraigado con el compromiso ético del trabajador social en conjunto con la complejidad de las ciencias sociales. El Trabajo social en el siglo XXI, presenta una mirada con algo de complejidad, mucho más diversa en donde se fusionan las transformaciones en las que entran varias actividades y formas de realizar su papel dentro de esta rama de la ciencia (Guillén, 2021).

Para comprender el Trabajo Social, es importante analizar sus conceptualizaciones, Tello entre los años de 1998 y 2000, afirmó que todo lo que se ha analizado o investigado en base al Trabajo Social, son pocos los trabajos que se vinculan con su objeto, por ello, se genera la necesidad de desarrollar mejor la investigación y el conocimiento propios de esta y otras disciplinas adherentes a esta. En 1996 Aquino planteó que la historia del Trabajo Social se puede explicar en tres partes o momentos: el primero en el que se quiere hacer, el segundo en lo que se piensa que se haría y el tercero que es la actualidad que es lo que se quiere hacer, pensar lo que se hace y también se quiere saber lo que se piensa (Guillén, 2021).

Quintero (2020), indica que, los que laboran de forma general en el campo de las Ciencias Sociales, y en el ámbito del Trabajo Social, agrupan toda la herencia de lo que comprende al siglo XX, con el fin de hacerse cargo del paradigma contemporáneo de la convergencia y la complejidad en la que sitúa este nivel dentro de un periodo de transición con complejidad e incertidumbres en busca de las construcciones de alternativas (Miranda & Ortiz, 2021).

Los profesionales del Trabajo Social son privilegiados desde el punto de vista de Netto en el 2005, al decir que esta es una profesión en la que se muestra en gran parte la responsabilidad social, y aquella intervención práctica y operativa, que hoy se vincula de cierta forma a la

investigación y obtención de conocimientos. Durante la posmodernidad del Trabajo Social cuenta con el deber de acoger rupturas entre las diversas disciplinas y las recientes dimensiones de la humanidad, además de lo que se pretende reinventar en el futuro, sin dejar de lado y tratando de conservar la historia, las raíces culturales y los desafíos que se han presentado (Angirama, 2018).

La profesión del Trabajo Social ha ampliado sus áreas de intervención. Probablemente 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. Además, intervienen en aquellas condiciones que podrían estar afectando el clima organizacional. Tomando en consideración los nuevos retos que tienen el Trabajador Social como parte estratégica de las organizaciones, se consideraría como una oportunidad de poder ejercer planes estratégicos que trasciendan y ayuden al desarrollo tanto personal como profesional de los integrantes, ya que este espacio directo con ellos garantizaría procesos eficientes y adecuados a las necesidades (Soria & Altamirano, 2018).

En este punto, el profesional de trabajo social, es el que tiene la experiencia y amplio conocimiento en temas como los del marco legal de la Constitución, seguridad privada, de los beneficios de las instituciones y otros más que pertenezcan a la organización, en tales casos la persona encargada debe ser capaz de demostrar su efectividad para lograr satisfacer aquellas necesidades que se pide desde los trabajadores en campos como: seguridad, más participación, reconocimientos, protección, retener talentos y mejorar la productividad, además del eje más importante que es el de evitar el ausentismo laboral (Chiavenato, 2009).

Los trabajadores sociales son profesionales que deben poder desenvolverse no solo en una función en particular, sino que, desde su intervención y participación ya sea grupal o individual

debe ejercer su labor y presentar efectividad de la misma. Su accionar en el ámbito organizacional debe cumplir con formaciones consideradas multidisciplinarias tanto como para el área de selección, así como para capacitaciones e investigaciones que serían usadas como herramientas para que se puedan desenvolver mejor en su carrera. Por todo aquello es de suma importancia que el Trabajador Social empiece adaptarse a estos nuevos cambios sociales, organizacionales que presentan nuevas exigencias, pero que permiten abrir una visión global a nuevas posibilidades (Torrez, 2024).

Los cambios sociales actuales configuran una realidad que, podemos decir, presenta importantes novedades y, por consiguiente, interpelan al Trabajo Social con nuevos retos, que la profesión, precisamente por su estrecha vinculación con los procesos de cambio no solo no puede eludir, sino que además los acepta como parte sustancial de su cometido. Esta adaptación es muy importante para el Trabajador Social, ya que deberá pasar por diferentes etapas, que requieren el apoyo de los líderes para lograr consolidar adecuadamente los procesos de cambio dentro de la organización. Recordemos que todo cambio trae consigo resistencia, pero también dependerá de la actitud del Trabajador Social, en querer adquirir estas nuevas oportunidades y experiencias para su desarrollo personal y profesional, de esta manera logrará ser más competitivo frente a otros profesionales de su misma rama (Marro, 2018).

Capítulo I. Diseño del Proyecto de Investigación

1.1. Definición del Problema de Investigación

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018), mencionan que, las estadísticas en la parte de la situación que incluye a la población económicamente activa; los ocupados se encuentran en el 11,3% que corresponden al grupo de profesionales intelectuales y científicos, en los cuales se incluyen a los profesionales en trabajo social.

Por otra parte, el trabajo de titulación realizado en el año 2020, en la ciudad de Guayaquil por Morán y Muñoz (2020), menciona que se realizó una comparación entre las funciones que cumple el Trabajador Social en la actualidad y cual considera que son los roles o funciones con mayor relevancia en el profesional. De modo que, se expone que los profesionales aún cumplen funciones operativas dejando a un lado las realidades sociales o necesidades del colaborador, en donde se relaciona con los enfoques de intervención social, específicamente, el enfoque asistencial. En los roles con relevancia le dan prioridad al velar por los derechos de los colaboradores. En este punto, se crea un debate entre lo que hace y lo que realmente deben hacer en bienestar del colaborador.

El rol del Trabajador Social es dar soluciones a las necesidades de las personas más vulnerables, brindándoles los recursos necesarios para mejorar su calidad de vida y velar por su integridad. Además, debe poseer dentro de su perfil algunas características, competencias, y habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera óptima y efectiva. La formación del Trabajador Social cuenta con el objetivo de formar aquellos profesionales del Trabajo Social para que tengan un nivel necesario para sensibilizarse ante las problemáticas que enfrenten y estar preparados de forma analítica para un correcto desarrollo hacia la solución (Ramón, et al., 2019).

La capacitación es aquella actividad que juega un papel fundamental en la profesión del Trabajador Social, al capacitarse, esta actividad se vuelve inherente al desarrollo de la supervisión con el fin de mejorar el nivel teórico técnico del profesional. Ante estas capacitaciones el Trabajador Social se vuelve capaz de ejercer de forma simultánea un rol que facilita su proceso con varias responsabilidades como las de evaluar las capacidades de su persona, identificar las necesidades y brindar los recursos que orienten a que exista un servicio y desarrollo satisfactorio hacia los clientes o personas involucradas con la organización (Correa & Argota, 2019)

Según un informe de la BBVA y el IVIE, la Carrera de Trabajo Social cuenta con un 76% que laboran entre sus egresados, además indican que esta rama de las Ciencias Sociales es la que tiene más demanda laboral dentro del mercado (Fundación BBVA, 2023).

El Trabajo Social tiene sus inicios como una profesión y actividad desde la Revolución Industrial, debido a que, nació como una forma de disciplina que regulaba lo contradictorio del capitalismo, lo que más adelante sería abordado desde el punto de vista del progreso. Desde la perspectiva de varios escenarios, está el Buen Vivir el cual ha sido el resultado de una extensa búsqueda para una mejoría en las formas de vida, el cual fue impulsado en América Latina en las últimas décadas frente al modelo neoliberal (Amayo, 2019).

Los primeros aportes en salud ocupacional se generaron en Grecia y Roma, de aquellos aportes surgieron trascendencias de mucha importancia en esta rama de la salud. Aristóteles estudió algunas deformaciones físicas que se producían en las actividades laborales, desarrollando el impulso o necesidad de tener que prevenir algún daño. Durante sus investigaciones encontró problemas en el sector de extracción, debido a que, se producía enfermedades de intoxicación producidas por el material del plomo (Jiménez J. , 2017).

Con el proceso industrial, a finales del siglo XVIII en Inglaterra, se evidenció la existencia de varios riesgos laborales ante las extensas jornadas en el trabajo, no había protecciones adecuadas, buena iluminación o ventilación, por ende, eran factores que incidían a que se produzcan accidentes durante las labores. Se entiende por riesgo labora como un compendio de factores de todo ámbito que actúa en el individuo de forma negativa, produciendo que se genere daños en su salud ocupacional (Jiménez J. , 2017).

La OMS en 1974 expresó que la salud ocupacional se genera con el fin de impulsar un mejor bienestar tanto físico, mental y social hacia las personas que laboran sin excepciones de profesión, y así prevenir cualquier daño que sea causado hacia la salud del individuo. El desarrollo de salud ocupacional en América Latina avanzó junto con el modelo general de desarrollo. Varios de los programas de salud ocupacional con el objetivo de brindar una amplia seguridad para los diversos trabajadores en sectores que conlleven mayor peligro como en lugares de extracción, sectores energéticos, entre otros (Organización Mundial de la Salud, 2022).

1.2. Preguntas Investigación

¿Cuáles son las demandas empresariales en el desempeño de los profesionales de trabajo social en su rol dentro del campo de la Salud Ocupacional?

1.2.1. Sub-preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los requerimientos en los perfiles de formación para la incorporación de servicios de Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional?
- ¿Cómo debería enfocarse el desempeño del trabajador social para abordar eficazmente los problemas de Salud Ocupacional?

- ¿Cuál es el impacto de las experiencias profesionales en el desarrollo de competencias específicas de los trabajadores sociales en su desempeño laboral en el campo salud ocupacional?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar cómo influyen las exigencias del sector empresarial en Salud Ocupacional en el rol del trabajador social.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar el perfil del Trabajador Social dentro del campo de la salud ocupacional.
- Describir el desempeño de los trabajadores sociales en el cumplimiento de sus funciones dentro del campo de Salud Ocupacional.
- Conocer las experiencias del profesional de Trabajo Social adquiridas durante el desempeño de sus funciones en la vida laboral dentro del área de Salud Ocupacional.

3. Justificación del estudio

En los últimos años, los profesionales de la rama del Trabajo Social, se han visto envueltos en acciones laborales que no van acorde a su formación. Una serie extensa de cambios globalizados, conllevan a que una persona sea polifuncional, con el fin que pueda desempeñar varias acciones desde la singularidad de su cargo laboral. El trabajo social es aquella actividad que surgió con el fin de responder y solucionar las problemáticas sociales que han surgido a través de los años, en las que varias de ellas derivan de la industrialización y los procesos que se desarrollaron (Guillén, 2021).

La presente investigación se enfocará hacia las demandas empresariales que las organizaciones solicitan a los Trabajadores Sociales debido a que, en la actualidad los trabajadores

sociales dentro del área de Recursos Humanos realizan en ocasiones actividades que no son de su competencia, o que no son de su agrado, y o para los cuales no tienen formación específica, sin embargo, se han tenido que adaptar a cada una de ellas ante la necesidad de un empleo estable y poder solventar económicamente a sus familias.

Los profesionales de Trabajo Social se encuentran en la capacidad de llevar a cabo los nuevos roles para el desarrollo de las organizaciones donde laboran. De este modo, se podrá identificar las necesidades de nuevos conocimientos para poder llevar a cabo de manera adecuada los cambios que la empresa requiere, empezando con nuevas reestructuras en los perfiles de los cargos, con el fin de poder revisar las brechas existentes. Al momento de incorporarse en el campo laboral, se ha evidenciado que el Trabajador Social se involucra en otros subsistemas de recursos humanos, generando que estas funciones que no son de su competencia y agrado, provoquen al individuo problemas de estrés o riesgos psicosociales, incluso en ciertos casos conllevan a la existencia de problemas dentro de tu entorno familiar (Ramón, et al. 2019).

El Trabajador Social debe cumplir con muchas funciones para cumplir su papel como un agente de cambio para la sociedad. Debido a que, debe estar en constante búsqueda de soluciones a los problemas en base a las relaciones humanas de sus compañeros de la empresa. Uno de los objetivos y pilar que debe tener siempre presente es el de establecer una mejoría en el bienestar laboral de la empresa o lugar donde labora. Es necesario poder identificar en el entorno que nos encontramos, si los profesionales de esta rama de la Ciencia, cumple con sus funciones y está preparado en base a su título por el cual fue contratado. Funciones como las de prevenir, brindar correcta atención, poder planificar algún plan de acción o medida preventiva, ser mediador ante los conflictos que se le presenten, supervisar y llevar un correcto control de las actividades, llevar a desarrollo diversas evaluaciones necesarias y realizar diagnósticos (Castillo, et al., 2022).

Los nuevos retos que tiene los Trabajadores Sociales, en transformarse, elevar su potencial y brindar soluciones, son ejes estratégicos de la revolución tecnológica que estamos sufriendo, está propiciando el nacimiento de un nuevo tipo de trabajadores denominados trabajadores del conocimiento. Aquellos que utilizan su inteligencia y sus habilidades de pensamiento para realizar su trabajo. A través de la educación formal, estos profesionales del conocimiento están altamente capacitados y tienen un alto nivel de creatividad, innovación y productividad, Un profesional del conocimiento puede evaluar sistemas, gestionar procesos complejos y trabajar de forma interdisciplinaria para así poder mejorar su forma de pensar, a su vez no son quienes gestionan a la empresa sino que, forman parte de aquel grupo de valor que logra elevar el nivel de conocimiento (Navarro, 2016).

Las empresas siempre se encuentran en cambios constantes lo que repercute en la fuerza de su rol de trabajo, en conjunto con profesionales que agreguen aquel valor necesario mediante sus habilidades y conocimientos, por ende, es indispensable identificarlo y desarrollarlo. Los llamados trabajadores del conocimiento poseen características propias que los hacen centrar en el uso y la aplicación adecuada de esos conocimientos especializados, permitiéndoles mantenerse en constante aprendizaje y desarrollo profesional a lo largo de sus carreras (González & Aguilera, La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social , 2022).

Los llamados trabajadores del conocimiento poseen características propias que los hacen centrar en el uso y la aplicación adecuada de esos conocimientos especializados, permitiéndoles mantenerse en constante aprendizaje y desarrollo profesional a lo largo de sus carreras (González & Aguilera, La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social , 2022).

Por eso la importancia de las organizaciones en mantener trabajadores del conocimiento, ya que son fundamentales para que se mantengan competitivas, se adapten al cambio y tomen

decisiones conectoras. De esta manera poseerán la capacidad de innovar, mejorar la eficiencia operativa y proporcionar un excelente servicio al cliente que es la base para el éxito a largo plazo de las organizaciones. Para concluir esta investigación va a demostrar que aquellos impactos organizacionales de la nueva eran, son para poder acceder a mercados globales y desarrollar de manera eficiente procesos interdisciplinarios para el crecimiento organizacional y profesional de los colaboradores. En nuestra realidad actualmente, es necesario que los profesionales realicen un trabajo en el que se sientan capaces de aprovechar sus capacidades y conocimientos para poder tener valor agregado y mejorar la calidad de vida.

4. Marco Teórico y/o Conceptual

4.1. Formación de profesionales y competencias laborales

Las personas que no están totalmente calificadas se ven afectadas y de ello resulta el desempleo, además de bajo salario por falta de desarrollo de sus conocimientos para un mayor cargo laboral. Existe una realidad de una relación directa, esta es la que el trabajo que es calificado es mejor remunerado, que aquel que no lo es tanto. En las empresas se visualiza más esta realidad, debido a que, se le paga mejor a un trabajador acorde a sus capacidades, aportes y aptitudes que desarrollan en su cargo, al ser colaboradores más productivos y competentes en la empresa, se los considera figuras importantes en el desarrollo y por ello es indispensable retenerlos en la organización (Sumba, et al., 2020).

La Organización Internacional del Trabajo en el año de 1939, indicó que, la formación profesional son todos aquellos métodos de formación los cuales hacen que los profesionales adquieran y desarrollen conocimientos de formas técnicas, ya sean en el lugar donde estudian o en el ámbito laboral (Vargas & Lara, 2023).

En 1975, la formación y orientación profesional, desde el punto de vista de la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene como objetivo desarrollar ciertas aptitudes de los seres humanos para que así puedan tener una forma de vida más productiva y que les sea satisfactoria. Esta formación ayuda a mejorar de forma individual las aptitudes y capacidades para que se encuentren aptos a sus condiciones laborales e influenciar de cierta forma en su entorno (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el mundo empresarial, siempre va a existir cierto grado elevado de complejidad debido a las innovaciones en los sistemas, por ello las empresas exigen cada vez más comportamientos selectivos, facilidad de adaptación dentro de los nuevos sistemas; durante los últimos años, el término de adaptabilidad se ha vuelto un requisito importante que se relaciona con la capacidad de aprender, porque ayuda a desarrollar competencias permanentes y que en un futuro estas sean útiles. Por la globalización, los procesos de aceleración en innovaciones tecnológicas han hecho que las empresas que antes eran líderes, han decaído al no poder mantenerse a la vanguardia de los cambios en el mercado y las tecnologías (Gestión Digital, 2021).

Los problemas en las empresas que se suelen presentar en base a las innovaciones y la globalización, es porque los encargados deben implementar capacitaciones, para que así los colaboradores comprendan mejor los objetivos a seguir de la empresa y su labor, sin embargo, algunos de ellos no aplican estas capacitaciones porque les implica más gasto y en ocasiones ciertos cambios en la estructura organizacional (García, et al., 2017).

Las competencias laborales son consideradas como una forma de cooperación en las empresas con el fin de definir aquellas características que se tienen en común entre ellas, de las cuales se necesitan en el mercado en base a la formación profesional. Estas competencias con el paso del tiempo han presentado normas y gracias a las mismas, reduce la necesidad de

capacitaciones, debido a que, el colaborador mantiene una amplia formación y así es considerado como un agente que se debe retener en la empresa porque comprende fácilmente sus competencias (Guibert & López, 2020).

El Consejo Europeo de Lisboa, en su proyecto Tunning realizado en el año 2004, establecieron una estructura donde se muestran las divisiones de competencias más socorridas: las competencias básicas se las entiende como una base de la realización personal y es un sistema dificultoso que agrupa a todas las habilidades que son intelectuales, sus actitudes y elementos considerados cognitivos que se van adquiriendo en el camino de la vida y necesarias para aplicar a la participación con resultados eficaces en los diversos ámbitos sociales (Crespí & García, 2023).

Figura 1

Competencias genéricas o transversales



Fuente: Competencias genéricas de los profesionales universitarios priorizados por sector laboral: estudio referencia (Rivera, Fernández, & Elizabeth, 2024).

En actividades transversales fortalecen las competencias del sujeto y se las clasifican como intelectuales y creativa, además de instrumentales y que son adaptativas al cambio, para trabajar en equipo, dando como resultados las resoluciones de problemas indicando la buena gestión de un líder proactivo con capacidad de una correcta gestión de recursos y organización en el trabajo. En cuanto a las competencias específicas Llado se refiere a que estas son las necesarias para capacitar a las personas y así desenvolver un buen papel de sus ocupaciones, generando como resultado aquel proceso de formación del cual se deriva una adecuada adquisición de habilidades y por ende de conocimientos dentro del campo de esta rama social escogida.

4.2.Trabajo social, conceptualización y objetivos

El trabajo social y su intervención se entienden como aquella acción organizada que se desarrolla por los competentes en esta rama en conjunto con los grupos, personas y comunidades, con el objetivo de ayudar a superar aquellas trabas que no permiten avanzar en el desarrollo de la persona y no deja mejorar su forma de vida. El trabajo social profesional surgió en el año de 1897 por Mary E. Richmond, quien vio la necesidad de la creación de una institución para que se formen los futuros trabajadores sociales, y dicha escuela fue creada en New York en el año de 1898. Richmond ingresa como docente y años más tarde creó la teoría de Trabajo Social, la cual tuvo 17 años de investigación y realizó el estudio de tres mil casos de diferentes instituciones y ciudades (Godoy, 2021).

El Trabajo Social es una rama de las ciencias sociales es una profesión que surgió como una herramienta para que sea efectivas aquellas políticas sociales y poder asegurar el logro de sus fines, además se debe dividir de toda religión para que la intervención sea objetiva. El Trabajo

Social también es considerado como la intervención orientada a ayudar y poder brindar capacitaciones a los colaboradores en su desarrollo y proceso para que con el paso del tiempo puedan realizar de forma fácil cambios en ciertas situaciones que sean indispensables y las cuales presenten una amenaza y obstáculo para el mejoramiento continuo de la empresa (UNIR, 2022).

La intervención social se entiende como un proceso de acompañar y orientar a los individuos como un camino de autoayuda, aunque con frecuencia se suele usar la palabra ayuda. Junto con esto se ha logrado avanzar en lo que es la conceptualización del trabajo social entendiendo al individuo como un ser protagónico en el proceso cambiante, colocándolo como el motor principal e impulsor de aquel cambio, atribuyéndole una autonomía tanto de forma individual como colectiva. El trabajo social tiene como objetivo ser un generador de cambio para poder ayudar a las personas y así satisfacer las necesidades, logrando superar los obstáculos que limitan el proceso y las oportunidades de promover las capacidades del colaborador, además el trabajo social prioriza también el bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos (Azcoaga, 2018).

La calidad de vida es tomada como una forma compuesta del bienestar de la persona, tanto de social y mental percibida desde cada persona y comunidad, y desde este punto de vista psicosocial presenta un grado de coincidencia en las situaciones y expectativas personales. La calidad de la práctica profesional debe ser de forma obligatoria una exigencia en las empresas porque se relaciona con la ética y el bienestar social, porque en las organizaciones al no presentar una buena calidad de formación profesional, infringe de cierta forma los derechos de los clientes (Gotay, 2018).

El Trabajador Social tiene aquellas formas posibles de conocer y entender a las personas de su alrededor, las comprende desde sus valores, lo que los motiva, sus sentimientos y esperanzas,

además de lo que los angustia, porque para alguien que se forme en esta rama de las ciencias sociales debe entender que siempre es indispensable la investigación, porque de una pregunta investigativa siempre sale a la luz aquel problema social del cual es indispensable intervenir para resolver. Los profesionales de trabajo social son individuos sociales que se ubican en la realidad y todos sus contextos y diferentes vínculos, gracias a su formación son capaces de propiciar e intervenir a través de su desarrollo profesional en los diferentes casos que se le presenten de forma individual o colectiva, porque siempre se encuentra en una constante construcción social, mejoramiento del bienestar y de una buena calidad de vida (Guillén, 2021).

4.3. Demandas del área laboral, desafíos que enfrentan los trabajadores sociales

Actualmente los trabajadores sociales tienen aquella necesidad de poder adaptarse hacia aquellas demandas, retos o desafíos que se les genera como exigencia en su entorno laboral. En tanto que, buscan expandir beneficios y reducir los costos, se desarrollan más necesidades en la sociedad, a medida que los profesionales de trabajo social tienen aquella presión de emplear soluciones que aporten de forma significativa hacia el bienestar social y mejorar el desarrollo y productividad del personal en general (Marques, 2022).

Uno de los principales retos a los que se enfrentan los profesionales de Trabajo Social es la manera como se investiga las problemáticas sociales dentro del campo laboral, a pesar que se tiene programas para reducir estas necesidades existentes, hay algo más que el Trabajador Social puede llevar a cabo dentro de su rol. El Trabajador Social al mantenerse interrelacionado con otros departamentos como el departamento médico, seguridad industrial, producción, etc., puede percibir las problemáticas existentes de manera efectiva, donde se aprovecharía los recursos y conocimientos especializados para mejorar el bienestar de las personas y comunidades a las que sirven (Rodríguez, et al., 2019).

Además, los trabajadores sociales deben estar en la capacidad de colaborar con otros profesionales dentro de la empresa, para lograr resultados favorables para la organización y la comunidad. Otro desafío importante a los que se enfrenta el Trabajador Social y que en la actualidad las organizaciones exigen, es desempeñar un papel esencial, y donde deben desarrollar la de creación de un entorno de trabajo ético, inclusivo y sostenible. Su enfoque no solo fortalece la reputación y el impacto social de las empresas, sino que también deberán contribuir positivamente al bienestar de los empleados, clientes y comunidades con la que se relacionan y así avanzar hacia un futuro empresarial más justo y responsable (Rodríguez, et al., 2019).

4.4. Funciones del trabajador social y Rol del trabajador social

El papel de los trabajadores sociales siempre ha sido vinculado a las perspectivas sociales y por ello la participación e intervención se aplican con normas y políticas sociales, además de mantener cierta cercanía con las personas. Los trabajadores en esta rama de las ciencias sociales, son denominados como ayuda de primera línea, porque tienden a mantener esa cercanía con los colaboradores o las personas de su entorno además de priorizar cambios necesarios ante la necesidad social que emerge en forma de manifestación (Torrez, 2024).

En la actualidad el enfrentamiento de retos es constante fundamentándose en las necesidades de adaptabilidad de la formación del profesional, y poder estar listo para resolver ante aquella ayuda social en un mundo que se encuentra en constante cambio en el entorno social. El rol y labor del trabajador social necesita de una actitud comprometida de forma social, vinculada a valores que sean democráticos con el objetivo de intervenir y accionar en los diversos escenarios complejos en los cuales emerjan dificultades sociales. Entienden que una de sus funciones es que deben actuar como agentes de transformación social que están en constante formación de una mejor calidad de vida (Leyva, et al., 2022).

Los Trabajadores Sociales desarrollan su profesión en varias áreas y ámbitos en donde se puedan desempeñar, ya sea en organizaciones internacionales, públicas, educativas o administrativa, siempre y cuando se le proporcionen aquellos recursos necesarios para un óptimo desarrollo, además influye en el comportamiento y en el momento de realizar las tareas sin la necesidad de estancarse o retroceder el proceso (Ramón, et al., 2019).

Los encargados de esta rama social desarrollan sus funciones acordes al lugar de acción que se encuentren, aunque siguen siempre una estructura que la consideran base en varios campos, como:

- Detectar el problema, junto con este la necesidad y el lugar de interés donde sea importante para la comunidad de trabajadores.
- Una vez detectado el problema, es necesario estudiar la situación.
- Se realizan los diagnósticos necesarios sobre la situación y se lo debe socializar.
- Realizar una programación y cronograma de actividades.
- Se interviene en el caso problema a resolver.
- Y finalmente de forma conjunta con la comunidad o los colaboradores se hace una evaluación.

El Trabajo Social es aquella actividad que se visualiza con una óptica precisa generando resultados en el área específica en la que se necesita resolver aquel problema social detectado, promoviendo la participación activa de los individuos. Lo visualiza semejante a una tecnología social debido a que, cumple con aquella función articular en lo que compete a la ciencia y técnica, con el objetivo de modificar su eficacia con un criterio pertinente (Guillén, 2021).

Guillén (2021), también manifiesta que, el Trabajador Social mantiene un accionar muy amplio en sus funciones independientemente en donde se desempeñe, su desarrollo es integral con

el individuo que necesita que se realicen cambios sociales. Se sumerge en actividades de salud, con adolescentes, de violencia, familiares, entre otros, esto quiere decir que son funciones múltiples de índole humanitaria para los que se necesitan competencias sólidas y habilidades que permita acceder al trabajador a conocer tener en cuenta las diversas culturas, representaciones lingüísticas e interacciones comunicativas con los del entorno laboral.

El Consejo General de Trabajo Social del Ecuador en el 2012 señaló que al tener una diversidad de actuaciones e intervenciones en su profesión deben saber cómo aplicar aquellos conocimientos adquiridos durante su formación, realizar de forma adecuada una planificación, ejecutar bien el diseño, implementarlo, sistematizarlo y finalmente poder evaluar el proceso y resultado; sin dejar de lado la importancia de tenencia de habilidades, aptitudes y actitudes que autoricen actuar con una adecuada gestión social.

Los profesionales de trabajo social tienen que cumplir con el rol de mediadores en aquellos problema o conflictos en el entorno laboral o donde se encuentren desempeñando su labor, al estar capacitados deben de realizar los respectivos diagnósticos del caso, crear estrategias para intervenir y por consiguiente darle el respectivo seguimiento al proceso y finalización, además de propiciar el desarrollo del personal. Su rol de mediador debe mostrarse con varias características como: ser neutral, alguien imparcial, respetar ambas partes, ser flexible y empático, manejar correcta comunicación y el diálogo, ser persuasivo y finalmente creativo (Jiménez B. , 2020).

4.5. Desarrollo Organización y los retos del Trabajador Social

La intervención social en las organizaciones, apunta a gestionar nuevas estrategias de espacios para mejorar el bienestar y condiciones laborales para los empleados. En mundo donde los cambios han sido acelerados, la competitividad cada vez es más exigente, enérgica y desafiante y donde la tecnología juega una papel crucial en este siglo. Por ello apunta a que los Trabajadores

Sociales en su trabajo diario, procuren familiarizarse más con los trabajadores, conocer más acerca de sus realidades, solo con esto podría llevar a cabo intervenciones efectivas, eficaces y adaptadas a las necesidades específicas de cada individuo o grupo. De esta manera el éxito de la organización se verá reflejado en los resultados e impacto que puede causar en la vida de las personas y comunidad. (Jara, et al., 2018).

El ámbito organizacional el Trabajador Social es desafiado adquirir nuevos conocimientos y habilidades que no solo agreguen valor, sino que también faciliten la adaptación a cambios rápidos y promuevan la innovación dentro de la profesión. Por ello la importancia e indispensable que el Trabajador Social tenga habilidades que permitan tener la capacidad de actuar con prontitud, pero también con cuidado y eficiencia. Estas habilidades que permitan facilitar la capacidad de adaptarse a situaciones diversas y complejas, mantener una comunicación efectiva con diversos grupos de interés, promover la colaboración interdisciplinaria, y tomar decisiones éticas fundamentadas en el respeto a los derechos y la dignidad de las personas (Guamán, 2020).

Esta capacidad de ser proactivo es un rasgo que los Trabajadores Sociales deben desarrollar, y estar preparados para responder a las circunstancias, ya sea para gestionarlas, generar cambios o anticiparse a estas. Esta actitud proactiva permitirá estar preparados para responder a los desafíos del entorno.

4.6. El Rol del Trabajador Social en la Promoción y Prevención de la Salud

En el área de Salud, el trabajo social se define como aquella actividad que estudia e investiga aquellos factores psicosociales que afectan en la salud o aquella enfermedad que se desarrolla, de forma que apliquen diversos tratamientos de los problemas psicosociales que se les presenta en relación a situaciones adversas. El conocimiento real de cada individuos o paciente es un pilar base, por ello se lleva a cabo un proceso en el que es necesario el estudio del sujeto para

identificar sus relaciones personales ya sean familiares o en torno a lo laboral, y a su vez observar si existe algún tipo de vulneración (De la Cruz, 2021).

“El objetivo del trabajo social en la salud es identificar e intervenir en los factores sociales que inciden en las condiciones de salud de la población, derecho habiente a través de un proceso metodológico tendiente a propiciar que la población usuaria participe en el desarrollo de acciones de promoción, protección, conservación y recuperación de la salud basadas en sus necesidades; por lo que una de las fortalezas que aporta al cumplimiento de este propósito es que las competencias del trabajador social le permita manejar metodologías propias de la profesión a través de la investigación y el diseño de planes de intervención que propicie la autonomía y empoderamiento del usuario en la necesidad de mejorar sus condiciones de salud, pasando de su perspectiva de víctima a mirarse como un sujeto de derechos” (Correa & Argota, 2019).

El rol del trabajador social, une varios aspectos que son considerados psicosociales en lo que compete también con la sanidad, para así mejorar la calidad y bienestar de la vida de los individuos, promoviendo áreas que sean más saludables, en todos los aspectos no solo en el área médica, sino que, aplicados también al área emocional y social debido a que, estas inciden en el bienestar de las personas y grupos vulnerables, y con esto se logra contribuir a una mejora en la salud y así se fortalece su rol en la función que se desenvuelva, además promueve autonomía y seguridad en los trabajadores afianzando un apoyo social, optimizando de forma significativa y positiva el desarrollo de las comunidades a las que se dirige (UNIR, 2024).

Para poder comprender como el Trabajador Social debe de intervenir en los procesos de investigación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, tomaremos en consideración algunas teorías que ayudan a conocer el comportamiento del ser humano cuando se trata de su salud.

4.7. Teorías de la salud

4.7.1. El Modelo de Creencias en Salud

El Modelo de Creencias en Salud, se origina en la disciplina psicológica, y es ahí donde plantean que los resultados procederes de la salud, provienen de las creencias y apreciaciones internas respecto a una situación determinada. Este enfoque cognitivo a ganado mucha relevancia en la actualidad, sobre todo en un contexto donde la salud a evolucionado. Se está dejando atrás modelos tradicionales y pues ahora se despunta a modelos más integrales que son considerados como factores adicionales. (Gómez R. , 2018).

Como menciona Gómez (2018) “En este sentido, y aunque podría asumirse que los aportes de la disciplina psicológica pueden encontrarse únicamente en el campo de la salud mental, la realidad es que el campo de la psicología de la salud también ha generado aportes significativos a la comprensión y tratamiento de enfermedades “físicas”. De este modo, han surgido diversos modelos multifactoriales que incluyen la evaluación de aspectos como las creencias individuales, las actitudes, las barreras percibidas, entre otros. En consecuencia, se han desarrollado modelos como: El Modelo de la Conducta Planeada de Fishbein y Ajzen, el Modelo de Social Cognitivo de Bandura, el Modelo de Desigualdades en Salud de Marmot y Wilkirson o el Modelo de Creencias en Salud de Rosenstock y colaboradores; este último siendo uno de los más empleados en la actualidad”

Así mismo Goméz(2018) menciona “que los orígenes del modelo de creencias en salud datan a la década de los 50’s y propuesto por los psicólogos I. Rosenstock, H. Levanthal, S. Kegeles y G, Hochbaum, quienes trabajaban en el Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos, y quienes inspirados por los trabajos del psicólogo social Kurt Lewin desarrollaron un modelo que

tenía la intención de explicar el por qué constantemente las personas evitan llevar a cabo conductas de prevención para la detección de enfermedades; vale mencionar que este era su objetivo original, sin embargo, hoy en días también se emplea para estudiar la adherencia al tratamiento de enfermedades.

Tal como menciona, el modelo surge de los desarrollos teóricos de Kurt Lewin, es así que la conducta es causada por dos variables principales:

- El valor que el individuo le atribuye a una meta determinada: En el campo de la salud se puede pensar que esta variable es la intención de evitar una enfermedad o bien, recuperar la salud.
- La estimación que realiza el individuo sobre la probabilidad de que alguna acción que realice le permita conseguir la meta: En el presente modelo, esta variable se refiere a las creencias que el individuo posee sobre posibles acciones que pueden prevenir la enfermedad o adherirse al tratamiento para recuperar la salud.

Asimismo, el modelo se compone de una serie de dimensiones, como la susceptibilidad percibida, la severidad percibida, los beneficios percibidos y las barreras percibidas.

Susceptibilidad percibida: Esta se refiere a cómo los individuos valoran que son susceptibles o vulnerables ante una enfermedad, esto quiere decir, que un individuo puede percibir que la probabilidad de contraer la enfermedad es nula, que tiene “cierta” probabilidad de contagiarse o que tiene altas posibilidades de contagiarse. En otras palabras, es la percepción de contagio de una enfermedad que tiene una persona.

Severidad percibida: Estas son las creencias que posee un individuo de que una vez contraída la enfermedad que tan grave sería no tratarla. Esta dimensión considera dos tipos de consecuencias por la pérdida de la salud: 1) consecuencias médicas/biológicas, que puede incluir

muerte o incapacidad; 2) consecuencias sociales, que incluye alteraciones en las relaciones interpersonales, alteraciones en el ámbito laboral o incluso en las relaciones con la familia.

Beneficios percibidos: Se refiere a las creencias que tiene el individuo con respecto a la efectividad, o beneficios, que conlleva realizar ciertas acciones para afrontar la enfermedad, por ejemplo, superar o controlar la enfermedad.

Barreras percibidas: Estos son todos aquellos elementos que el individuo considera que pueden dificultar o impedir la ejecución de conductas que permitan recuperar la salud. Estas son bastante variadas, y van desde el costo de los medicamentos, el dolor que ocasiona el tratamiento o incluso el poseer creencias irracionales sobre el tratamiento ”.

Esta teoría permite al Trabajador Social, buscar herramientas que ayuden a poder llegar a los individuos, a través de las intervenciones basadas en sus percepciones y creencias individuales, lo generaría estrategias efectivas que puedan fortalecer el impacto del Trabajo Social en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Las estrategias que planteará el Trabajador Social mejorarán significativamente los resultados de salud y la calidad de vida de los individuos y su entorno. Tomando en consideración que esta teoría permitirá continuar al Trabajador Social fomentar la promoción de la salud y el bienestar. La capacidad para adaptarse a los cambios en las necesidades y expectativas de la empresa y la sociedad, asegura que siga siendo relevante y efectivo en el abordaje de los desafíos de salud actuales y futuros (Gómez R. , 2018).

4.7.2. La Teoría de la Acción Razonada

“La teoría de la acción razonada (TAR) es una teoría de la psicología social que se centra en cómo las personas toman decisiones. Según esta teoría, las personas siempre están buscando la manera más eficaz de alcanzar sus objetivos. Para tomar una decisión, primero consideran sus objetivos y luego evalúan las consecuencias de cada posible curso de acción finalmente,

seleccionan el curso de acción que cree que les permitirá alcanzar sus objetivos de la manera más eficaz. La TAR se ha utilizado para explicar una amplia variedad de comportamientos, desde la violencia y el crimen hasta el consumo de drogas y el aislamiento social” (Castillo A. , 2018).

Esta teoría que forma parte de la rama psicológica se centra en analizar como las personas deciden, además según la TAR, los individuos la mayor parte del tiempo intentan poner al máximo su satisfacción y por ello, siempre buscan aquella forma de tener lo que desean. La teoría de la acción razonada es aquel modelo que analiza la forma en cómo actúan los humanos y de forma más específica en como se concentran en tomar la decisión adecuada y racional para ellos en base a como les impactaría esta decisión en su vida más adelante (González & Izquierdo, 2023).

Según la teoría, indica que las personas suelen ser consistentes en su toma de decisiones y además prefieren no obtener de aquella decisión algún conflicto. La teoría tiene varios componentes considerados claves, los cuales son:

Las metas y objetivos: esta teoría concentra en lo que son las metas planteadas y los objetivos que fijan las personas. Este modelo teórico indica que las personas decidirán en función a sus logros deseados.

Las creencias: este aspecto es importante en la teoría, debido a que, influye en como el individuo percibe al mundo y en base a ello toma la decisión. Estas creencias de cierta forma ayudan a identificar lo importante para uno mismo y lo que no es importante y poder tomar la decisión

Los valores: este componente esta cargado de ideas que encaminan hacia la toma de decisiones, desde el punto de vista de la teoría, los individuos tienen esa característica de ponerle un valor a la independencia, igualdad, autonomía y libertad.

Las intenciones: en este punto se obtiene un resultado acerca de una evaluación sobre el logro o metas por alcanzar. Las intenciones ayudan a que las personas tomen de formas específicas las decisiones porque se ligan a sus objetivos.

Los comportamientos: esto es la forma en como el individuo actúa en base a sus intenciones. Desde el punto de vista de la teoría, la persona trata de seguir con sus intenciones planteadas de forma que sea más eficiente y se convierta en efectiva.

La teoría de la acción razonada mantiene que los individuos tienen en su pensar lo que los beneficia y lo que no en la toma de sus acciones antes de su accionar. La teoría presenta ciertas limitaciones.

Esta teoría sostiene que las personas consideran los costos y los beneficios de sus acciones antes de decidir qué hacer. Esta teoría tiene algunas limitaciones.

“En primer lugar, no tiene en cuenta las emociones. Las personas no siempre toman decisiones de manera racional; a menudo, sus decisiones están guiadas por sus sentimientos. En segundo lugar, la teoría de la acción razonada se basa en la premisa de que las personas buscan maximizar su bienestar. Sin embargo, esto no siempre es cierto; a veces, las personas prefieren sacrificar su propio bienestar para ayudar a otros. Los principales aportes de la teoría de la acción razonada a la psicología se centran en el estudio del comportamiento humano. Esta teoría se basa en la idea de que el comportamiento humano se puede entender y predecir a partir del análisis de las intenciones y creencias de las personas” (González & Izquierdo, 2023).

En base a esta teoría, las personas siempre se plantean objetivos en mente y, por ende, deben de tomar decisiones en el camino en función a lo planteado. Los individuos presentan creencias en función a como se lograría su meta u objetivo y además sobre cuál sería la consecuencia y resultado de su comportamiento. La teoría de acción razonada ha sido usada para

entender y a su vez explicar la diversidad de formas que tiene el individuo de comportarse, en el cual se incluye la toma de decisión, el consumismo tanto de alcohol como de drogas, las relaciones sexuales, la violencia y el racismo. La teoría de la acción razonada permite a los profesionales de trabajo social a que permanezcan dentro de un marco en el que puedan abordar de forma fácil aquellos cambios que se consideran significativos y comprender las diversas actitudes y formas de vida de los individuos, sin dejar de lado el análisis de su comportamiento (Castillo A. , 2018).

Se consideran aquellos factores que son importantes también como las creencias, actitudes y normas en la sociedad, los profesionales de esta área son capaces de identificar las razones que radican en la forma de pensar y decidir de los trabajadores de la empresa.

El Trabajador Social puede diseñar intervenciones más efectivas y personalizadas. Al entender las intenciones de los colaboradores y cómo se alinean con sus objetivos, pueden ayudarles a tomar decisiones más conscientes y constructivas. Los trabajadores Sociales pueden trabajar con los colaboradores en explorar y modificar estas creencias, fomentando un cambio positivo en su comportamiento y en sus vidas y el entorno (Brodowicz, 2024).

Los trabajadores suelen manejarse como psicólogos, al poder ayudar a que los trabajadores se evalúen con respecto a las consecuencias de su accionar. Esto arroja como resultado que es importante comprender que la toma de decisiones fuertes impacta en el estilo y forma de vida. Los profesionales del trabajo social en ocasiones suelen aplicar la teoría con el objetivo de comprender los diversos desafíos a los que pueden confrontar los colaboradores, siendo esto desde el ámbito familiar como personal afectando su desarrollo y la salud mental. Al incluir dicha teoría, el profesional aumenta de forma significativa y efectiva, su forma de intervenir en la mejora del bienestar en el entorno laboral y en su calidad de vida (Guamán, 2020).

4.7.3. Teoría de la motivación para la protección

Esta teoría para la protección representa ese enfoque necesario de la psicología que pretende entender aquellas razones consideradas profundas en la forma de comportarse con respecto a la protección y defensa de los individuos, aquellos desafíos que enfrentan como amenazas que perciban o sean netamente de la realidad. Según esta teoría, los seres humanos están básicamente motivados a protegerse a sí mismos y a los demás con el fin de resguardar su seguridad, bienestar y supervivencia. La motivación para la protección se impulsa cuando una persona percibe un peligro o amenaza potencial para su seguridad, sea esta física, emocional o social. Este peligro puede ser tanto real como percibida, y puede provenir de diversas situaciones, como son el peligro físico, amenazas emocionales, conflictos interpersonales o desafíos ambientales, etc. (VIU, 2024).

Ante una amenaza percibida, las personas pueden expresarse de manera activa, una de ellas es tomando medidas preventivas o evitando situaciones peligrosas, o de forma reactiva, donde la reacción es impulsiva o urgente ante una situación de emergencia o estrés, sus comportamientos podrían ser la lucha o la huida. La motivación para protegerse varía según factores como la percepción de la gravedad de la amenaza, la serenidad y confianza en su capacidad para afrontarla, los recursos disponibles y el apoyo social que reciben. (VIU, 2024).

Desde la percepción de la evolución y los diversos cambios empleados, la motivación para la protección es un nuevo sentido y forma de ver las cosas que los seres humanos han desarrollado con el pasar del tiempo con el fin de fijar la estabilidad humana de supervivencia. Al recibir algún tipo de amenaza sea esta de forma física o psicológica, el instinto del individuo lleva a que actúen de forma que sean capaz de minimizar los daños y elevar el surgimiento de otras oportunidades que involucren a un buen bienestar. Es necesario comprender que aquellos impulsos ayudan a que

comprendan el por qué los individuos tengan esas características de protección. Este conocimiento es importante y fundamental cuando trabajamos con individuos y comunidades en situaciones de vulnerabilidad, como casos de violencia doméstica, abuso infantil o desastres naturales, ya que nos permite valorar y evaluar mejor sus necesidades y los riesgos a los que se enfrentan. Por tal motivo la motivación de la protección es importante para resguardar, ya que influye en las decisiones, donde podemos intervenir de manera más efectiva y brindar el apoyo necesario para mejorar su seguridad y bienestar. (Padovan, 2020)

De esta manera permitirá diseñar planes de acción que promuevan la seguridad y el bienestar de los colaboradores, así como de su entorno. La teoría destaca la importancia de la autoeficacia percibida para enfrentar las amenazas. Los Trabajadores Sociales pueden ayudar a fortalecer esta creencia en los colaboradores, capacitándolos y apoyándolos para que se sientan más capaces de protegerse a sí mismos y a sus familias (Padovan, 2020).

La motivación es aquel factor que en esta teoría se usa en forma de protección, porque no solo las decisiones se centran en cual sería la amenaza, sino que también en como prevenirlas. Los profesionales de trabajo social llegan a usar esta teoría con el fin de desarrollar cierta cantidad de programas que sea educacionales y preventivos con el fin de que fortalezcan aquella capacidad de protección de los individuos y grupos antes que se susciten casos de crisis. La teoría de acción razonada permite que los profesionales del trabajo social tomen en consideración las diversas culturas para percibir amenazas y desarrollar respuestas de protección. Se vuelve fundamental para que intervenga en lo cultural y estas intervenciones sean efectivas.

La teoría de la motivación permite entender como los individuos presentan respuestas ante las amenazas que perciban, con el fin de mantener su seguridad, supervivencia y bienestar. La motivación lleva a ciertas acciones que son consideradas como proactivas, así como buscar algún

refugio para mantenerse a salvo o luchar ante alguna adversidad. Estos factores perceptivos ante una amenaza y el apoyo de la sociedad de cierta forma influyen hacia una respuesta de protección. Mirándolo desde el lado de la evolución, este es considerado como ese mecanismo del cual el ser humano es capaz de adaptarse y del cual permitió que surgiera su evolución con el objetivo de desarrollar a fondo la supervivencia ante los desafíos que se presentaban (Arrojo & Casado, 2021).

5. Diseño metodológico

5.1. Paradigma de la investigación

La metodología que se aplica en la presente investigación tiene como fin recabar la información esencial para así detallar cuáles son las demandas empresariales para el desarrollo del profesional de trabajo social en el área de salud ocupacional dentro del departamento de recursos humanos.

En este capítulo se analizan los aspectos fundamentales de la investigación, incluyendo los enfoques de estudios con carácter cualitativo. Se expondrá el diseño del trabajo investigativo, el alcance que se definió y la población y muestra. Además, se detallarán los métodos, metodología y métodos empleados, resaltando cómo estas herramientas de investigación son un gran soporte para llegar a una mejor comprensión del tema principal del trabajo investigativo.

Es importante resaltar que esta metodología es fundamental con el fin de identificar y definir el problema primordial del trabajo, debido a que, ayuda a que la recolección de datos sea más fácil y, además, permite validar el tema abordado.

5.2. Enfoque de la Investigación

Se aplicará el enfoque cualitativo para analizar la pregunta y objetivos planteados expuestos en la investigación, para así conocer dentro del presente trabajo cuáles son los requisitos para los profesionales de trabajo social en el área de Salud Ocupacional. El enfoque cualitativo se

basa en recoger datos con el objetivo de responder a las preguntas investigativas y en ciertos casos descubrir otras interrogantes que se puedan presentar en el proceso (Hernández, et al., 2014).

Este enfoque investigativo cualitativo considera aquella realidad que se puede modificar de forma constante y ayuda a que el investigador pueda interpretar de diversas formas la realidad y así obtener resultados que sean subjetivos.

El enfoque cualitativo hace uso de procedimientos metodológicos basados en palabras, discursos, textos, gráficos e imágenes, y estudia diferentes objetos para entender como es la vida del sujeto mediante los significados del mismo. Mediante el enfoque cualitativo se indagará para comprender las funciones y acciones que estos profesionales deben manejar y ejecutar en su rol de trabajadores sociales de forma específica en el área de Salud Ocupacional; profundizando en aquellos requisitos necesarios para implementar un correcto desempeño en este ámbito profesional de acuerdo a lo investigado y analizado (Hernández, et al., 2014).

5.3. Tipo de Investigación

El presente trabajo va a distinguir dos tipos de investigación que son consideradas fundamentales que son la exploratoria y descriptiva.

La investigación exploratoria se utiliza para examinar problemas poco definidos o nuevos, proporcionando una comprensión preliminar del tema y generando hipótesis para estudios más profundos. Se aplicará la investigación exploratoria, ante la necesidad de observar que sobre de la Salud Ocupacional en el área de Recursos Humanos no se ha abordado a profundidad sobre este tema, debido a que, los trabajadores sociales siempre han demostrado que su desarrollo laboral va más direccionado hacia el área de talento humano, pero en la actualidad los trabajadores están inmersos en varias áreas, haciéndolos de cierta forma polifuncionales en su rol.

La investigación descriptiva tiene su eje en la forma en como detalla la característica de cierto fenómeno o caso específico, para así proporcionar algo más claro y prolijo del objeto que se va a estudiar (Hernández, et al., 2014).

Se incluirá la investigación de tipo descriptiva porque no se profundizará directamente en los análisis de desempeño, sino que se centrará en analizar en una forma general como se desarrollan los trabajadores sociales en el campo de la Salud Ocupacional.

5.4. Método de Investigación

El método a implementar en el trabajo investigativo es el inductivo, debido a que, se inició con análisis de teorías, conceptualizaciones y normas aplicadas a soluciones. Este método toma conclusiones generales para llegar a las explicaciones particulares necesarias para formar la investigación.

5.5. Descripción de la Población y Muestra

El tipo de muestreo aplicado a la investigación es no probabilístico ligado al muestreo intencional, porque se seleccionarán individuos para realizar entrevistas manteniendo los criterios del entrevistado y los objetivos de la investigación.

5.5.1. Criterios de la muestra

La muestra de la investigación se definirá para captar de manera representativa la influencia de las exigencias del sector empresarial en salud ocupacional sobre la formación del trabajador social. Se seleccionarán 6 participantes para entrevistas en profundidad. Estos participantes incluirán trabajadores sociales, formadores.

Las entrevistas serán aplicadas con preguntas semiestructuradas, ante la posible presentación de una nueva interrogante acorde avance la entrevista.

5.6. Técnicas seleccionas y plan de análisis de recolección de información

Se procederá a realizar el análisis de las entrevistas que contribuirán hacia lo que se requiere para que se desenvuelvan de forma óptima en el área de Salud Ocupacional, por ello, se realizará una investigación previa sobre el tema abordado. La exploración cualitativa será abordada como primer punto, mediante entrevistas en profundidad y grupos focales para captar aspectos detallados y formular hipótesis preliminares.

Previo a la entrevista se entregará un documento de consentimiento informado a cada entrevistador, con el fin de proteger su identidad y sientan más seguridad al responder cada pregunta realizada.

Para el análisis de información y recolección de la misma, se llevará un completo manejo ético y dentro de la matriz o cuadro personal interno donde se colocará los datos, se plasmará los homónimos o calificativos necesarios para identificar de forma anónima a los participantes.

Este tipo de proceso como la entrevista con preguntas semiestructuradas a implementar, ayudará a analizar aquellos resultados recolectados, y para que el investigador pueda identificar categorías o características que se plantearon en el marco teórico.

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación

La información obtenida por la investigación, fusionando la información teórica y los referidos de otros estudios realizados en el campo de Trabajo Social y Salud Ocupacional, demuestran la relevancia de identificar las demandas y vacíos que tienen los profesionales de esta área, acotando que en la actualidad varios Trabajadores Sociales se convierten en individuos polifuncionales y por ello, el comprender sobre Salud Ocupacional es importante debido a que, estas dos áreas se vinculan de varias formas al momento de desarrollar su labor. Dentro de los hallazgos investigativos de forma general se encontró la falta de conocimiento de ciertos profesionales de Trabajo social con respecto al campo de Salud Ocupacional. Algunos trabajadores sociales no quisieron participar porque mencionaron de forma personal que ellos no han tocado el tema de seguridad ocupacional y, por ende, no iban a poder desarrollar de forma adecuada sus respuestas, por otro lado, había profesionales de la misma área que, aunque no hayan abordado su práctica laboral en este campo de salud ocupacional, si tenían conocimiento por la formación académica recibida y por ende se sentían capaces de participar.

A partir de estos resultados obtenidos en este trabajo investigativo, se basan en la Teoría de Acción Razonada creada por Martín Fishbein y Azjen en 1970, se centra en la forma en que las personas toman las decisiones con el fin de buscar aquella forma más llevadera y efectiva para el cumplimiento de los objetivos. En relación a los trabajadores sociales, esta teoría permite comprender la forma de abordar y poder realizar cambios que sean relevantes y que sumen de forma positiva hacia los comportamientos y bienestar del colaborador. En las variables asentadas, se encuentran: el perfil del trabajador social, desempeño de los trabajadores y experiencias del profesional de trabajo social (González & Izquierdo, 2023).

Esta teoría se vincula a estas variables debido a que, al analizar el perfil del trabajador, permite considerar aquellos factores como actitudes que de cierta forma son vistos desde el punto psicosocial y a su vez comprender si el trabajador social es alguien capaz de tomar decisiones que influyen de forma constructiva hacia el colaborador.

En el segundo objetivo se maneja el desempeño del trabajador social, la teoría de acción razonada se vincula porque siempre la empresa se plantea objetivos y los mismos deben ser cumplidos por sus trabajadores, por ende, los encargados de mantener un correcto bienestar y comportamiento humano son el área de trabajo social y su desempeño se evaluará mediante el cumplimiento de metas y objetivos que ayudan a tomar decisiones racionales siendo este un factor clave de la teoría; por último la tercera variable se relaciona con la teoría al conocer los antecedentes laborales mediante su comportamiento adquirido acorde a las los hábitos y experiencias que ha desarrollado en distintas funciones o labores, estos comportamientos inciden en conocer el actuar del profesional ante su forma de tomar decisiones y que estas sean eficientes y efectivas, el desempeño ayuda a obtener una previa visualización de la conducta humana del individuo.

En la investigación se derivan tres variables siendo estas: perfil del trabajador social; desempeño de los trabajadores; y experiencias profesionales del trabajador social.

La primera variable se refiere al perfil del trabajador social, la misma de la cual se desglosa la subvariable de características necesarias en el campo de salud ocupacional, al recopilar información se encuentra que la variable se puede descomponer en varios indicadores, considerando el elemento principal que es el perfil del trabajador social. Los indicadores se basan en las actualizaciones de demandas existentes en esta área, la adaptación que el trabajador social tenga acorde con su perfil y la preparación en el campo.

La segunda variable se vincula al desempeño del trabajador, derivándose así la subvariable de las funciones y roles al momento de laborar. Este tema de salud ocupacional ha sido estudiado desde hace varios años, sin embargo, existen incógnitas que permiten ampliar y dividir esta variable a través de varios indicadores como la capacidad de intervención, la agilidad de su desempeño, forma de cumplir sus labores, y el trabajo en equipo.

Por último, la variable de experiencias del trabajador social se presentó ante la necesidad de conocer la opinión del trabajador social en este campo; a su vez, se deriva la subvariable de conocimientos en su formación y en la práctica y de la misma se desglosan los indicadores como, manejo personal de sus relaciones en el ámbito laboral, su calidad de labor que ha adquirido y el manejo de sus funciones desempeñadas, todo esto es descrito mediante las experiencias del trabajador social en las distintas áreas y roles.

6. Resultados

“Perfil del Trabajador Social que se desempeñan en el área de la salud ocupacional”

El perfil del trabajador social desde el punto de vista profesional ha venido evolucionando en la actualidad como menciona Lic. Colque “A medida que surgen nuevos desafíos sociales y económicos, esta disciplina ha evolucionado para abordar problemas contemporáneos como la desigualdad económica, la salud mental, el cambio climático y la justicia social. Además, la salud mental ha surgido como una de las principales preocupaciones del siglo XXI. Con el aumento de trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés postraumático, los trabajadores sociales están capacitados para ofrecer apoyo psicológico y emocional a quienes atraviesan dificultades. En muchas ocasiones, se convierte en la primera línea de apoyo para personas que no tienen acceso a servicios de salud mental especializados, trabajando de cerca con otras disciplinas para ofrecer un enfoque integral de tratamiento”.

Por tal motivo el perfil de trabajador social viene adquiriendo notabilidad mayor, debido a que hoy en día es de mucha importancia el bienestar integral de los colaboradores y el velar por mejorar las condiciones laborales saludables, de esta forma se fomenta entornos laborales que favorezca el bienestar y la productividad.

En el campo de la Salud, el trabajador social desde lo que menciona (Ituarte,1992) es una persona que tiene como actividad profesional investigar y analizar aquellos factores que afectan tanto de forma física como mental, deben ser personas conscientes de la realidad y tratar de identificar las relaciones que tienen sus colaboradores.

Por otro lado (Arroyo, et al., 2012, pág. 27) el objetivo del trabajo social en la salud es identificar e intervenir en los factores sociales que inciden en las condiciones de salud de la población, derecho habiente a través de un proceso metodológico tendiente a propiciar que la población usuaria participe en el desarrollo de acciones de promoción, protección, conservación y recuperación de la salud basadas en sus necesidades; por lo que una de las fortalezas que aporta al cumplimiento de este propósito es que las competencias del trabajador social permita manejar metodologías propias de la profesión a través de la investigación y el diseño de planes de intervención que propicie la autonomía y empoderamiento del usuario (paciente) en la necesidad de mejorar sus condiciones de salud, pasando de su perspectiva de víctima a mirarse como un sujeto de derechos.

Varios de los entrevistados mencionan que dentro de sus funciones han tenido que experimentar transformaciones significativas que son requeridas por las organizaciones, debido a las nuevas demandas sociales, económicas y tecnológicas.

Mencionan que además de su rol tradicional en la intervención directa con los trabajadores, han tenido la necesidad de ser expertos en el análisis y la adaptación a políticas sociales cambiantes, además colaborar interdisciplinariamente con otros departamentos.

La incorporación de herramientas tecnológicas, como las plataformas digitales y el uso de redes sociales para promover la inclusión, también se ha vuelto fundamental, por ello nos comentan los entrevistados que tienen la necesidad de estar constantemente actualizados y mantener una educación continua, sobre todo en áreas relacionadas con la salud, como el bienestar emocional y la gestión del estrés, se ha vuelto crítico. Los entrevistados recalcan que es de suma importancia que las organizaciones pongan énfasis en las capacitaciones continuas a los trabajadores sociales ya que esto les permite abordar de manera más efectiva los problemas de salud mental, tanto en los individuos con los que trabajan como en ellos mismos, esto debido a la eminente carga emocional que implica su trabajo.

Por todo lo antes mencionado, los entrevistados mencionan que el perfil del trabajador social que se desempeña en el área de la salud ocupacional debe ser considerado un recurso clave dentro de las organizaciones.

Subrayan que su papel es fundamental para promover el bienestar de los empleados, ya que ellos son los encargados de gestionar los factores psicosociales que impactan la salud emocional y el rendimiento laboral. Los entrevistados enfatizan que, para que los trabajadores sociales puedan desempeñar su labor de manera efectiva, es esencial que reciban el apoyo y la valoración necesaria.

Señalan que cuidar el bienestar de ellos es crucial, ya que solo así podrán ofrecer el acompañamiento adecuado, promoviendo un ambiente laboral saludable, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer la eficiencia y rendimiento de las organizaciones.

Desempeño de los Trabajadores Sociales en el campo de la Salud Ocupacional

El desempeño de los profesionales de esta rama en el campo de la Salud Ocupacional es fundamental porque mediante ellos se promueve un entorno saludable, agradable y así de cierta forma prevenir riesgos considerados como psicosociales.

Como menciona el Modelo de Creencias de la Salud, en la disciplina de la psicología, se plantea que el comportamiento en el área de la salud surge desde la disciplina de la psicología, del cual se fijan y derivan ciertos comportamientos en la salud y por ello arroja resultados de un compendio de creencias y evaluaciones que se realizan de forma interna del cual el individuo adquiere sobre cierta situación.

Esta teoría resalta cómo las creencias personales de los individuos sobre su salud afectan sus comportamientos en relación con la prevención y el tratamiento de enfermedades.

Otra de las teorías que contribuyen para que los Trabajadores Sociales puedan comprender cómo las creencias y actitudes de los individuos influyen en su comportamiento, es la Teoría de la Acción Razonada desarrollada por Martin Fishbein e Icek Ajzen que se centra en cómo las personas toman decisiones. Desde el punto de vista de la teoría, los individuos siempre están en constante búsqueda de la forma que sea efectiva para el alcance de los objetivos. Al momento que toman decisiones, se debe pensar en primer lugar en lo que se planteó como aquel objetivo general para así, luego evaluar los resultados y consecuencias de la decisión tomada en curso sobre la acción.

La teoría que se basa, acerca de que tomar decisiones es muy relevante para los profesionales de trabajo social en el campo de la salud ocupacional, debido a que, las decisiones que se tomen con respecto a sus colaboradores en el ámbito de la salud inciden sobre el bienestar

laboral y también sobre su participación en su entorno y actividades que se llegan a influenciar por sus creencias y metas establecidas.

En cambio, la Teoría de la Motivación para la protección, se enfoca que comprender aquellas conductas para protegerse ante alguna crisis o amenaza que sea percibida, además se derivan de premisas que los individuos las acogen para motivarse a ellos mismos y sentirse más seguros y mantener su característica de supervivencia, el cual es indispensable en el área de Salud Ocupacional, en la cual los colaboradores enfrentan varios riesgos en su salud.

Los entrevistados nos manifiestan como el aprendizaje de las teorías y la capacitación continua ayudado en su desempeño en el campo de salud, mencionan que les ha permitido entender mejor las necesidades emocionales y psicológicas de los colaboradores para abordar de manera precisa y efectiva.

En las entrevistas con los Trabajadores Sociales menciona la importancia de su desempeño en la participación en el área de Salud, ya que pueden intervenir de manera efectiva en la prevención de riesgos psicosociales, ellos nos comentaron ejemplos de cómo, un trabajador social identifica que un empleado tiene creencias erróneas sobre los beneficios de ciertos tratamientos médicos o medidas de seguridad en el trabajo, ellos nos comentan que actúan inmediatamente con intervenciones que cambien esas creencias, fomentando de esta forma una toma de decisiones más consciente y favorable, beneficiosa para su salud, de esta forma menciona que incentivan una cultura preventiva, basándose en la percepción de riesgo y los objetivos de salud, logrando impulsar la adopción de comportamientos que mejoran la salud ocupacional y la reducción del ausentismo.

Los entrevistados indican que con los nuevos enfoques que han venido adquiriendo, ha beneficiado en su desempeño en las intervenciones, esto siempre con el fin de que exista una

mejoría en la conciencia y actitud encaminada a la salud ocupacional. Los entrevistados destacan que uno de los nuevos enfoques clave en el trabajo social dentro del área de salud ocupacional es el fortalecimiento de las campañas de sensibilización preventivas de salud, además de capacitaciones para la protección y programas psicosociales. Antes comentan que las campañas se centraban principalmente en la intervención ante enfermedades o crisis, ahora abordan de manera proactiva el bienestar integral de los colaboradores.

Por otro lado, comentan que además es fundamental fortalecer y establecer una comunicación segura y clara entre los colaboradores y la empresa, especialmente en lo que respecta a la salud. Recalcan que una comunicación efectiva no solo facilita el acceso a la información sobre las campañas preventivas de salud, sino que también genera un ambiente de confianza donde los empleados se sienten cómodos al expresar sus preocupaciones y necesidades relacionadas con su bienestar.

Algo que nos mencionan constantemente en las entrevistas realizadas es como los trabajadores sociales, están sumamente involucrados en la identificación de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esto se alinea directamente con el Modelo de Creencias en Salud y la Teoría de la Acción Razonada, ya que ambas teorías exploran cómo las creencias y percepciones de los individuos influyen en su comportamiento relacionado con la salud, ellos nos mencionan de cómo los colaboradores perciben los riesgos psicosociales, y como a través de la salud ocupacional les permite diseñar intervenciones que fomentan comportamientos más saludables y la adopción de medidas preventivas, que ayudan a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, mejorar la productividad, y en sinergia con los equipos interdisciplinario aportar de manera positiva para el crecimiento de las organizaciones.

Las experiencias que ha tenido los Trabajadores Sociales a la integral las teorías del

Modelo de Creencias en Salud, la Teoría de la Acción Razonada y la Teoría de la Motivación para la Protección en la práctica de la salud ocupacional, les ha permitido desempeñar de manera interdisciplinaria y lograr cumplir los programas preventivos para ser más efectivos y mejorar la salud y el bienestar de los empleados. Estas teorías influyen en la participación de los empleados, en las iniciativas de salud, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad y en el ambiente laboral.

La experiencia de trabajar interdisciplinariamente comenta los Trabajadores Sociales, les ha brindado una visión más integral e individual, esto les ha permitido que se detecte de manera proactiva los riesgos considerados como psicosociales, para que puedan llevarse a cabo una implementación idónea en los programas de prevención que se quieren emplear de acuerdo a aquellas necesidades requeridas y que sean específicas.

Como mencionan los entrevistados, esto ha contribuido tanto al bienestar integral del colaborador, como al impacto efectivo de la productividad, minimizando así el índice de ausencia laboral y prolongada ya sea por enfermedades u otras razones, todo esto se ha dado por el cambio positivo e implementación adecuada de la prevención y los diversos programas.

El trabajar de forma interdisciplinaria como menciona los entrevistados, mejora el sentido de pertenencia entre los colaboradores porque de cierta forma se sienten acompañados por la organización. En el momento que los empleados observan que la empresa se concentra en la salud y vela por su bienestar, además que existe un desarrollo de campañas y programas preventivos y por ello aumento su satisfacción en la organización. Como resultado de aquello, se minimiza el ausentismo y además se fortalece la cultura organizacional de forma positiva, en donde prevalece la salud y seguridad, afianzado el compromiso de los colaboradores.

Por ello en los resultados que se obtuvieron mediante las entrevistas reflejan la importancia

colaborativa de forma interdisciplinaria, sobre todo en lo que compete identificar a tiempo los riesgos en todos los ámbitos, de esta forma permitirá que se implementen programas y estrategias de prevención que se adapten a las necesidades de la organización y sus trabajadores.

Los entrevistados tuvieron coincidencias en que estos cambios en la colaboración traían consigo varias mejorías no solo en la salud, sino que en la armonía laboral y por ello se fortalecía de forma notoria la cultura organizacional de forma positiva.

Entre los hallazgos que más se destacan, es el trabajo en equipo en las diversas áreas lo cual permite que se genere un seguimiento idóneo para el ambiente y salud de los colaboradores, manteniendo el recibimiento del manejo necesario para que se incorporen a sus labores de forma efectiva y eficiente después de un tiempo prolongado ausente. Sin embargo, esta acción no asegura la recuperación del colaborador, pero si optimiza aquellos recursos disponibles los cuales impactan en el desarrollo organizacional.

Los profesionales entrevistados, mencionan que es de suma importancia contar con el apoyo de los líderes, puesto que ellos son los que tienen el poder de fomentar una cultura de bienestar y garantizar la implementación de políticas de salud adecuadas, y al contar con un enfoque integral donde se considera las necesidades de los empleados, visiblemente le permitirá contribuir significativamente en el mejoramiento de la productividad y la retención del talento.

Los entrevistados adicionalmente nos comentan que los programas preventivos no solo ayudan a minimizar enfermedades y ausentismo, sino que generan un sentido, seguridad y bienestar entre los empleados.

Al sentir que la empresa se preocupa por ellos y su entorno, siente más compromiso generando un sentido de pertenencia y mejora el clima organizacional.

7. Discusión

Este capítulo tiene como objetivo llevar a cabo el análisis y contraste de los resultados obtenidos de la investigación, para poder conocer su relevancia e implicaciones del objeto de estudio, de esta manera interpretar en función a las hipótesis planteadas y relacionar con las teorías que se fundamenta el trabajo.

Dentro de las encuestas pudimos apreciar como las experiencias de los Trabajadores Sociales, permiten resolver y guiar de manera adecuada las percepciones, creencias y comportamientos de los empleados respecto a su salud ocupacional. Contrastado con lo indicado por Lopera, Cadavid y Ayala (2023), resaltando que, para los profesionales del cuidado de la salud no podría pasar desapercibida la cultura, como una variable que no solo afecta a los receptores del cuidado, sino también a ellos mismos.

De ahí radica lo importante de las creencias que tienen los colaboradores en conjunto con los profesionales de la salud, porque estos influyen en su comportamiento y valores, llegando a afectar la percepción de su salud o enfermedad que presenten. Los trabajadores sociales tiene diversas influencias en el ámbito cultural y por ello pueden visualizar un impacto en su forma de interactuar con sus colaboradores y en la toma de decisiones. Es fundamental que se pueda reconocer estas diferencias en las culturas y así mismo respetarlas para poder mejorar las formas de comunicación y atención, presentando unos mejores resultados en el ámbito médico, con el fin de promover un mejor entorno laboral y equitativo.

Ambas ramas, tanto de Trabajo Social como Salud Ocupacional, se vinculan fuertemente, debido a que, se complementan para velar por el bienestar de los trabajadores y que todo siga en un orden establecido para así poder obtener un buen ambiente laboral y exista una producción positiva. De acuerdo con (Gómez A. , 2021) en el caso de accidentes laborales, la responsabilidad

se impone ante las máximas autoridades y el departamento encargado de velar por el bienestar de los colaboradores, los mismo que deben tener claro todos los métodos de seguridad a implementar y las medidas necesarias para reducir los riesgos y que puedan continuar con sus labores. Es así que esto se complementa con lo que indican los entrevistados, haciendo alusión que las funciones que deben de tener los encargados de estos campos vinculados son las de analizar de forma completa el bienestar tanto en salud física como en salud mental tomando como referencia temas relacionados a seguimiento de atención, a seguimiento evolutivos del caso médico para recibir la atención oportuna.

Otro de los factores que nos comentan los Trabajadores Sociales es como los programas de prevención y sensibilización permiten crear más consciencia a los trabajadores y generar compromiso y satisfacción, logrando así mejorar la productividad. El generar estas intervenciones permite comprender la gravedad, generando nuevas actitudes a los comportamientos preventivos. Por eso la importancia de buenas actitudes hacia la salud y crear un entorno organizacional que valore el bienestar emocional de los empleados, fundamental para mejorar la intención de los trabajadores de participar activamente en programas de salud y bienestar.

La (OIT, 2019), hace referencia a la presencia de los riesgos psicosociales que requiere cierta atención con el fin de que se determine las diferentes circunstancias que se generen en el área laboral y los cuales inciden de forma negativa presentándose así el estrés laboral y por ello, con el fin de reducir este factor considerado como riesgo se necesita del trabajo de ambas áreas como Salud Ocupacional y Recursos Humanos, para que puedan introducir o implementar ciertos modos de evaluar el desarrollo mental o psicosocial y así gestionar de mejor forma la condición de la salud mental de los colaboradores, por eso, los entrevistados concuerdan que los profesionales del Trabajo Social deben de tener aquellas habilidades de prevención además de,

brindar apoyo emocional y psicológico a quienes enfrentan problemas de salud, todo esto debe ser en conjunto con el área de Salud Ocupacional, quienes también ayudan con el proceso que se presenta en el problema de los riesgos psicosociales.

Como expresa (Castro, 2018), la exposición a los diversos riesgos en las empresas y estos son mayormente asociados a distintos agentes físicos o del entorno, los cuales en ciertos casos requieren de evaluaciones más específicas y se suelen asociar a cambios psicológicos ante mucha carga laboral combinado con el estrés, además se destaca aquella necesidad de mejora para la optimización de buenas condiciones en el trabajo y así accionar de forma positiva hacia los colaboradores tanto en su seguridad como en su salud y generar aquel desarrollo necesario en su satisfacción. Si bien es cierto, el papel de las evaluaciones desde el punto metodológico es muy importante con el fin de ser más verificable; también está el otro lado donde se encuentran roles y funciones consideradas indispensables en estos campos, como lo son el acompañamiento y el abordamiento en el caso de sufrir algún tipo de accidentes dentro de la organización o en casos especiales también se considerarían los que suceden fuera de la organización y afecten el rendimiento del trabajador.

Contrastando con la información recopilada en el marco teórico, específicamente lo indicado por Torres (2024), quien hace referencia a que “cuando la intervención se realice en personas determinadas, no se las considerará sólo como objeto de prevención, sino como posibles agentes preventivos y de Promoción de Salud. Por tanto, la actuación se programará teniendo en cuenta su posible influencia en otras personas, ya sea a nivel interpersonal o social, en el caso de personas relevantes en la comunidad, que puedan actuar de mediadores sociales”.

Por lo tanto, el Modelo de Creencias en Salud como la Teoría de la Acción Razonada proporcionan marcos conceptuales sólidos para explicar cómo los trabajadores sociales en salud

ocupacional pueden influir en las creencias, actitudes, normas y comportamientos de los empleados, facilitando su bienestar y reduciendo los riesgos laborales por tal motivo la importancia de motivar cambios en las actitudes y comportamientos para mejorar la salud. En otra de las preguntas realizadas, nos comentan algo muy importante que los Trabajadores Sociales realizan, estos son los espacios de conversación que permiten estar más en contacto con los colaboradores generando comunicación efectiva, logrando que las personas puedan compartir, reflexionar y generar nuevas ideas o entendimientos, permitiendo generar estrategias de Bienestar Emocional.

Los actuales Trabajadores Sociales consideran importante apoyar el bienestar de los colaboradores que laboran en la organización porque así, se crean relaciones de confianza con las personas que atienden, poder establecer espacios seguros, y que puedan tener la confianza de contarme los problemas que acontecen no solamente a nivel laboral, sino también a nivel personal. Entonces, como primer punto es el tema establecer espacios seguros y constantes donde puedan formar parte de este apoyo, tratar de dar soluciones, tratar de direccionarlos y encontrar soluciones.

Si bien es cierto, desde la formación no solo se enfocan a este campo ocupacional, sino más bien abarcan varias áreas que aportarán en sus labores futuras, por ello, en las entrevistas realizadas a los profesionales de Trabajo Social, se evidenció como varios de ellos no tenían un conocimiento o experiencia netamente sobre Salud Ocupacional, sin embargo, mediante sus labores y su carrera, además de capacitaciones, han logrado obtener material que les ha sido indispensable para entender más de la importancia de este campo en relación al Trabajo Social.

Las relaciones de cooperación que han surgido se han definido mediante la comunicación efectiva y división correcta de los roles. El tema de capacitaciones es importante en este ámbito porque eso ayuda a fortalecer las relaciones entre trabajo social y salud ocupacional que van arraigados para estructurar un mejor trabajo. Estas relaciones de cooperación ayudan a armar

estrategias para tratar aquellos temas. La planificación de actividades en lo que compete al rol de cada persona incide en una mejor relación de cooperación.

Los resultados de las entrevistas, concuerdan con lo indicado por Mateo (2024), quien menciona que, “el diálogo constructivo es una herramienta esencial para resolver conflictos, construir relaciones y alcanzar metas comunes, y su relevancia es evidente en diversos contextos, desde ámbitos familiares hasta entornos laborales y comunitarios”.

Los espacios de conversación es una herramienta eficaz para modificar creencias, actitudes y comportamientos de los empleados, de acuerdo con las dos teorías que se han venido trabajando, estos espacios permiten aumentar la percepción de riesgo y gravedad de los problemas, el explicar los beneficios de la prevención, y superar las barreras que puedan enfrentar los trabajadores para adoptar prácticas saludables y a su vez permite genera planes de intervención de varios aspectos, sea este salud, familia. Algo que es muy importante y que los Trabajadores Sociales mencionan en las entrevistas, es sobre reconocer que, si no existiera la teoría, es decir, no tuviéramos explicaciones organizadas, modelos o marcos conceptuales para entender el mundo. Por ello a teoría les ha brindado poder entender fenómenos, porque sin ella, estarían mucho más limitados a la comprensión del mundo, y probablemente seguiríamos viviendo en un estado de desconocimiento similar al de sociedades antiguas.

Los resultados respaldan lo indicado por Brailovsk (2017), quien menciona que esta teoría es un conjunto de hipótesis, conceptos, principios y modelos explicativos que intentan dar cuenta de una realidad concreta. De acuerdo a la filosofía, es un sistema de ideas que trata de explicar los fenómenos de la naturaleza. La teoría es una herramienta metodológica que permite interpretar y comprender un fenómeno determinado. Esta herramienta se construye mediante la realización de un análisis minucioso de los hechos, los cuales se organizan sistemáticamente y se formulan

hipótesis. Estas hipótesis se someten a pruebas empíricas y, si son refutadas, deben ser rechazadas. Finalmente, el resultado de las pruebas debe ser seleccionado para ser incluido en la teoría.

De acuerdo a las teorías mencionadas los espacios de conversación se alinean con teorías mencionadas, ya que estos espacios permiten receptar la percepción de riesgo y promover prácticas preventivas al proporcionar información sobre los peligros laborales. A su vez, la TRA explica cómo las actitudes y normas sociales influyen en las decisiones de los empleados, permitiendo la adopción de comportamientos saludables. De esta forma los espacios pueden generar modificación de actitudes y fortalecen las normas subjetivas, creando un entorno en el que la salud ocupacional se considera una prioridad. Así, contribuyen a mejorar la integridad, seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura organizacional positiva,

Algo que llamó la atención en las entrevistas, es cómo sus funciones han trascendido, el Trabajador Social ha tenido que evolucionar y ha dejado de ser el tradicional, ahora es uno de los pilares importantes dentro de la organización, ya que se encuentra inmerso con otras disciplinas y ha tenido que trabajar de manera interdisciplinaria con otros departamentos, lo que ha hecho que tenga que obtener más conocimientos para poder aportar de manera sinérgica con ellos, de esta manera no solo adquirido nuevos saberes sino que aportado de manera significativa para el bienestar de los colaboradores y la organización.

Varios de los entrevistados confirman lo mencionado por (González M. , 2008), que el trabajo interdisciplinario se complementa por un grupo de trabajadores que se dirigen hacia el análisis de diversas disciplinas que son de formación, y por ello demandan fuertemente una lógica para afrontar las problemáticas existentes en el entorno laboral, por ello, en las respuestas obtenidas se discute que el método interdisciplinario es una forma positiva de complementar varias

áreas profesionales y en particular con el tema del bienestar, estos son los campos de Trabajo Social y Salud Ocupacional.

El trabajo interdisciplinario es la forma en la que los que integran el equipo y entorno laboral puedan ayudarse y colaborar entre sí con el objetivo de finalizar un proyecto planteado. Esta forma de trabajar se realiza muy seguido en campos investigativos y de desarrollo, en los que se necesita de varias disciplinas para culminar el proyecto. Este trabajo que es interdisciplinario es de utilidad en el área empresarial en los cuales se necesita la colaboración de algunos departamentos o áreas para dar por terminado el proyecto o tarea Guamán (2020). También contrastando con lo indicado por Vargas y Lara (2023), quien indica que el perfil profesional de los trabajadores sociales del siglo XX, la sociedad moderna atraviesa por varias transformaciones en todos los aspectos como políticos, económicos, etc. En donde se juntando todas estas áreas de intervención de los profesionales de la rama del trabajo social. En este aspecto es necesario que profesional tenga como características una gama de muchos conocimientos teóricos y de metodologías, sin dejar de lado los valores y actitudes que son imprescindibles en una sociedad tan cambiante debido que, permite que se desenvuelva un mejor proceso de desempeño en lo laboral.

Por eso la importancia del trabajo interdisciplinario del trabajador social, ya que se relaciona con las teorías mencionadas, porque al integrar el conocimientos y enfoques de diferentes disciplinas nos permite comprender mejor las actitudes, creencias y motivaciones de los individuos hacia su salud y bienestar. El trabajador social, al colaborar con otros profesionales, puede identificar las amenazas percibidas por los individuos, mejorar sus percepciones sobre la efectividad de las intervenciones y motivar cambios de comportamiento, ya sea en el ámbito

personal o organizacional, de esta forma aportaría generando estrategias que aborden tanto las creencias sobre la gravedad de los problemas como las barreras para tomar acción protectora.

El trabajar de forma interdisciplinaria ayuda a que surja una mejor empatía entre todos los trabajadores, porque algunos han desarrollado diversos roles y eso genera el compartir conocimientos en las distintas disciplinas y habilidades. Un resultado positivo se refleja al trabajar de esta forma porque brinda diversas perspectivas y puntos de vista entre un trabajador social y el área de seguridad ocupacional, esto permite mejor la productividad en el lugar de trabajo.

Algunos de los trabajadores sociales están laborando en lugares hospitalarios, y por ende al momento de atender a los pacientes, han tenido que entablar procesos de salud ocupacional. Todos están de acuerdo que estos procesos se realizan de formar coordinada con el departamento de trabajo social, debido a que van ligados para un beneficio en común siendo este el bienestar ante cualquier incidente laboral que se presente.

En las entrevista los trabajadores sociales nos conversaron además de cómo es importante las competencias valoradas en ellos, puesto que sin esta no podrían obtener resultados que permitan poder llevar intervenciones para mejorar la situaciones presentadas, ellos nos recuerdan que no existir habilidades interpersonales, comunicación, capacidad acompañamiento emocional efectivo, empatía, conocimiento de la normativas, habilidad para trabajar en equipo, cooperación interdisciplinaria, no podrían encontrar la raíz a los problemas , puesto que estos atributos permiten acceder de manera más confiable a la fuente raíz de los que sucede y poder generar cambios significativos para mejorar el bienestar en ellos.

Con respecto al tema de las competencias, funciones y habilidades, es necesario poner límites y más aún si hay condiciones peligrosas, por ello es de suma importancia reunirse con los encargados de la empresa para colocar límites, aunque en ciertos casos los mismos no se respetan,

es por eso que se deben reportar aquellas condiciones inseguras con la administración encargada de Salud Ocupacional. Delegar las actividades de forma inteligente es importante, esto evita sobrecargar de tareas a los trabajadores. Un buen gerente debe transmitir confianza con comunicación y mostrar que sabe acoger sus responsabilidades. Una opción amigable con sus trabajadores, es establecer momentos de descanso por la carga de trabajo que se les pone, no siempre es necesario que este sea extenso, pero si para que se puedan desconectar un momento y recarguen sus energías, estos son pequeños momentos de motivación que ayudan a que exista un mejor desenvolvimiento en su labor, actividades como estas se aprenden en los talleres o charlas que se realizan en conjunto con el área de Trabajo Social y Salud Ocupacional, quienes se encargan del bienestar de los colaboradores de la organización.

De acuerdo con lo indicado por Castillo, Campos, Ramos y Lombardo (2022), las funciones del trabajador social en el campo de salud, “el trabajador social en salud es el profesional del equipo multidisciplinar que conoce las carencias y necesidades sociales que inciden en el proceso salud-enfermedad, identifica las redes familiares y sociales, en el que promueve la utilización de los recursos disponibles, a través de funciones de investigación, planificación y programación, educación social, promoción, prevención, asesoría social y gestión de recursos sociales y/o sanitarios, orientadas a la recuperación de la salud y a la participación de individuos”.

El trabajador Social al integrar sus competencias dentro de un equipo multidisciplinario, no solo influye en las creencias, actitudes y comportamientos de los individuos respecto a su salud, sino que también potencia la efectividad de las intervenciones a través de su conocimiento de las necesidades sociales y el manejo de recursos. Aplicando el Modelo de Creencias en Salud, puede modificar percepciones sobre la salud y promover conductas preventivas; con la Teoría de la Acción Razonada, fortalece la intención de los pacientes para seguir los tratamientos, y mediante

la Teoría de la Motivación para la Protección, aumenta la percepción de amenaza y la eficacia de las intervenciones protectoras. Las competencias del trabajador social, como la gestión de recursos, la planificación y la educación, benefician directamente el bienestar de los pacientes, mejorando su participación en el proceso de recuperación y fortaleciendo el impacto del equipo multidisciplinario.

Hoy en día el tema de Salud Ocupacional está teniendo una fuerte posición en varios campos profesionales, sin embargo, según lo indicado por la (OIT, salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe., 2020) consideraba que este campo no ha sido atendido de la forma correcta, tomando en consideración las diversas faltas de conciencia referentes a la importancia que conlleva emplear las funciones de Salud Ocupacional con el fin de obtener un ambiente laboral sano, además de que se palpaba una débil forma de promover esto dentro de las instituciones. Es importante siempre tener en cuenta que la Salud Ocupacional es vital en las organizaciones o lugares de trabajo debido a que, el estado físico de la persona ante las exigencias, sufren ciertos impactos negativos en que inciden en su desarrollo laboral afectando poco a poco la producción de sus funciones en la empresa.

Y por último algo muy importante y recalcado por los Trabajadores sociales es el vínculo entre la formación académica y la práctica profesional puesto que se evidencia en los resultados, ya que las competencias teóricas adquiridas durante la formación universitaria son aplicadas y enriquecidas en la experiencia laboral. Por ello resaltan que cada vez hay que mantenerse actualizados para poder ser más efectivos y generar valores agregados a la gestión que se realiza. Tal como lo menciona Alfonzo y Delgado (2019) “las prácticas profesionales como Escenario de Aprendizaje para Desarrollar Procesos Cognitivos de alto nivel referente, a las prácticas profesionales como espacio de aprendizaje, llegan a permitir adquirir y desarrollar habilidades en

la profesión sustentadas en el saber hacer y debe hacerse a lo largo de la carrera para lograr el alcance deseado. Es decir, el estudiante al desarrollar competencias se verá capacitado en el mundo laboral-profesional desde los inicios de la formación”.

Tanto el área de Trabajo Social como el de Salud Ocupacional inciden dentro de un análisis exhaustivo en los diversos escenarios de producción, destacando sus importantes funciones multidisciplinarias que conllevan a un reconocimiento en lo que es la prevención y control de crisis, problemas o riesgos en el ambiente laboral, proyectando que a corto y largo plazo se generan cambios tecnológicos que aportan de forma significativa al trabajo en las empresas.

La relación entre la formación académica y la práctica profesional de los trabajadores sociales en salud ocupacional se ve reflejada en su capacidad para aplicar las teorías de salud y bienestar en el entorno laboral. La formación académica proporciona los fundamentos teóricos, que se menciona en este trabajo, son los que permiten complementar con las habilidades prácticas adquiridas durante la experiencia profesional.

Varios de los entrevistados del área de Trabajo Social concuerdan en que es necesario establecer relaciones de cooperación dentro de la empresa tanto con el equipo médico, con las personas de salud ocupacional además de crear red con otras instituciones, hospitales o clínicas, para que también ayuden a la efectividad y los procedimientos cuando se esté atravesando algún problema con un trabajador para que así estas redes de apoyo brinden una solución más acelerada.

Es necesario entender cuál es la necesidad de las personas y que es lo que más se genera en la población de los trabajadores, para según eso armar un plan a mediano o largo plazo, que sea estratégico para poder abarcarlo. Siempre es indispensable mantener una actitud de aprendizaje, de apertura y más que todo actualización ante las nuevas tendencias de salud ocupacional que pueden generar una visión diferente de todo lo que se puede realizar sobre otros seres humanos.

Los trabajadores sociales intervienen en el área de salud ocupacional en las empresas que lo requieran, y a su vez ellos emplean aquella teoría necesaria para comprender y poder cambiar o modificar en los colaboradores sus creencias acerca de lo que se refiere a los riesgos en su entorno laboral, además de, fomentar actitudes consideradas necesarias porque son positivas y ayudan a que se desarrolle más el autocuidado y prevención. La practicidad en el ámbito profesional permite que se aplique el conocimiento adquirido de formas más efectiva para que puedan adaptarse a aquellas intervenciones reales del entorno laboral que además muestra la experiencia y formación académica que adquirieron para optimizar un buen impacto en la salud y bienestar laboral en conjunto con los empleados.

Conclusiones

Finalmente es fundamental que el Trabajador Social, mantenga actualizado sus conocimientos de manera interdisciplinaria, para así asegurar la integridad, equidad, salud y bienestar de los colaboradores. Algunos de los entrevistados mencionan no han trabajado directamente en el área de salud ocupacional, sino en otros campos como seguridad industrial, por tal motivo subrayan que los trabajadores sociales juegan un papel esencial en la implementación de programas preventivos, ya que con sus conocimientos podría aportar de manera significativa en el diagnóstico anticipado de enfermedades ocupacionales. De esta manera los profesionales en Trabajo Social aportarían a mejorar la calidad de vida y bienestar integral de los empleados, ayudando a prevenir riesgos y mejorando el ambiente laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización.

Además, con la coordinación de otros profesionales, como los del sistema de salud pública, facilita la atención oportuna y el acceso a recursos, contribuyendo a una mayor eficiencia en la gestión de la salud laboral. Esta sinergia interdisciplinaria fortalece las estrategias de bienestar organizacional y fomenta un entorno laboral más saludable, tanto a nivel físico como psicológico, lo que favorece el rendimiento y la satisfacción de los empleados

Las relaciones de cooperación que han surgido se han definido mediante la comunicación efectiva y división correcta de los roles. El tema de capacitaciones es importante en este ámbito porque eso ayuda a fortalecer las relaciones entre trabajo social y salud ocupacional que van arraigados para estructurar un mejor trabajo. Estas relaciones de cooperación ayudan a armar estrategias para tratar aquellos temas. La planificación de actividades en lo que compete al rol de cada persona incide en una mejor relación de cooperación.

Por tales motivos los trabajadores sociales cumplen funciones claves y juega un papel importante en la prevención de riesgos laborales y psicosociales, además de generar programas de prevención, que permiten ofrecer apoyo emocional y psicológico, asegurando la atención oportuna a los colaboradores. Además, se encarga de diseñar e implementar programas de bienestar para promover la salud integral en el entorno laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Por ello la importancia de integrar nuevas competencias y conocimientos en salud ocupacional, al perfil del Trabajador Social, ya que son esenciales para el desarrollo de nuevas estrategias donde generen condiciones de trabajo favorables para el desarrollo individual y colectivo. Para que así tengan la capacidad de poder proporcionar apoyo en situaciones de riesgos, para que sus nuevos conocimientos adquiridos tengan la destrezas y habilidades de ofrecer una atención adecuada y comunicación efectiva, y así lograr asegurar el bienestar físico y emocional de los colaboradores. Por estos motivos es de suma importancia la identificación de riesgos psicosociales y la aplicación de programas que sean destinados a generar entornos saludables para el bienestar integral de los colaboradores, de esta forma se consolida una cultura empresarial orientada al cuidado integral de los colaboradores a largo plazo.

Cabe mencionar que la formación académica proporciona es una base teórica esencial para el desempeño del trabajador social en el ámbito de la salud ocupacional, herramientas clave como la evaluación psicosocial y la gestión de conflictos. Sin embargo, es la experiencia práctica ha sido la que ha permitido consolidar y aplicar estos conocimientos, adaptándolos a las situaciones reales del entorno laboral. La combinación de ambos elementos, teoría y práctica, son fundamentales para llevar a cabo intervenciones efectivas que promuevan el bienestar de los empleados y contribuyan al éxito de la organización y obtener resultados favorables.

Algo muy importante que se destacó en el rol del trabajador social en la salud ocupacional, es la importancia de brindar más apertura a los planes y proyectos del área de trabajo social, para así optimizar procesos tradicionales y enfocarse en el seguimiento continuo para mejorar el bienestar de los empleados y la productividad organizacional.

Para la mayoría de los colaboradores han adquirido su experiencia en esta área en la práctica, les permite avanzar más en su proceso de formación y preparación de programas para mejorar el bienestar. Algunos de los trabajadores sociales están laborando en lugares hospitalarios, y por ende al momento de atender a los pacientes, han tenido que entablar procesos de salud ocupacional. Todos están de acuerdo que estos procesos se realizan de forma coordinada con el departamento de trabajo social, debido a que van ligados para un beneficio en común siendo este el bienestar ante cualquier incidente laboral que se presente.

Recomendaciones

Capacitación continua y actualización profesional: Es importante que los trabajadores sociales lleven continuamente actualizaciones y se mantengan al día con las tendencias y avances en el ámbito de la salud ocupacional, incorporando nuevas tecnologías y enfoques innovadores, como el uso de la inteligencia artificial para mejorar la gestión de la salud en el trabajo.

Mantener Redes de apoyo externa: es necesario afianzar y crear aquellas alianzas con las instituciones de salud como hospitales y clínicas, esto permite que exista un proceso más ágil en base a las revisiones médicas y demás servicios que se ofrecen a los empleados, para así garantizar una mejoría en respuestas ante situaciones que sean de emergencia.

Revisión de funciones y roles: Revisar sus descripciones de cargo ya que este evoluciona de acuerdo con las necesidades cambiantes de la organización, adaptando sus funciones tradicionales a nuevos enfoques más estratégicos que integren la gestión de recursos humanos, salud y seguridad laboral.

Mantener apoyo de la Alta gerencia: es fundamental que los colaboradores que se desempeñan en la rama de trabajo social tengan aquel respaldo desde la gerencia y que este no sea momentáneo para que se mantengan aquellas iniciativas que sean de efectividad en el campo de la salud ocupacional. El apoyo de la gerencia en la organización permite que se asegure de forma adecuada aquellos recursos que más adelante facilite el tomar decisiones y así mismo que se garantice aquellas políticas de salud y bienestar de forma estratégica en todo el campo laboral teniendo en consideración que esto es prioritario para que se desarrolle una correcta y positiva cultura organizacional.

En relación a la formación académica y la experiencia adquirida, se destaca que en lo académico se instruye mediante teorías y en la experiencia se va formando a medida que se labora.

La base teórica impartida en lo académico es importante, porque esto interviene de forma adecuada en las actividades que se van presentando y labores que se vayan dividiendo. Es importante recalcar que en la formación académicas de forma partículas, las enseñanzas como: intervención de crisis, temas estadísticos y planificación brindan herramientas que son aplicables para las organizaciones y diversos roles a emplear.

Referencias

- Alfonzo, R., & Delgado, Y. (2019). Las Prácticas Profesionales como Escenario de Aprendizaje para Desarrollar Procesos Cognitivos de Alto Nivel. *Revista Cientific*, 4(12), 351-368.
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.19.351-368>
- Amayo, R. (2019). *La revolución industrial 4.0: transformaciones en las organizaciones y la gestión humana en el periodo 2015-2019*. Obtenido de Repositorio Universidad Piloto de Colombia:
<https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6120/Ricardo%20%20Amaya%20LA%20REVOLUCION%20%204072019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angirama, M. (2018). *Aproximaciones al sobre qué, cómo y para qué de la intervención profesional del Trabajo Social en Atención Primaria en Salud*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Rosario:
<https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/2ff8dacd-3952-4363-bf07-ec179e92125e/content>
- Arrojo, J., & Casado, I. (julio-septiembre de 2021). Concientización facilitadora: alternativa al concepto tradicional de la motivación en el campo de la salud. *Index de Enfermería*, 29(3).
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Internacional Docente 2.0 Tecnología-Educativa*, 19(1).
- Atience, R., & Carrillo, R. (julio de 2023). Contribuciones del pensamiento crítico y creativo a la formación técnica industrial en bachillerato técnico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3784–3803.
doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.870>

- Azcoaga, F. (2018). Construyendo la intervención social. *Papeles del Psicólogo*, 39(2), 81-88.
- Brailovsk, D. (2017). La pedagogía y su vocabulario. *Voces de la educación*, 2(1), 52-62.
- Brodowicz, M. (18 de junio de 2024). *La importancia de la ética en el trabajo social para promover el bienestar social y la justicia*. Obtenido de Aithor: <https://aithor.com/essay-examples/la-importancia-de-la-etica-en-el-trabajo-social-para-promover-el-bienestar-social-y-la-justicia>
- Castillo, A. (enero-junio de 2018). Actitudes hacia la divulgación de la ciencia en la investigación académica. *Revista Reflexiones*, 97(1), 11-25.
doi:<http://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i1.33284>
- Castillo, L., Campos, Y., Ramos, Y., Campos, L., Lombardo, E., Reyes, E., . . . González, E. (2022). Actuación del trabajador social como agente de cambio en la comunidad. *SEMILLA CIENTÍFICA*, 3(3), 196-204.
- Castro, P. (diciembre de 2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 119-128. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Formación por competencias: Reto de la educación superior*, 25(1).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Quito: Lexis. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Córdoba, E., Castillo, J., & Castillo, N. (2018). Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. *Lámpsakos*(19), 55-65. doi:<https://doi.org/10.21501/21454086.2663>
- Correa, M., & Argota, A. (2019). Funciones de los Trabajadores Sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista eleuthera*, 20, 199-217. doi:<https://doi.org/10.17151/elev.2019.20.11>
- Crespí, P., & García, J. (2023). Diseño y evaluación de competencias genéricas básicas para la universidad y la empresa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 1-18. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e22.4600>
- De la Cruz, M. (2021). Trabajo social en el área de salud: funciones desde el ámbito humanista. *Revista Social Fronteriza*, 1(2), 20-37. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6814217>
- Fundación BBVA. (15 de mayo de 2023). *U-Ranking incorpora una herramienta para comparar los resultados en inserción laboral de los diferentes estudios y universidades*. Obtenido de Fundación BBVA: <https://www.fbbva.es/noticias/u-ranking-informe-insercion-laboral/>
- García, F., Boom, E., & Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar-Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 1-21.
- Gestión Digital. (10 de marzo de 2021). *¿Cómo pueden adaptarse las empresas a un mundo en constante cambio?* Obtenido de Gestión Digital: <https://revistagestion.ec/estrategia-analisis/como-pueden-adaptarse-las-empresas-un-mundo-en-constante-cambio/>
- Godoy, O. (21 de marzo de 2021). *Breve historia del Trabajo Social*. Obtenido de Trabajo Social El Salvador: <https://trabajosocialelsalvador.wordpress.com/2021/03/21/breve-historia-del-trabajo-social/>

- Gómez, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. Guayaquil: Archivos de prevención de riesgos laborales. doi:<https://orcid.org/0000-0003-1015-1753>
- Gómez, R. (2018). ¿Qué se ha entendido por salud y enfermedad? *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 36(1), 64-102.
- González, L., & Izquierdo, T. (2023). Aplicación de la Teoría de la Conducta Planificada (TCP) en estudiantes universitarios. *Aula De Encuentro*, 25(1), 4-21.
doi:<https://doi.org/10.17561/ae.v25n1.7642>
- González, M. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(2), 82-99.
- González, M., & Aguilera, L. (junio de 2022). *La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social*. Obtenido de Repositorio Universidad de La Laguna:
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28505/La%20Responsabilidad%20Social%20Corporativa%20y%20el%20Trabajo%20Social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gotay, J. (2018). La calidad de vida y el mejoramiento profesional y humano de los profesores de educación infantil. *VARONA*(2).
- Guamán, B. (septiembre-diciembre de 2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 4(3), 57-66.
doi:<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>
- Guibert, A., & López, F. (abril de 2020). Evaluación por competencias. El caso de la “empresa simulada”. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 181-194.
doi:<http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201939guibert10>

- Guillén, J. (2021). Habilidades del Trabajador(a) Social: Desde la mirada de su acción profesional. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 327-340.
- Gutiérrez, M., Prieto, R., & Carmona, F. (2018). Responsabilidad social como una intervención psicoterapéutica interna en sistemas no clínico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 474-482.
- Heraldo. (11 de abril de 2024). *Hoy Día del Trabajador Social*. Obtenido de Heraldo: <https://www.elheraldo.com.ec/hoy-dia-del-trabajador-social/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- INEC. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Jiménez, B. (2020). Mediación y Trabajo Social: dos conceptos que van de la mano. *Trabajo Social Hoy*(89), 27-38. doi:<http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2020.0002>
- Jiménez, J. (enero-junio de 2017). Historia de la salud ocupacional en la dinámica del docente universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 48-64.
- Leyva, M., Maldonado, R., España, M., & Molina, A. (enero-febrero de 2022). Retos y perspectivas de la formación profesional ecuatoriana. *Conrado*, 18(84), 262-270.

- Lopera, A., Cadavid, S., & Ayala, J. (mayo-agosto de 2023). Creencias y prácticas para el cuidado de la salud de las personas sordas de Antioquia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 41(2), 1-7. doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e351971>
- Marques, J. (2022). Tendencias y desafíos del trabajo social. Una visión desde la realidad portuguesa. *Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*(18), 137-158.
- Marro, K. (enero de 2018). Cuestionar al Trabajo Social desde las luchas y resistencias de las clases subalternas: desafíos y condiciones de futuro para la construcción de nuestro proyecto profesional. *Revista Costarricense De Trabajo Social*(17). Obtenido de <https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/342>
- Martínez, S. (2020). Trabajo Social con enfoque de derechos: implicaciones y disputas de sentido. *Revista Costarricense De Trabajo Social*(35). Obtenido de <https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/367/526>
- Mateo, Y. (2024). Promoción de hábitos de vida saludables en estudiantes del Nivel Primario, Escuela San Vicente y Las Granadinas, Distrito Educativo 02-06. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 3(9), 1130-1163.
doi:<https://doi.org/10.56200/mried.v3i9.8584>
- Mercedes Loor, M. M. (17 de Mayo de 2024). *scielo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200103
- Millán, M., & Sanz, F. (septiembre de 2018). *Conocimiento sobre los derechos humanos del alumnado del Trabajo Social de la Universidad de La Laguna*. Obtenido de Repositorio Universidad de La Laguna:
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/12236/Conocimiento%20sobre%20los%20>

Derechos%20Humanos%20del%20alumnado%20de%20Trabajo%20Social%20de%20la
%20Universidad%20de%20La%20Laguna.pdf?sequence=1

Miranda, S., & Ortiz, J. (julio-diciembre de 2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>

Morán, G., & Muñoz, C. (septiembre de 2020). *Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15618/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-135.pdf>

Navarro, L. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamentan su Aplicabilidad en Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 3(6), 167-186.

OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. *SCIELO*.

OIT. (2019). OIT. *SCIELO*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

OIT. (2019). *SCIELO*. Obtenido de *SCIELO*.

OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. *SCIELO*.

- OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. *Scielo*.
- OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. *Scielo*.
- OIT. (2020). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. *Scielo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de diciembre de 2019). *La OIT y el desarrollo de la formación profesional en América Latina: una historia de cooperación sistemática*.
Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/la-oit-y-el-desarrollo-de-la-formacion-profesional-en-america-latina-una>: <https://www.ilo.org/es/resource/article/la-oit-y-el-desarrollo-de-la-formacion-profesional-en-america-latina-una>
- Organización Mundial de la Salud. (07 de noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Cuyo:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacion-prctica.pdf
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
- Ramón, M., Lalangui, J., Guachichulca, L., & Espinoza, E. (enero-marzo de 2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 2019-229.

- Rivera, A., Fernández, D., & Elizabeth, P. (enero-abril de 2024). Competencias genéricas de los profesionales universitarios priorizadas por el sector laboral: estudio referencial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 12(1).
- Rodríguez, L., Calderón, S., & Bravo, J. (enero-abril de 2019). Retos y limitaciones del trabajador social en las instituciones del distrito 13d01 del cantón Portoviejo. *RECUS Revista Electrónica Cooperación - Universidad - Sociedad*, 4(1), 41-48.
- Sánchez, L. (2018). *Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social*. Obtenido de <https://www.ifsw.org/declaracion-global-de-los-principios-eticos-del-trabajo-social/>
- Soria, C., & Altamirano, S. (2018). *Trabajo Social y la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5759c749-84af-471d-94ec-174f106dabab/content>
- Sumba, R., Rodríguez, C., Saltos, G., & Tumbaco, Z. (octubre de 2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797.
doi:10.23857/pc.v5i10.1851
- Torrez, M. (abril-septiembre de 2024). La disciplina de trabajo social y su intervención en la violencia de género. *Revista Multidisciplinaria*, 4(6), 48-58.
doi:<http://doi.org/10.62319/criterio.v.4i6.27>
- trabajo, O. i. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo aprovechar 100 años de experiencia. *Scielo*.
- UNIR. (15 de abril de 2021). *¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?* Obtenido de UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

- UNIR. (03 de noviembre de 2022). *El Trabajo Social es una rama de las ciencias sociales es una profesión que surgió como una herramienta para que sea efectivas aquellas políticas sociales y poder asegurar el logro de sus fines, además se debe dividir de toda religión para que la interve*. Obtenido de UNIR: <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/trabajador-social-funciones/>
- UNIR. (09 de mayo de 2024). *Trabajo social y salud mental: la importancia de esta relación*. Obtenido de UNIR: <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/trabajo-social-y-salud-mental/>
- Vargas, M., & Lara, D. (2023). La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9608-9630.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6056
- VIU. (29 de octubre de 2024). *Teorías de la motivación en la empresa*. Obtenido de Universidad Internacional de Valencia: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/teorias-de-la-motivacion-proposito-importancia-y-tipos>

Anexos

Anexos 1.

Análisis de variables en este estudio

OBJETIVO	VARIABLE	SUBVARIABLE	INDICADOR
Identificar el perfil del Trabajador Social dentro del campo de la salud ocupacional.	Perfil del trabajador social	Características necesarias en el campo de Salud Ocupacional	Actualización de demandas en el campo. -Adaptación acorde a su perfil. -Preparación para el campo SSO
Describir el desempeño de los trabajadores sociales en el cumplimiento de sus funciones dentro del campo de Salud Ocupacional.	Desempeño de los trabajadores	Funciones y roles al momento de ejercer	Capacidad de intervención -Agilidad de desempeño. -Cumplimiento de funciones. -Trabajo en equipo. -Comunicación asertiva.
Conocer las experiencias del profesional de Trabajo Social adquiridas durante su el desempeño de sus funciones en la vida laboral dentro del área de Salud Ocupacional.	Experiencias del profesional de Trabajo Social	Conocimientos en su formación y en la práctica	Manejo personal de sus relaciones en lo laboral. -Calidad de labores adquiridas. -Manejo de funciones desempeñadas.

Fuente: Elaborado por las autoras.

Anexos 2.

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Guayaquil, __ de __ noviembre de 2024

El presente consentimiento informado, es para asegurar la confidencialidad de la entrevista a realizar y que la misma se desarrolle con el éxito deseado, a continuación, proceda a leer:

Yo _____, C.I _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre "Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de Profesionales en Trabajo de Social en el área de Salud Ocupacional", consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución. Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso el docente de la Maestría de Trabajo Social de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, que guía la investigación. Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. Las Investigadoras Responsables del estudio, Allison Arias Vaque y Karen Espinoza Litama, se han comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, las entrevistadoras me han dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, para ser presentado como parte de la Memoria de Título de las investigadoras. He leído esta hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Guayaquil, a _____ de _____ de 2024.

Firma Participantes

Firma Investigador(a)

Firma Investigador(a)

Anexos 3.

Formato de entrevista

FORMATO DE ENTREVISTA

Investigación sobre Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de Profesionales en Trabajo de Social en el área de Salud Ocupacional

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:

CARGO:

TIEMPO EMPRESA:

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:

El objetivo de esta entrevista es comprender el rol del trabajador social en el contexto de la salud ocupacional dentro de su organización. Las respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos, y se garantizará la confidencialidad de la información.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

¿Está de acuerdo en participar en esta entrevista bajo estas condiciones?

Sí

No

1. Preguntas Generales

Experiencia General:

¿Podría contarme un poco sobre su experiencia en el ámbito de la salud ocupacional?

¿Cómo ha sido su trabajo en colaboración con los trabajadores sociales en este campo?

2. Preguntas Principales (Exploratorias)

1. ¿Cuáles considera usted que pueden ser las funciones que cumple un Trabajador Social en el área de Salud Ocupacional?

2. ¿Qué competencias son valordadas para el desempeño del trabajador social en el ámbito de la salud ocupacional, según las experiencias de las organizaciones?

3. ¿Qué estrategias utilizan los trabajadores sociales para apoyar el bienestar emocional de los empleados?

4. ¿Cómo se desarrollan las relaciones de cooperación entre los trabajadores sociales y las áreas de salud ocupacional?

5. ¿Qué experiencias se observan en el bienestar organizacional y la gestión de la salud ocupacional al trabajar de manera interdisciplinaria?

6. ¿Qué relación establece entre la formación académica que recibió en la universidad y las experiencias de intervención como trabajador social en el campo de la Salud ocupacional?

7. ¿Qué aspectos se consideran clave para optimizar el papel del trabajador social en la gestión de la salud ocupacional dentro de las organizaciones?

4. Cierre de la Entrevista

Agradecimiento y Confirmación de Sigüentes Pasos:

"Muchas gracias por su tiempo y por compartir su experiencia. Para finalizar, ¿hay algo más que le gustaría agregar sobre el papel del trabajador social en la salud ocupacional, o algún aspecto que no hayamos tocado y que considere importante?"

6. Notas del Entrevistador

Observaciones durante la Entrevista:

(Espacio para notas del entrevistador)

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Espinosa Lituma, Karen Valerie, con C.C: # 1714093745 autora del trabajo de titulación: “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional” 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, 13 de enero del 2025



f. _____

Espinosa Lituma, Karen Valerie

C.C: 1714093745

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Arias Vaque, Allison Herminia, con C.C: # 0951793215 autora del trabajo de titulación: “Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional”, 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, 13 de enero del 2025



f. _____

Arias Vaque, Allison Herminia

C.C: 0951793215

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Demandas Empresariales hacia los procesos de formación de profesionales en el Trabajo Social en el área de Salud Ocupacional.		
AUTORES	Arias Vaque, Allison Herminia y Espinosa Lituma, Karen Valerie		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Mejía Ospina Paola Ximena Lcdo. Ramírez Rave, Carlos Mario, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de enero del 2025	No. DE PÁGINAS:	78
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Ocupacional, Bienestar Social, Trabajador Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Demandas empresariales, Proceso de formación, Trabajador Social, Seguridad y Salud Ocupacional		

RESUMEN/ABSTRACT

La formación de profesionales en Trabajo Social, especialmente en el contexto de la Seguridad y Salud Ocupacional enfrenta un gran desafío, como responder a las demandas empresariales que buscan especialistas con habilidades y competencias para gestionar el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, lo que refleja la necesidad de alinear las competencias académicas con los requerimientos del mercado laboral. El propósito de esta investigación fue analizar cómo influyen las exigencias del sector empresarial en Salud Ocupacional en el rol del trabajador social. Este estudio se llevó a cabo a partir del paradigma de investigación interpretativo, enfoque cualitativo de investigación, tipo descriptivo y exploratorio, método inductivo. La muestra que formó parte de este estudio fueron 6 profesionales en Trabajo Social, seleccionados a través de un tipo de muestra no probabilístico intencional. Los resultados de este estudio evidencian que, el perfil de los Trabajadores Sociales en el ámbito de la Salud Ocupacional existe habilidades de identificación y prevención de riesgos psicosociales, implementación de programas de bienestar laboral. La aplicación del Modelo de Creencias en Salud y la Teoría de Acción Razonada destaca la importancia de diseñar estrategias preventivas a las percepciones de los trabajadores. En este estudio se concluyó que, la colaboración interdisciplinaria entre el Trabajador Social y el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional potencian la productividad y bienestar integral de los trabajadores, mejorando el rendimiento organizacional.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993743200 - 0982918766	E-mail: karen.espinosa@cu.ucsg.edu.ec - allison.arias@cu.ecsg.edu.ec
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):	