



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus
condiciones laborales en empresas de alimentos
del sector privado de la ciudad de
Quito en el 2025**

AUTORA

Lara Monar, Ruth Paulina

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

TUTORA:

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas de alimentos del sector privado de la ciudad de Quito en el 2025**, fue realizado en su totalidad por **Lara Monar Ruth Paulina**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

VALENZUELA TRIVIÑO GILDA MARTINA

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Vilma Noemí St.Omer Navarro

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ruth Paulina Lara Monar

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas de alimentos del sector privado de la ciudad de Quito en el 2025**, previo a la obtención del título de **Lcda. en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2025

LA AUTORA

f. 

Ruth Paulina Lara Monar



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Ruth Paulina Lara Monar**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas de alimentos del sector privado de la ciudad de Quito en el 2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del 2025

LA AUTORA:

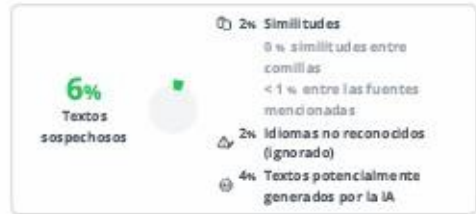
f. _____

Lara Monar Ruth Paulina

REPORTE COMPILATIO



Trabajo de titulación Paulina Lara Monar_01sep25



Nombre del documento: Trabajo de titulación Paulina Lara Monar_01sep25.docx
ID del documento: 174d8b3545b4ba4cc1bddc11aefb5fe124fa61c
Tamaño del documento original: 463,96 kB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 3/9/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 3/9/2025

Número de palabras: 17.222
Número de caracteres: 119.625

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en el área de ... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24346/1/UCSG-468-23900.pdf 26 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (603 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de ... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22182/1/T-U-CSG-PRG-JUR-MD-TSO-172.pdf 18 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (412 palabras)
3	Tesis Carrillo, González, v1.docx Tesis Carrillo, González, v1 #a17rd0 Viene de: de mi grupo 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (311 palabras)
4	Nachaly Freire Juan Vega, P73.docx Nachaly Freire Juan Vega, P73 #56993 Viene de: de mi grupo 9 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (263 palabras)
5	Medina Evelyn, Mosquera Ana - Análisis del impacto del salario emocional en el bienestar de los empleados en el sector público #42a13f Viene de: de mi grupo 7 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (264 palabras)

Firma de Estudiante

f.

Lara Monar Ruth Paulina

Firma de Docentes

f.

VALENZUELA TRIVIÑO GILDA
TUTORA

f.

MUÑOZ SÁNCHEZ CHRISTOPHER
COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar al dador de la vida, a Dios, que me ha permitido llegar a culminar este proceso que nació como un reto profesional y personal.

Extiendo mi agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas y en especial a la Carrera de Trabajo Social por brindarme la formación académica durante este proceso.

Mi reconocimiento a mi tutora, Magister Gilda Valenzuela por su orientación y tiempo otorgado en el desarrollo de este trabajo de titulación.

A mis hijos, por ser mi fortaleza en todo tiempo, por su confianza, por los sacrificios económicos y por entender mi ausencia en muchos momentos, a mi esposo por creer en mí, por ser mi guía, por apoyarme en cada paso, dándome nuevas fuerzas cuando ya faltaban.

A mi mami por sus palabras de aliento y apoyo incondicional, a mi papi, que desde el cielo me envía sus bendiciones y en su memoria sigo a la meta.

Una mención especial a la empresa Vita Alimentos C.A., y al equipo de Talento Humano que miraron más allá de lo que otros miraban.

Este logro no es solo mío, sino de todas las personas e instituciones que me han apoyado, a cada uno de ustedes gracias por ser parte de este proceso que me permite ahora culminar con felicidad y obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social.

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Titulación a mi esposo, a mis hijos y a mi mami, quienes han sido mi fortaleza para continuar y llegar a la meta.

A mi papi, aunque ya no está físicamente conmigo, porque siempre creyó en mí.

A mis hermanos/as por confiar en mí y animarme a seguir.

A la empresa Vita Alimentos C.A., mi fuente de empleo desde hace tantos años, y al equipo de Talento Humano, con quienes pondré en práctica mis nuevos conocimientos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
TUTORA

f. 

WILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

JULIO MARÍA BECCAR VARELA
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES SOBRE SUS CONDICIONES LABORALES EN EMPRESAS DE ALIMENTOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL 2025", elaborado por el/la estudiante RUTH PAULINA LARA MONAR, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	JULIO MARIA BECCAR VARELA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.50 / 10		

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



Coordinador(a) de Titulación

RESUMENX

ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 ANTECEDENTES.....	4
1.1.1 Antecedentes contextuales.....	4
1.3. Preguntas de investigación.....	21
1.3.1 Pregunta principal	21
1.3.2. Sub preguntas de investigación	21
1.4 Objetivos de Investigación	21
1.4.1 Objetivo general	21
1.4.2 Objetivos Específicos	21
1.5 Justificación.....	22
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	24
2.1 Marco conceptual	24
2.1.1 Condiciones laborales.....	24
2.1.2 Clima organizacional.....	29
2.1.3 Trabajo social empresarial.....	32
2.1.4 Salario emocional	33
2.1.5 Precarización laboral	34
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.4. Universo y Muestra.....	44
3.4.3. Criterios de la Muestra.....	45
3.4. Muestreo	45
3.5. Técnicas de Recolección de Información.....	46
3.6.1. Entrevista.....	46
3.6. Análisis de información	46
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	47
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA	69

RESUMEN

El presente trabajo de titulación analiza las percepciones de los Trabajadores Sociales en las empresas alimenticias de sector privado de Quito en el año 2025. La investigación se genera ante la necesidad de conocer cómo se desarrollan las dinámicas laborales de estos profesionales dentro del contexto empresarial caracterizado por la feminización de la profesión, precarización de los salarios y sobrecarga de funciones administrativas. La metodología que se utilizó en esta investigación fue bajo un enfoque cualitativo, nivel descriptivo y método hermenéutico, la técnica de recolección de información fue la aplicación de entrevistas semiestructuradas a Trabajadoras Sociales con el propósito de identificar las condiciones laborales, características del entorno laboral, salario y salario emocional que inciden en su desempeño. Los hallazgos demuestran que, existe un reconocimiento parcial de sus competencias y en los beneficios no monetarios vinculados al salario emocional, aún así, persisten limitaciones vinculadas con la falta de estabilidad contractual, sistemas de recompensas escasos y ambientes laborales que no siempre son los adecuados para realizar efectivamente su trabajo.

La investigación destaca la importancia de fortalecer el rol del profesional en el ámbito empresarial, impulsar programas de crecimiento y capacitación, construcción de políticas que garanticen condiciones dignas y promover la inclusión de indicadores de gestión en la formación académica para vincular la teoría y la práctica en la mejora del bienestar laboral.

Palabras Claves: *Trabajo Social, condiciones laborales, precarización, salario emocional, clima laboral, entorno laboral.*

ABSTRACT

This thesis analyzes the perceptions of Social Workers regarding their working conditions in food companies within the private sector of Quito in 2025. The research arises from the need to understand how the labor dynamics of these professionals develop in a business context characterized by the feminization of the profession, wage precariousness, and an overload of administrative tasks. The methodology applied followed a qualitative approach, descriptive level, and hermeneutic method. Data were collected through semi-structured interviews with Social Workers to identify their working conditions, the characteristics of their work environment, and both their economic and emotional salary, all of which influence their professional performance. The findings reveal partial recognition of their competencies and some non-monetary benefits linked to emotional salary; however, limitations remain concerning contractual instability, insufficient reward systems, and workplaces that are not always adequate for effectively fulfilling their responsibilities. The study emphasizes the importance of strengthening the role of Social Workers in the business sphere, promoting professional growth and training programs, developing policies that ensure decent working conditions, and fostering the inclusion of management indicators in academic curricula to better connect theory with practice in improving labor well-being.

Keywords: *Social Work, working conditions, labor precariousness, emotional salary, work climate, work environment*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social, es una disciplina enfocada en el bienestar del ser humano y la transformación social, actualmente ha extendido su alcance hacia varios sectores, entre ellos el sector empresarial. En Ecuador, en el contexto privado, especialmente en el sector alimenticio, el rol del Trabajador Social es importante ya que atiende las problemáticas y necesidades de los trabajadores y contribuye al fortalecimiento organizacional. Este sector se caracteriza por su importante producción y participación en el desarrollo económico del país, requiere la incorporación de herramientas para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles que mejoren la calidad de vida de los colaboradores, lo que incide en la productividad de las empresas.

Actualmente, las demandas en el mercado laboral han dado paso para la feminización de la profesión, la precarización de los salarios y la sobrecarga de funciones administrativas en la práctica del Trabajo Social. Estos factores, influyen directamente en la percepción que los profesionales tienen acerca de su entorno laboral, su remuneración y el salario emocional, son variables que nos permiten analizar la realidad de los Trabajadores Sociales en las empresas del sector privado.

En este sentido, la investigación se orienta al análisis de las percepciones de los Trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas alimenticias privadas de la ciudad de Quito en el año 2025. Utilizando un enfoque cualitativo y un método hermenéutico se busca comprender las experiencias, valoraciones y desafíos que enfrentan estos profesionales en el campo laboral. Este estudio, además de contribuir a la

academia, también provee información para ayudar a la construcción de políticas organizacionales que beneficien al rol del Trabajador Social, a fomentar un ambiente laboral saludable y al fortalecimiento de un modelo de gestión que reconozca de manera integral el aporte de esta profesión en el desarrollo tanto social como empresarial.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 Antecedentes contextuales

Según la Corporación Mucho Mejor Ecuador (2022), el sector de alimentos y bebidas constituye una de las principales del país, destacándose por su contribución al desarrollo económico y social. Este sector tiene una participación significativa del 6,6% en el Producto Interno Bruto (PIB) en el Ecuador. En este contexto las empresas están cada vez más comprometidas en la promoción de bienestar integral de los trabajadores, pues, no solo buscan mejorar la calidad de los empleados, sino también potenciar su rendimiento y la cohesión organizacional. Según el boletín publicado por el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca (2021), este sector presentó una recuperación en las exportaciones con un aumento del 7.1% de crecimiento, datos del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca mencionan que entre los alimentos más exportados del Ecuador en el 2021 se encuentran: (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca, 2021).

- Camarón: \$1.774 MM.
- Banano y plátano: \$1.492 MM.
- Enlatados y pescado: \$514 MM.
- Cacao y elaborados: \$266 MM.

En el año 2023, la producción de alimentos balanceados obtuvo aproximadamente 5,5 millones de toneladas, con un crecimiento del 10% en

relación con el año anterior. Asimismo, el 54% de esta producción se predestinó a la avicultura y porcicultura. (Muñoz, 2022).

De acuerdo con la publicación realizada por el Centro de la Industria Láctea del Ecuador (2024) entre los años 2022 y 2023, el consumo de lácteos en Ecuador disminuyó un 12%, situándose en un promedio de 114 litros de leche por persona al año, muy por debajo de los 150 litros recomendados por la OMS. La producción nacional de leche alcanza los 5,5 millones de litros diarios. El bajo consumo se debe a factores como la falta de educación nutricional, el desprestigio de estudios sesgados, la informalidad del sector y la alta pobreza en zonas rurales, donde la desnutrición infantil es elevada, especialmente en la Sierra ecuatoriana.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024) presenta en el siguiente boletín, los resultados del Registro Estadístico de Empresas (REEM) hasta el período 2023. Para el año 2022, el REEM registra un total de 1.239.822 empresas, 1.367.960 más que el 2021. Estas empresas registraron un total de 2.816.116 plazas de empleo registrado, 116.770 plazas más en comparación al año anterior. En cuanto a las ventas, en 2022 ascendieron a 130.985 millones de dólares a precios constantes de 2007, incrementaron en un 9,5 % con relación a su valor del año 2021, donde las ventas fueron de 119.603 millones de dólares a precios constantes de 2007. Para el año 2023, el REEM registra un total de 1.246.162 empresas, 6.340 más que el 2022. Estas empresas registraron un total de 2.902.286 plazas de empleo registrado, 86.170 plazas más en comparación al año anterior. (INEC, 2024).

Las instituciones del sector privado dedicadas a la elaboración y consumo de alimentos representan uno de los sectores que proporciona diferentes tipos y clases de alimentos, los cuales son distribuidos y adquiridos por los microemprendimientos de distintas partes del país para la venta a los consumidores, esto de cierta manera contribuye al cumplimiento de los objetivos desarrollo sostenible “hambre cero”.

En el sector privado, la implementación de políticas de bienestar en el lugar de trabajo y de responsabilidad social es siempre un desafío, especialmente en un sector competitivo como el alimentario, a menudo porque un trabajo eficaz, como la educación, el asesoramiento y la conciliación familiar, no sólo mejora a los empleados desempeño, sino que también fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia a la organización. (Huanca y Rogel, Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil. , 2024, pp. 2-3)

El desarrollo empresarial del sector alimentario en producción privada en la ciudad de Quito es el principal pilar de la economía local, conocido por su impacto en la generación de empleo e innovación en el mercado laboral, dentro de este entorno es fundamental la construcción de estrategias para resolver problemas de los colaboradores o necesidades, asimismo acciones que promuevan óptimos estándares de calidad de vida laboral; además, las empresas del sector enfrentan desafíos sociales y organizacionales que requieren la integración de profesionales del trabajo social para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. (Huanca y Rogel, 2024)

El consumo de alimentos en la ciudad de Quito es diverso, lo que desafía la gestión de las habilidades y capacidades de quienes laboran en estos entornos. Estos desafíos vinculados con este contexto requieren “un proceso integral” y de intervención de Trabajo Social, mismo que está enfocado en mejorar las habilidades de los colaboradores y una mejor preparación. Mientras los profesionales estructurales y disciplinados actúan como intermediarios (Lavado, 2024).

A la vez, en estas organizaciones, dentro de su estructura se encuentra el departamento de Recursos Humanos con profesionales que se encargan de realizar diferentes programas para lograr el bienestar de su recurso humano, dentro de este equipo está el profesional de Trabajo Social.

Por esta razón, según Requena y Jara (2023), los trabajadores sociales juegan un rol clave al identificar y analizar las necesidades y dificultades que enfrentan los empleados, y al mismo tiempo, en la elaboración de estrategia que promueven su bienestar tanto a nivel personal, familiar como profesional.

Un Trabajador Social, desempeña funciones diferentes dentro de las empresas alimenticias, desde, intervenir en conflictos laborales, hasta poder desarrollar programas de responsabilidad social, promover una cultura organizacional de respeto e igualdad, ayudar en la identificación y resolución de problemas, el impacto en la fuerza laboral y la productividad, así como la desigualdad de género, las condiciones laborales precarias y la falta de políticas inclusivas. Todo lo anteriormente mencionado, en nuestra sociedad actual es esencial, donde la

sostenibilidad, y, la competitividad es principales. (Huanca y Rogel, Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil. , 2024, p. 2)

Además, los trabajadores y trabajadoras sociales en el contexto laboral cumplen un rol fundamental, que consiste en apoyar a los colaboradores para fomentar el desarrollo de sus propios recursos y habilidades y, si fuera necesario, a distribuir otros servicios de la institución que puedan beneficiar el entorno laboral. (Méndez, 2019).

A nivel nacional, de acuerdo con el Código del Trabajo en su artículo 42 con relación a las obligaciones del empleador, específicamente en su numeral 4, en donde se expone que: todas aquellas organizaciones que tengan en su nómina un total de cien o más colaboradores tienen la obligatoriedad de contratar los servicios profesionales de un Trabajador Social. Asimismo, las empresas que tengan un número mayor de trescientos colaboradores se encuentran obligados a la contratación de un segundo profesional, esto aumentará debido al excedente de empleados dentro de la empresa (Código del Trabajo, 2020).

Lo antes mencionado es fundamental para que el profesional trabaje en promeja del recurso humano el cual es clave para el funcionamiento y productividad de la empresa, por tal motivo, es beneficiosa la presencia del profesional en instituciones no sólo del sector privado, sino del sector público.

Asimismo, el trabajador social, con su enfoque multidisciplinar, es capaz de resolver problemas humanos y estratégicos del trabajo. Estudios

previos en América Latina han demostrado que las empresas que integran a trabajadores sociales en equipos mejoran significativamente el bienestar y la productividad general de sus empleados, mientras que, en el Contexto de Guayaquil, su involucramiento profesional en el sector alimentario (Villalva y Inga, 2021).

Dentro de las empresas del sector alimenticio el profesional de Trabajo Social realiza diversos roles, entre esos, algunos referentes a seguridad industrial y salud ocupacional, con funciones como identificar las necesidades laborales con el fin de lograr la disminución de riesgos en el trabajo, los índices de accidentabilidad y lograr un entorno de trabajo saludable para las personas.

El entorno en el que se desenvuelve el trabajo es un factor de riesgo psicosocial con afectaciones en la salud física y mental de las y los trabajadores. De acuerdo con la Agencia Europeo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2022), los trabajadores experimentan estrés cuando las demandas generales de su trabajo superan su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental asociados, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas, los trabajadores que sufren estrés prolongado pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.

El trabajo social se ha centrado en abordar las problemáticas sociales y fomentar el bienestar en diversos contextos. Por este motivo, esta disciplina ha desarrollado hasta convertirse en un rol clave en el progreso empresarial

debido a su intervención en las problemáticas individuales, sino que también examina las dinámicas organizacionales que influyen en el clima laboral, la motivación de los empleados y la productividad empresarial.

Según Raya y Caparrós (2021) “el trabajador social en el ámbito empresarial se dedica a diseñar e implementar la política social de organización, con el objetivo de promover el desarrollo de las personas que trabajan la empresa y lograr su bienestar ocupacional (p. 342).

El trabajo social en el ámbito empresarial tiene como finalidad identificar factores de riesgo psicosocial, promover un mejor ambiente laboral para el desarrollo de la empresa. Este propósito se alcanza a través de intervenciones individuales o grupales, talleres de sensibilización y la elaboración de políticas de bienestar laboral adaptadas a cada organización.

Como indica Delgado (2023), entre las principales funciones de los trabajadores sociales en las empresas son el diagnóstico de necesidades para detectar las circunstancias que afectan al trabajador en las áreas emocionales, económicos y sociales; el progreso de estrategias de intervención al momento de diseñar planes y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los empleados y por último la resolución de conflictos que se desenvuelven en conflictos interpersonales dentro del entorno laboral para fomentar la cohesión del equipo.

El diagnóstico permite obtener una visión de las necesidades, riesgos y fortalezas de los empleados, se utilizan técnicas como encuestas, entrevistas, observación para la recolección y análisis de datos, y así, identificar las áreas y situaciones que requieren intervenciones.

Las empresas se enfrentan a varios retos relacionados con el bienestar laboral, como el estrés laboral, lo que incentiva a revisar nuevas estrategias de gestión del talento humano. Además, las innovaciones digitales han desarrollado más exigencias sobre los trabajadores en aplicar con rapidez a los constantes en los procesos y tecnologías.

La globalización ha tenido un impacto significativo en los países. Al final del siglo XX y al comienzo del siglo XXI, se convirtió como el fenómeno socioeconómico más relevante a nivel mundial. Este cambio es producto de los eventos políticos y económicos recientes, los cuales deben ser enfrentados con una mentalidad renovada tanto por gobiernos, empresas, trabajadores y ciudadanos en general. La globalización conlleva la necesidad de capacitar a los empleados, incorporar nuevas tecnologías, crear espacios económicos más amplios, suscribir tratados de libre comercio y convenios regionales, lo cual exige mayor productividad y competitividad. (Valenzuela, 2022, p.

1)

En Ecuador, el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) a partir del año 2005, inicio con un control riguroso de los riesgos psicosociales como parte del sistema de gestión de seguridad y salud de las empresas, impartiendo capacitaciones en un promedio de 40 a 50 empresas mediante las cuales se difundieron los distintos métodos de evaluación de los como: test de Navarra, Ista 21, entre los principales. Hoy en día la vigilancia de los riesgos psicosociales se ha convertido en un requisito legal que deben cumplir todas las empresas legalmente constituidas, dado que periódicamente se realizan inspecciones para verificar el cumplimiento de esta norma, por lo cual

es de suma importancia para las organizaciones y empresas llevar un registro de estos estudios. (Mendoza J. , 2020)

1.1.2 Antecedentes investigativos

Para esta investigación, es importante conocer diferentes estudios relacionados con el objeto de investigación, para esto se realiza una revisión bibliográfica de producciones científicas en relación con las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.

En un estudio realizado en Argentina, titulado “Trabajo Social y condiciones laborales: Características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires” por Gardey et al. (2020). Se tuvo como objetivo general develar las características del contexto laboral en el que realiza sus acciones y trabajo el profesional de Trabajo Social. En cuanto a la metodología implementada se trabajó bajo un enfoque de tipo mixto, método no experimental y con una muestra de 30 profesionales.

Los resultados revelaron los colaboradores perciben déficit considerable en relación con las condiciones laborales debido a los escasos recursos materiales y tecnológicos que deben utilizar los profesionales para llevar a cabo sus diferentes actividades, por ello, el profesional se limita a trabajar con los colaboradores de una manera integral. Sin embargo, gracias a sus capacidades y habilidades pueden enfrentar estas barreras y se adaptan a cambios de manera efectiva.

En México, se realiza un estudio titulado Estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años 2000-2021. Aportes al debate profesional por Lasso et al. (2023). Para

este estudio sus autores plantearon como objetivo identificar las diversas investigaciones y producciones académicas sobre las condiciones laborales de los trabajadores sociales que se han realizado en algunos países de América Latina, en aras de comprender las condiciones laborales de estos profesionales. En cuanto a la metodología aplicada en este estudio fue una revisión documental trabajada desde las categorías conceptuales neoliberalismo, condiciones laborales, precarización laboral y agremiación profesional.

En relación con los resultados obtenidos en este estudio revelaron que, los documentos posibilitaron el reconocimiento de la relación que existe entre la implementación de las políticas neoliberales, precarización y flexibilización de las condiciones de trabajo; el predominio de contratos temporales y bajos salarios. (Lasso et al., 2023)

A nivel del país, se realiza un estudio titulado “Espacio Laboral y Competencias del Trabajador Social en Contextos Sociales de la Ciudad de Quito” por Cabrera y Cevallos (2023). La finalidad de esta investigación fue describir el entorno laboral en el que se desarrollan y laboran los profesionales de Trabajo Social, en cuanto a sus competencias y habilidades. La metodología usada en este estudio fue de enfoque de corte cualitativo y un método fenomenológico.

Los resultados de este estudio revelaron que los profesionales perciben una sobrecarga laboral en sus actividades, asimismo que su rol no se especifica en el entorno laboral, debido a que durante décadas la profesión se ha conceptualizado como instrumental.

Asimismo, estos autores plantean que el ambiente laboral tiene relación con lo que se conoce como clima laboral: el cual está constituido por los siguientes elementos:

- Elementos materiales indispensables para cualquier actividad laboral
- Los espacios físicos, menaje de oficina, los materiales de trabajo, la tecnología, y todo aquello que implique materialmente vincularse al proceso sea productivo o de servicios y en el caso del Trabajo Social, un ambiente físico acogedor es fundamental para realizar un trabajo eficiente. (Cabrera y Cevallos, 2023)

De la misma manera, existen aspectos cualitativos que están relacionados con el comportamiento, emociones, actitudes de predisposición o conflicto, empatía, con los que los trabajadores sociales deben lidiar, pues, su propósito principal es contar con un clima laboral óptimo.

Los trabajadores sociales deben poseer diversas capacidades, habilidades y competencias, necesarias para en última instancia contar con un buen desempeño profesional, que permitan alcanzar los objetivos establecidos por ley y determinados en la propia planificación institucional en relación con la actividad que realizan. (Cabrera y Cevallos, 2023).

Otro estudio realizado por Castillo et al. (2020) sobre “Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca” con una metodología descriptiva, y de campo, fueron realizadas encuestas a una muestra de 25 participantes.

Este estudio concluye que, la gran mayoría de las mujeres profesionales graduadas cuentan con un trabajo estable lo que demuestra el compromiso de las empresas para garantizar el cumplimiento de un principio constitucional como lo es la igualdad de género, entendida como la igualdad de derechos, oportunidades, y responsabilidades de los hombres y mujeres en el entorno laboral. No obstante, para los hombres existen desafíos para ejercer esta profesión

En un estudio por Rodríguez et al. (2019) titulado “Situación laboral de los profesionales en Trabajo Social en el cantón Portoviejo”, cuyo objetivo general fue conocer la situación laboral de los profesionales de Trabajo Social de un determinado cantón. En cuanto a la metodología implementada fue un estudio cuali-cuantitativo, se aplicó una encuesta a titulados de la carrera de Trabajo Social.

Una vez aplicados los instrumentos, los resultados revelaron que, los profesionales en Trabajo Social, han recibido una formación idónea para desempeñarse en las diferentes áreas de intervención y cumplir con las funciones propias de su competencia. (Rodríguez et al., 2019).

Dichos estudios descritos contribuyen al objetivo de estudio de esta investigación, con el propósito de explicar la forma en que los profesionales de Trabajador Social se enfrentan a diferentes situaciones en el entorno laboral, en relación a sus condiciones laborales, asimismo, de como su formación y competencias pueden contribuir para hacer frente a las diferentes necesidades

1.2. Definición del problema

Las condiciones de empleo de los profesionales en trabajo social es un aspecto que debe ser abordado, pues a más de ello son diversos los ámbitos en los que se desenvuelve el profesional, como es el caso en las empresas tanto del sector público como privadas; así como la integración de proyectos sociales relacionados con la mejora de la sociedad actual, pues también se involucra en aspectos como la reeducación de jóvenes, así también se integra en diversos programas del diferentes sistemas de protección donde interviene el Trabajador Social (Mesén, 2019).

El mercado laboral para los Trabajadores Sociales se ha modificado no solo en relación con las demandas y requisitos profesionales; está envuelto en una intensa precarización de las condiciones y relaciones laborales y en la creación de nuevos métodos de contratación y gestión de esta fuerza de trabajo. (Carvalho, 2021, p. 516).

En cuanto a lo expuesto anteriormente, los Trabajadores y Trabajadoras Sociales que desempeñan su labor profesional en la gestión del talento humano afrontan el reto de mantener la consolidación de su presencia en la esfera estratégica de las organizaciones, desde donde pueden promover el cambio organizacional orientado por los principios de ética, equidad, redistribución, responsabilidad social, solidaridad y compromiso con las personas; abriendo una tercera vía en el dilema existente entre la parte humana y la parte productiva de las empresas. (Yesmit y Urra, 2013).

Asimismo, el papel del Trabajador Social dentro de las empresas ha sido analizado en diversos contextos. De acuerdo con Quijano y Fabre (2020):

El Trabajo Social es visto como un gestor de cambios, promoviendo el fortalecimiento de las relaciones humanas, la resolución de conflictos, el desarrollo de habilidades y autopercepciones, la defensa de los derechos fundamentales y la justicia, lo que facilita que los involucrados accedan al bienestar (p. 118).

Según los autores Salvatierra et al. (2021), la existencia de Trabajadores Sociales en una empresa tiene como consecuencia la mejora de la productividad, ante ello diríamos que, cuando una empresa no cuenta con estos profesionales, habrá una desventaja en cuanto a la intervención social.

Las áreas en las que el trabajador/a social tiene presencia dentro de la empresa son: la comunicación interna, la conciliación personal y profesional, la atención a la diversidad, la eliminación de riesgos psicosociales, la integración de personas en riesgo de exclusión, la mediación laboral, elaboración y ejecución de planes de igualdad, relación con la administración y el tercer sector, elaboración y evaluación de proyectos sociales, gestión del voluntariado corporativo, la gestión del talento, etc.

La participación del trabajo social en la empresa enriquece el ejercicio de ésta, aportando su visión social y de cambio al equipo multidisciplinar, ayudando a conseguir una visión más cercana y horizontal, aportando solidez en la toma de decisiones (Guamán, 2020).

Además, es esencial identificar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en el contexto laboral, las cuales son un elemento esencial en la calidad de vida laboral del profesional. Chiavenato (2007) propone algunos elementos que estructuran dichas condiciones, como

lo son limpieza, higiene, efecto, protección, seguridad y recompensas. Cuando todo esto se cumple permite lograr un alto nivel de satisfacción en el recurso humano.

Desde esta perspectiva Auccapure (2019) señala que las condiciones de trabajo se describen como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos, así como, los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgos para ellos (pág. 75).

Como consecuencia de no contar con un entorno profesional poco amigable, no sólo perjudica a la productividad o rendimiento de la organización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal (Auccapure, 2019).

Continuando, otra causa de no contar con condiciones laborales adecuadas es la insatisfacción laboral, afectando al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar de que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente. Los sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento. (Aparicio, 2019)

Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual.

Por otro lado, estas situaciones, sea por el motivo que sea, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión y posible rotación laboral (Aparicio, 2019).

En cuanto al tema del salario, Carvalho (2021) plantea como una expresión de la precariedad, en la actualidad en el sector privado el profesional realiza un sinnúmero de tareas manifestándose la sobrecarga laboral, actividades del área operativa y administrativa, puesto que, no se determinar de manera específica su rol, sin embargo, el sueldo que percibe es menor por las actividades llevadas a cabo. En el sector público se vive una mayor precariedad, puesto que, son escasos los beneficios para el profesional y es limitado a un sueldo menor y sus responsabilidades son variadas y sobrecargadas.

Esta autora, también, plantea que, las condiciones salariales de los profesionales son sumamente precarias, revelando la devaluación monetaria de esta fuerza especializada en el mercado. Encontramos que el 70% recibe ingresos brutos mensuales casi equivalentes al salario mínimo (basado en el año 2019), la gran mayoría de los cuales son trabajadores sociales, con el salario más bajo.

En la actualidad el salario económico para los profesionales de Trabajo Social ha dejado de ser un factor decisivo para la permanencia y satisfacción de los empleados en las organizaciones. En la actualidad, se empieza a otorgar mayor relevancia a las retribuciones que permiten cubrir las necesidades, ayudando a generar mayor

calidad de vida y permitiendo la conciliación entre la vida laboral y la personal. (Saénz, 2022, pp. 8-9)

Por todo lo mencionado, los departamentos de recursos humanos deben implementar modelos de compensación innovadores y atractivos que permitan seguir siendo competitivos. (Rocco, 2009), no solo ante los empleados, sino también para aquellos perfiles potenciales que se encuentran en el mercado.

Sin embargo, la retribución no solo influye en el aspecto económico de la organización, sino que también tiene consecuencias en los profesionales al relacionarse con variables como la satisfacción laboral, la atracción y retención de talento, el desempeño o, la productividad, entre otros. (Saénz, 2022).

En relación con la infraestructura, las instalaciones físicas, los profesionales vivencian precariedad, en muchas empresas no cuentan con transporte para realizar visitas domiciliarias e institucionales.

El profesional, enfrenta diversas barreras en el ámbito laboral no solo para esta profesión sino a nivel general, pues las tasas de desempleo también tienen influencia con el déficit económico de los estados. Además de ello también hay que tener a referencia la desvalorización que se ha dado a los profesionales de trabajo social, pues incluso a nivel público se ha intentado dar reducción de la oferta de este campo profesional. (Carvalho, 2021, p. 526).

El objeto de este estudio es fundamental ya que da a conocer las condiciones laborales de los trabajadores sociales en el entorno laboral y

desde allí poder contribuir a orientar estrategias para la mejora continua de la formación y acción que beneficien tanto a los profesionales como a la sociedad en su conjunto.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1 Pregunta principal

¿Cuáles son las condiciones laborales del profesional de Trabajo Social en empresas privadas del sector alimenticio de Quito en el año 2025?

1.3.2. Sub preguntas de investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales que posee el profesional de Trabajo Social en empresas privadas del sector alimenticio?

¿Cuáles son las características del entorno laboral del Trabajador Social en empresas privadas del sector alimenticio?

¿Cómo perciben los Trabajadores Sociales su entorno laboral en empresas del sector privado?

1.4 Objetivos de Investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de los profesionales del Trabajo Social en empresas alimenticias del sector privado de Quito en 2025, con la finalidad de brindar herramientas para mejorar la calidad de vida laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en empresas privadas del sector alimenticio.

Detallar las características del entorno laboral, del salario y el salario emocional del Trabajador Social en empresas del sector alimenticio de Quito.

Describir la percepción de profesionales del Trabajo Social sobre su entorno laboral, salario y salario emocional en empresas del sector privado

1.5 Justificación

El desarrollo del presente estudio se justifica con referencia al beneficio de la sociedad por la información que se ha logrado recopilar tanto a nivel documental como información de fuentes primarias, logrando desarrollar un documento con argumentos teóricos metodológicos para conocer los niveles de las condiciones de empleo de los trabajadores sociales

La importancia de realizar un estudio sobre las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales permitirá identificar problemáticas y necesidades que demanda el entorno laboral, asimismo, identificar aquellas desigualdades laborales que pueden presentarse en diferentes áreas de las organizaciones.

En el aspecto social este tema es importante para la reducción de desigualdades en los grupos vulnerables que existen en la Empresa, como atención a las personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas.

En cuanto a la relación de este estudio con los dominios institucionales, se vincula específicamente con el dominio 3: Economía para el Desarrollo Social y empresarial. Este dominio propone que, estos estudios están direccionados a las teorías y modelos económicos para el desarrollo social y empresarial, con base en el emprendimiento y la innovación social, desde las instituciones el profesional de Trabajo Social enmarca su rol en el desarrollo y crecimiento no sólo del trabajador sino de la empresa. Además, se relaciona

con la línea de investigación de ética y responsabilidad social (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

En cuanto a la relación con los objetivos de desarrollo sostenible, se vincula con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. El cual plantea que, se propone promover el trabajo decente en iguales oportunidades para todos y todas, teniendo capacitaciones y guías durante el proceso de inserción de los colaboradores. (Naciones Unidas, 2022).

Asimismo, asegurar un trabajo decente va a depender netamente de las condiciones y el entorno laboral que proporcionen las empresas, para el caso de los profesionales de Trabajo Social, es necesario se le otorguen todas las herramientas necesarias para cumplir su rol a cabalidad dentro del entorno empresarial para asegurar acciones que garanticen el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, con este trabajo se pretende identificar el estado actual de la estructura del departamento de Trabajo Social en las empresas y aportar con recomendaciones para una mejor visualización de esta área y promover el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

En el presente apartado se describen las categorías conceptuales que se desprenden de los objetivos específicos de este estudio con la finalidad de brindar una base objetiva conceptual.

2.1 Marco conceptual:

2.1.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales no dependen únicamente de características individuales o situacionales, sino también de la interacción entre estos factores y las dinámicas empresariales. El desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato I. , 1999).

Las condiciones de trabajo reflejan el grado en que los miembros de una empresa pueden satisfacer sus necesidades a través de sus experiencias en el entorno laboral. Estas condiciones influyen directamente en sus actitudes y comportamientos, afectando a aspectos clave como la motivación, la adaptabilidad a los cambios, la creatividad y la disposición para innovar o aceptar nuevas dinámicas dentro del trabajo.

Las condiciones de trabajo reconcilian dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad (Chiavenato I. , 1999).

2.1.1.1 Contractuales

En Ecuador, el marco legal que regula las modalidades contractuales laborales es esencial para establecer las bases de las relaciones laborales en el país; las modalidades, respaldadas por el Código del Trabajo y otras leyes laborales, representan un conjunto de herramientas flexibles que permiten a los empleadores y trabajadores ajustar sus acuerdos de trabajo de acuerdo con las particularidades de cada industria, sector económico y situación laboral (Arguello et al., 2024)

La existencia de diversas modalidades contratos es una manifestación de la diversidad en el mercado laboral ecuatoriano, lo cual es especialmente importante en un país que abarca una amplia gama de actividades económicas, desde la agricultura y la construcción hasta los servicios profesionales y la industria manufacturera (Arguello et al., 2024)

Las modalidades no solo reflejan la diversidad de empleos y profesiones en Ecuador, sino que también responden a las cambiantes necesidades y condiciones de trabajo de los empleados y empleadores. La flexibilidad en las modalidades contractuales es particularmente valiosa en un entorno empresarial dinámico, donde las condiciones económicas y las demandas de la fuerza laboral pueden variar ampliamente (Universidad Internacional de la Rioja, 2023)

El contrato a plazo indeterminado es una modalidad que forma la base de muchas relaciones laborales en Ecuador. Proporciona una estabilidad laboral significativa a los empleados al no establecer una fecha de finalización específica, esto significa que, en ausencia de causas justificadas de despido,

los trabajadores bajo este tipo de contrato gozan de la expectativa de empleo continuo, lo que les brinda un nivel de seguridad y protección laboral. (Núñez, 2025)

Los contratos a plazo fijo, por otro lado, son una herramienta valiosa para las empresas cuando necesitan establecer compromisos laborales específicos por un período determinado. (Núñez, 2025)

Los contratos por obra o servicio específico son especialmente apropiados cuando se trata de proyectos concretos o tareas que tienen un alcance y duración limitados. (Núñez, 2025)

Los contratos de aprendizaje se centran en la formación y capacitación de jóvenes trabajadores.

Los contratos a tiempo parcial son otra modalidad que se adapta a situaciones en las que los empleados trabajan menos horas que aquellos a tiempo completo, la modalidad es especialmente útil en sectores donde la carga laboral puede variar significativamente durante el año. (Arguello y Arguello, Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad, 2024, pp. 49-50).

En el contexto empresarial de Ecuador, específicamente en el sector alimenticio surge un problema que se relaciona con las modalidades laborales contractuales y su influencia en las dinámicas empresariales, existe una percepción generalizada entre empresarios y líderes del sector económico de que las leyes laborales ecuatorianas tienden a inclinarse hacia una protección excesiva de los derechos de los trabajadores (Arguello y

Arguello, Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad, 2024).

2.1.1.2 Físicas

El ambiente físico de trabajo también es un factor que influye en el clima laboral, ya que los empleados necesitan sentirse cómodos y seguros en su lugar de trabajo. El entorno físico de trabajo también influye en el clima laboral, ya que un lugar de trabajo cómodo, seguro y bien organizado contribuye al bienestar de los empleados y su percepción positiva del ambiente laboral (Pilligua y Arteaga, 2019)

El clima laboral es, en esencia, el latido emocional de una organización es el entramado de sentimientos, percepciones y experiencias de los empleados en su lugar de trabajo.

En su núcleo, es un reflejo de cómo las personas se sienten al desempeñar sus funciones diarias, y ese sentimiento influye en su motivación y su capacidad para alcanzar su máximo potencial.

Este constructo complejo está moldeado por una serie de factores físicos y emocionales. Los aspectos físicos abarcan desde la comodidad del espacio de trabajo hasta la seguridad en el entorno. Por otro lado, los factores emocionales incluyen la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo y la percepción de la importancia del trabajo que se realiza. (Aliaga, 2024).

La gestión efectiva de estos elementos es vital para nutrir un ambiente de trabajo saludable y productivo. Cuando los empleados se sienten apoyados, valorados y escuchados, están más dispuestos a colaborar y

contribuir al éxito de la organización. La comunicación abierta y el liderazgo comprensivo generan una sensación de pertenencia y propósito que se traduce en un desempeño más satisfactorio. (Mónica, 2024).

Por último, el clima laboral no es un mero concepto abstracto, sino una fuerza dinámica que influye en el bienestar y la productividad de las personas. Reconocer y abordar estos factores físicos y emocionales no solo beneficia a la organización en términos de rendimiento, sino que también impacta positivamente en la calidad de vida y la satisfacción de los trabajadores. La inversión en un ambiente laboral saludable es una inversión en las personas y en el éxito a largo plazo de la organización. (Tumbaco et al., 2023).

2.1.1.3. Económicas

Las condiciones laborales económica, es uno de los factores esenciales dentro de la empresa, el mismo que contribuye a la satisfacción laboral de los colaboradores es el salario percibido. Chiavenato (2009) indica que el salario “constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos” (p. 286).

El ser humano tiene derecho a un trabajo, el cual lo podrá elegir por su propia cuenta, asegurando que tenga todas las condiciones satisfactorias y equitativas, recibiendo un salario justo y digno, que le asegure una existencia adecuada a la persona y su sistema familiar, así como el derecho de poder

sindicarse con otros compañeros. (Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, 2015).

Como tal el empleado debe recibir los sueldos y salarios que le correspondan, contar con un lugar seguro para su trabajo, gozar de indemnizaciones, en los casos necesarios contar con comedores, escuelas y almacenes de artículos de primera necesidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

2.1.2 Clima organizacional

Chiavenato (2009) define el clima organizacional como el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con la cultura organizacional. El autor argumenta que el clima organizacional influye en el comportamiento del individuo trabajador y por ello, el clima organizacional es un concepto fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Este análisis académico se centrará en la importancia del clima organizacional en la productividad de una empresa u organización y cómo se relaciona con la satisfacción laboral de los empleados.

El clima organizacional, según Cabrera y Cevallos (2023), se refiere a las circunstancias y características del entorno laboral que impactan las percepciones y el comportamiento de los empleados.

Esta definición pone de manifiesto la idea de que el entorno en el que los trabajadores realizan sus tareas cotidianas tiene un papel crucial en su satisfacción y motivación.

La influencia del clima organizacional en la productividad es innegable, un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por relaciones laborales saludables, liderazgo efectivo y oportunidades de desarrollo, tiende a fomentar una mayor satisfacción entre los empleados. La satisfacción laboral, a su vez, se ha relacionado con una mayor dedicación y compromiso en el trabajo. Cuando los empleados están satisfechos y motivados, es más probable que sean productivos, colaboren eficazmente con sus colegas y contribuyan al éxito general de la organización.

Además, el estudio del clima organizacional se concentra en identificar y comprender los factores que influyen en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede ayudar a la empresa u organización a alcanzar sus objetivos. Esto implica analizar tanto los aspectos ambientales y físicos del lugar de trabajo, como la disposición de espacios, recursos y comodidades, como los factores humanos, como la calidad de las relaciones entre colegas, la comunicación efectiva y la percepción de liderazgo.

Factores del clima Organizacional

El clima laboral se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (Esquivias, 2014)

Según Chiavenato (2009), **el liderazgo** es un factor importante en el clima laboral, ya que los empleados necesitan sentir que sus líderes los apoyan y los guían en su trabajo. El liderazgo puede influir en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados.

Los empleados requieren un liderazgo que los respalde, guíe y motive en sus funciones, lo que a su vez influye en su satisfacción y compromiso laboral.

Comunicación efectiva: la comunicación es un factor clave en el clima laboral, ya que permite que los empleados se sientan informados y escuchados por sus superiores y compañeros de trabajo (Chiavenato I. , 2009).

La comunicación efectiva surge como un pilar fundamental en la configuración del clima laboral. Una comunicación abierta y constante es crucial para que los empleados se sientan informados y escuchados tanto por sus superiores como por sus colegas, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Motivación: la motivación es un factor fundamental en el clima laboral, ya que los empleados necesitan sentir que su trabajo es significativo y que están contribuyendo al logro de los objetivos de la organización (Chiavenato I. , 2009).

La motivación se erige como un pilar esencial en la creación de un clima laboral favorable. Cuando los empleados encuentran significado en su trabajo

y sienten que están contribuyendo a los objetivos de la organización, están más dispuestos a dar lo mejor de sí y a mantener una actitud positiva.

Satisfacción laboral: la satisfacción laboral es un factor que influye en el clima laboral, ya que los empleados necesitan sentir que su trabajo es gratificante y que están siendo recompensados por su esfuerzo (Chiavenato I. , 1999).

La motivación laboral por su parte guarda una relación estrecha con el clima laboral.

Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo y sienten que su esfuerzo es recompensado, su nivel de satisfacción se traduce en un ambiente laboral más productivo y saludable.

2.1.3 Trabajo social empresarial

La empresa y el trabajo social son dos ámbitos relacionados desde el inicio de esta ciencia social, siempre ha atendido los problemas, discriminaciones, exclusiones y conflictos que se generan en estos espacios sociales entre trabajadores. La empresa al tener una función social y al relacionar a un conjunto de personas, es un campo donde se pueden generar múltiples temas de intervención social, las cuales van a perseguir un bienestar de todos, satisfacción de necesidades, gestión de recursos, desarrollo de las personas, y un equilibrio entre la vida laboral y la familiar (Urra, 2013).

Otra función que esta ciencia puede hacer en la empresa es servir como mediador o nexo entre los diferentes grupos de personas, trabajadores o jefes que lideran la organización. Y la empresa al tener un alto impacto en

la sociedad, el TS va a ser una guía en este camino a ser un agente de cambio, de manera que es necesario que estas intervenciones sean preventivas, asistenciales y de desarrollo para todas las personas. Este tipo de acción es más indispensable en la actualidad, cuando el recurso humano se considera más valioso que en años anteriores, y para esto se muestra el abanico de posibilidades que se pueden aplicar en este entorno (Urra, 2013):

- Defensa de derechos humanos
- Detección y satisfacción de necesidades
- Capacitación y desarrollo
- Actividades de recreación
- Comunicación
- Orientación en temas de conflictos
- Relaciones laborales
- Seguridad y salud industrial, etc (Urra, 2013)

2.1.4 Salario emocional

Asimismo, se puede citar a Cognizant (2023), una empresa de servicios de España quien afirma que:

El salario emocional de los empleados se ha convertido en un intangible de incalculable valor para las organizaciones. El bienestar físico, mental, emocional y económico de los trabajadores es clave, si se quiere una plantilla productiva comprometida con los valores y el propósito de la compañía. Pasamos 40 horas semanales de media en el trabajo, sin contar el tiempo que invertimos en los desplazamientos a nuestro puesto ni el que dedicamos a pensar en temas laborales fuera del horario de oficina. Crear un entorno laboral en el que el trabajador

se sienta cómodo, valorado y respetado, incluso, cuando trabaja de manera remota, y acompañar la compensación económica con otros beneficios son elementos claves a la hora de atraer y retener el talento. Hoy el confort de los empleados va más allá de un entorno de trabajo seguro, es fundamental promover y mantener un estado de bienestar que haga a las personas estar felices.

2.1.5 Precarización laboral

La precarización laboral es multidimensional, e incluye una variedad de formas de empleo establecidas por debajo del estándar normativo socialmente aceptado en al menos una de las siguientes dimensiones: la temporal, la organización, la económica y / o la social de la relación laboral.

El problema con la precarización laboral es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino también a la insuficiencia salarial y la progresión salarial, la falta o la reducción del acceso a las leyes legales y la protección social, y la organización de los procesos laborales y el control laboral. Los debates sobre la precarización laboral son significativos para comprender la transformación del mercado laboral y el análisis sociocultural de las nuevas formas de relaciones de producción (Martínez et al., 2019).

Desde esta perspectiva se puede mencionar que la precarización laboral engloba muchos elementos entre ellos, el contrato, salario, incluso hasta el trato que puede existir entre empleado y empleador, puesto que este último elemento es esencial para construir una relación de respeto y límites entre las partes.

Asimismo, el autor Santamaria (2009) refiere que la precariedad laboral no responde a un fenómeno nuevo ni exclusivo de la realidad laboral actual o más reciente; se trata más bien de un proceso histórico que viene de lejos, pero que con el tiempo va adquiriendo diversas formas que se manifiestan no siempre de manera clara y evidente en los distintos ámbitos que componen el mundo del trabajo, esto es, en el mercado laboral, en la división sexual del trabajo, en las políticas de empleo y en las culturas y las identidades del trabajo, entre otros.

2.2. Marco Normativo

En el presente apartado se describirán las normativas y leyes nacionales e internacionales que tributan al derecho del trabajo decente. Como primera base legal se encuentra la constitución, normativa máxima a nivel país.

Constitución de la República del Ecuador

Este documento regula los derechos de todos y todas en el país, se estipula y se otorga como uno de los derechos del Buen Vivir, el trabajo y la seguridad social, como se indica en el artículo 33:

“...el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 19).”

Asimismo, en la presente ley estipula otorgar el derecho a la seguridad social a todas y todos los trabajadores vinculados a las distintas empresas públicas y privadas del país, incluyendo a los profesionales de Trabajo Social, y ubica al Estado como responsable de su pleno goce, incluyendo los principios de equidad, solidaridad, transparencia, participación, universalidad, y demás. El trabajo también se lo concibe como un derecho de libertad, determinando la elección de la persona en realizar una labor, y se pretende un régimen de desarrollo en el país, además de ser una fuente de ingresos para todas las familias (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Este documento tiene su origen en 1998, persiguiendo los objetivos de que todas las personas en sus trabajos puedan tener la libertad de asociación, que se elimine toda forma de trabajo obligatorio y forzoso, el trabajo infantil erradicado, un entorno saludable y seguro y eliminar toda forma de discriminación en este ámbito (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Todos los países y estados miembros de la OIT deben ajustarse a los principios y derechos que pide en estas declaraciones, por lo que serán sujetos también de un seguimiento para ver el cumplimiento de esta normativa ajustada a su realidad. En general, el objetivo de estos principios es promover el progreso y el desarrollo económico y personal de los trabajadores, además que se debe poner especial atención a los grupos vulnerables, como los migrantes y desempleados (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Esta declaración internacional tiene la finalidad de que todos los países trabajen con obligatoriedad otorgando de forma adecuada el derecho al trabajo decente de todos aquellos que se encuentren vinculados a las diferentes instituciones. Los profesionales de trabajo social son un grupo a quienes se debe otorgar todos los beneficios de ley, enmarcando sus roles y concibiéndolos como un recurso humano fundamental para el funcionamiento de las empresas, ya que, ellos trabajan en pro-bienestar de los otros que forman parte del sistema organizacional.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Estas normas se dividen en:

Convenios o protocolos

El convenio 187: Marco Promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Este convenio en su artículo 3 establece lo siguiente: los empleadores tienen el deber y responsabilidad de “evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación” (Organización Internacional del Trabajo, 1996, p. Art.3)

El convenio 155: Seguridad y Salud de los Trabajadores en el trabajo

En su artículo 16 establece lo siguiente: Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, sean seguros, otorgando los instrumentos necesarios para la realización de sus actividades laborales (Organización Internacional del Trabajo , 996, p. Art.16)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Desde las Naciones Unidas, este pacto tiene como preámbulo la libre determinación de las personas en su desarrollo social, económico y cultural, para lo cual se estipula uno de los derechos esenciales, es el trabajo, el derecho de ganarse la vida, pero dentro de las medidas adecuadas, de acuerdo a la formación técnico profesional de cada uno (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976). Todos los estados parten de este pacto aceptan y aseguran este derecho en las personas, en las condiciones adecuadas de equidad y satisfacción, que persiga:

Remuneración proporcional a su trabajo

Iguales condiciones para mujeres y hombres

Seguridad e higiene en su puesto de trabajo

Oportunidades de crecimiento y promoción

Salarios iguales a su trabajo, sin ninguna discriminación

Descanso, vacaciones y disfrute de su tiempo libre (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976).

Todos estos beneficios deben ser otorgados a todas y todas, sin embargo, diferentes autores han expuestos la existencia de precariedad en las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social tanto a nivel nacional como internacional en diferentes instituciones del sector público como privado.

Ley de Seguridad Social

Además del derecho al trabajo, es esencial que los individuos cuenten con todas las condiciones adecuadas y seguridad en el trabajo, convirtiéndose en sujetos de protección del Seguro General Obligatorio como afiliados. Esto permite que el trabajador tenga acceso a seguros sobre riesgos del trabajo, enfermedades, maternidad, vejez, cesantías, y desempleo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El organismo encargado en el país de esta seguridad social es el IESS, que es una entidad pública descentralizada, con autonomía y personería jurídica, junto con un patrimonio propio. Esta institución tiene el fin de proteger a las personas que tienen una relación de dependencia o no, contra cualquier riesgo y contingencia que no le permita gozar de su trabajo a cabalidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Código del Trabajo

El presente código se debe aplicar a nivel nacional y en todas las modalidades de trabajo, el cual parte desde la idea de que este trabajo es un deber social, un derecho humano, y que se encuentra protegido por la Constitución, leyes internacionales y nacionales. Todo trabajador en el país se regula con esta legislación, considerando que tienen libertad de trabajo y

contratación, así como una lista de derechos irrenunciables, que deben gozar de protección, y las leyes serán de aplicación favorable para el trabajador siempre (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En esta relación laboral, se necesita de un empleador, un trabajador, los cuales se vinculan por medio de un contrato, estipulando remuneraciones, estabilidad laboral, teniendo la capacidad para contratar de parte de la empresa, y determinando a partir de esta relación, las obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador. Como tal el empleado debe recibir los sueldos y salarios que le correspondan, contar con un lugar seguro para su trabajo, gozar de indemnizaciones, en los casos necesarios contar con comedores, escuelas y almacenes de artículos de primera necesidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Decreto Ejecutivo 860: Sistema nacional de calificaciones y capacitación profesional

Incluye todos los procedimientos, normas y relaciones para mejorar el tema de capacitaciones de los trabajadores en todo sector y tipo de labor. Esto incluye las certificaciones, las capacitaciones profesionales, calificaciones, formaciones, todo desde organismos acreditador y reconocidos. Para esto se forma un conjunto de organizaciones, un comité, una secretaría, un consejo, y trabajando a la par con los ministerios del país, como el Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad, o el Coordinador de Talento y Conocimiento Humano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores

Esta ley será aplicable en todo sector laboral, con el fin de disminuir los riesgos de trabajo y mejorar el clima laboral, para esto se estipula la creación de un Comité de Seguridad e Higiene, colaborando con el Ministerio de Trabajo, así como otras organizaciones del país y sus planes. Para esto es importante mantener datos actualizados del país y los riesgos más probables, se debe también promover especialistas en seguridad industrial, en higiene, en la salud de los trabajadores, sugiriendo las normas adecuadas para cada ámbito (Congreso Nacional Ecuador, 2003).

2.3. Marco Estratégico

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El tema propuesto se relaciona con el objetivo 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, este tiene como finalidad promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, 2023)

En cuanto a las metas del objetivo 8, menciona: “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, 2023).

Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador

En el ámbito laboral, la Política 6.1 del Objetivo 6 se centra en "incentivar la generación de empleo digno", fomentando oportunidades inclusivas que aseguren el cumplimiento de derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos aquellos con discapacidades (Consejo Nacional de Discapacidades, 2024). Estas políticas reflejan un compromiso con la mejora de la calidad de vida y la creación de un entorno laboral justo y equitativo, en especial para los profesionales de Trabajo Sociales, quienes son lo sujetos de estudio de esta investigación.

Plan de Ordenamiento Territorial de Quito

Las líneas de acción propuestas en este plan es construir a la ciudad de Quito en un entorno que promueva las oportunidades, con un entorno laboral que estimule la inversión, el emprendimiento, la innovación y el desarrollo productivo, apoyando de forma especial a las micro, pequeñas, medianas empresas y grandes empresas, de esta manera se incentiva el empleo decente, estipulado en la Constitución y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2015-2025, 2015)

Como consecuencia, todos los quiteños puedan tener empleo de calidad, incluyendo los jóvenes, y aquellos adultos mayores, los cuales por diversas razones se les priva de acceder a empleos dignos, como la falta de experiencia laboral (jóvenes) y por factor edad (adultos mayores)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se describe la metodología que se emplea para este estudio, la misma que servirá como base para direccionar esta investigación.

3.1. Enfoque de Investigación

El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación es cualitativo que busca captar la realidad social de los sujetos, de una manera real y natural, obteniendo información subjetiva y flexible de los sujetos y poder luego realizar el análisis e interpretación de los resultados desde un proceso inductivo, lógico (Hernández Sampieri et al., 2018).

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se desprende del enfoque cualitativo, es el diseño descriptivo, básicamente este nivel pretende detallar a profundidad las características y perfiles de los sujetos de investigación, describiendo los hechos, fenómenos, tendencias y toda situación de la realidad en concreto. El valor de este nivel descriptivo, se concentra en precisar ciertos ángulos y dimensiones sobre el problema determinado (Hernández Sampieri et al., 2018)

Al trabajar con un grupo de trabajadores sociales se tiene que analizar diferentes elementos en relación con sus condiciones laborales, como las formas de contratación, precarización laboral, clima organizacional, trabajo empresarial, etc., con la finalidad de alcanzar esa profundidad en los datos, ya que se enfocará directamente en ellos.

3.3. Método de Investigación

El método de investigación planteado para este trabajo es el hermenéutico, el cual se encarga de interpretar y revelar el sentido de los actos que efectúan las personas ejerciendo una comprensión más clara, con el fin de impedir confusiones en cuanto al fenómeno estudiado, por lo tanto, a este método se le asigna un título de disciplina interpretativa con la finalidad de darle significado a las cosas, las palabras, los escritos y los textos manteniendo relación con el entorno estudiado (Arráez et al., 2006)

Cabe recalcar que se eligió el método hermenéutico porque este da respuesta al referente teórico de la presente investigación, ya que, según Arráez et al. (2006) este método busca comprender las construcciones sociales de los individuos y se centra principalmente en interpretar las experiencias de los sujetos sociales.

3.4. Universo y Muestra

3.4.1. Universo

Según Tamayo (2019) afirma que el universo o población es aquel conjunto de individuos con características comunes, iguales o similares, que ha sido limitada o establecida por el estudio.

El universo del presente estudio está compuesto por empresas privadas del sector alimenticio de la Ciudad de Quito. Es importante resaltar que, INEC no desglosa la cantidad exacta de empresas por ciudades, por ello, no se puede establecer una población exacta de este sector empresarial.

Sin embargo, se conoce que datos de la Cámara de Comercio Quito (2021) existen 473 empresas afiliadas a dicha institución.

3.4.2. Muestra

La muestra es aquella parte representativa de la población, que brindará la información suficiente en el transcurso del estudio, además, permitirá observar las categorías principales del mismo (Hernández Sampieri et al., 2010)

En cuanto a la muestra se trabajará con 8 entrevistas, esta población cumplirá con los criterios de selección:

3.4.3. Criterios de la Muestra

- Trabajadores Sociales que tengan por lo menos 6 meses de labor en empresas del sector alimenticio de Quito
- Trabajadores Sociales que residan en la ciudad de Quito
- Predisposición para participar en el estudio

3.4. Muestreo

Para determinar adecuadamente la muestra, se debe seguir el proceso de muestreo, que, en relación con el enfoque cualitativo se ha optado por un muestreo no probabilístico, de conveniencia por el investigador, el cual no aplica formulas, y así también se ajusta a los criterios de selección que se deben considerar, para que determinado grupo sea el indicado (Hernández Sampieri et al., 2018)

3.5. Técnicas de Recolección de Información

3.6.1. Entrevista

Según Hernández Sampieri, Fernández et al. (2018) cuando se trabaja con entrevistas cualitativas, se genera una mayor intimidad entre el entrevistado y el entrevistador. Se trata de una entrevista semiestructurada, la cual contará con una guía de preguntas, pero que, al mismo tiempo, brindará la oportunidad y la flexibilidad de incluir nuevos temas, en el caso de ser necesario.

3.6. Análisis de información

En este punto, se realizará un análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de la entrevista semiestructurada a los trabajadores sociales de las empresas privadas del sector alimenticio

De manera que, es importante indicar, que, primeramente, se procederá a transcribir de forma organizada y clara la información recolectada de las entrevistas y finalmente con la presente información se llevará a cabo el proceso de codificación axial, utilizando las variables planteadas en la matriz de operacionalización de variables.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se exponen los resultados de investigación obtenidos a partir de la recolección de información de las entrevistas aplicadas a profesionales de Trabajo Social

4.1. Caracterización de la muestra

CÓDIGO	SEXO	INSTRUCCIÓN	TIEMPO DE LABOR EN LA EMPRESA
ENT1, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	3 años
ENT2, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	5 años
ENT3, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	3 años
ENT4, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	11 meses
ENT5, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	2 años
ENT6, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	2 años
ENT7, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	1 año
ENT, TS, 2025	Femenino	Tercer Nivel	9 años

Ilustración 1 Datos obtenidos de entrevistas aplicadas a trabajadores de empresas de alimentos de la ciudad de Quito

En la presente figura se presenta características de los profesionales de Trabajo Social entrevistados. Un aspecto que considerar es que en su totalidad quienes ejercen este cargo son mujeres, por lo cual se puede considerar que en dicha profesión las mujeres se encuentran mayormente vinculadas.

En base a estos resultados, se resalta lo que menciona Rodríguez (2017) quien habla de “feminización del trabajo social, que, se aborda desde la perspectiva de la concepción de la feminización del trabajo social ha implicado en su desvalorización” (p. 28).

Desde inicios del Trabajo Social, las mujeres dentro de la profesión han desarrollado tareas de cuidado y asistencia de manera institucionalizada y formal para dar respuesta a las demandas individuales y sociales de las personas. Lo cual ha favorecido que se haya arraizado la feminización de esta profesión, lo que implica, además de una mayoría de profesionales femenina (Pérez y Castillo, 2024).

Otra característica de este grupo de profesionales entrevistadas es su tiempo de labor dentro de la institución, esto es fundamental porque son una pieza clave para la inserción de nuevos colaboradores y su experiencia se convierte en una fortaleza para capacitar al nuevo recurso humano.

4.2. Objetivo 1: Identificar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en empresas privadas del sector alimenticio.

4.2.1. Condiciones Laborales

De acuerdo con los resultados obtenidos, los trabajadores sociales mantienen condiciones de empleo óptimas, tales como sueldo acorde a sus actividades laborales, espacio físico adecuado, herramientas para la ejecución de actividades de trabajo, prestaciones laborales y recompensas. Lo cual da respuesta a lo que indica los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación con la generación del empleo decente. (Naciones Unidas, 2023)

Estas políticas reflejan un compromiso con la mejora de la calidad de vida y la creación de un entorno laboral justo y equitativo, en especial para los profesionales de Trabajo Sociales, quienes son lo sujetos de estudio de esta investigación.

En cuanto a los datos obtenidos por medio de la técnica aplicada a profesionales de trabajo social se conoció lo siguiente en cuanto a las habilidades blandas relacionadas con sus condiciones laborales

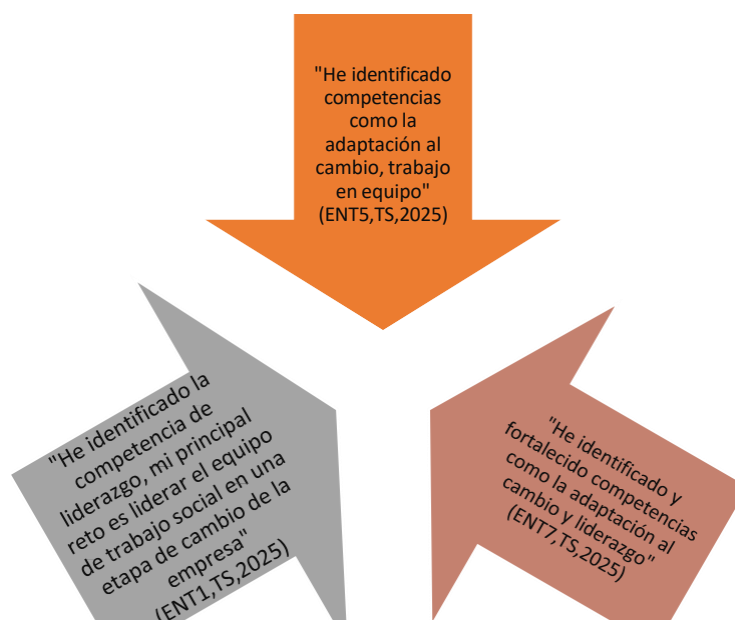


Ilustración 2 Competencias laborales desarrolladas en profesionales entrevistados

En cuanto a estos discursos se pude identificar algunas competencias desarrolladas por el profesional, como la escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, adaptación al cambio, esto se enmarca en los procesos intelectuales como toma de decisiones y liderazgo dentro de la empresa.

El desarrollo de estas habilidades le ha aportado al trabajador social para mantener condiciones interpersonales óptimas; a su vez, fomenta

significativamente sus condiciones laborales, desarrollando entornos colaborativos y armoniosos, aumenta el desempeño y productividad del trabajador. Desde la perspectiva de Acuña (2024) alega que el desarrollo de las habilidades blandas del trabajador es fundamental para enfrentar diversas barreras del entorno laboral actual.

La labor del trabajador social requiere de la adquisición de un complejo sistema de competencias para abordar situaciones (Guillén, 2021).

Entre los discursos se destaca “adaptación al cambio”, de tal manera, el profesional de Trabajo Social tiene capacidad de aprender y adaptarse a diferentes contextos, lo cual contribuye con el proceso de transformación para el beneficio de las personas que comparten un mismo entorno laboral. Esto implica contar con habilidades específicas que coadyuven a su efectiva labor, por ello, la necesidad de determinar las poner en práctica esta capacidad es necesaria para su acción profesional.

Así mismo, los cambios que pueden presentar en las empresas se enmarcan en los cambios de estrategia, cambio en los procesos organizacionales y cambios en la estructura empresarial. Por tal motivo, una fortaleza del profesional se centra en la adaptación al cambio con la finalidad de abordar las diferentes situaciones que se presenten y afecten al colaborador.

Otras de las competencias del profesional es el liderazgo, este elemento contribuye a facilitar un entorno laboral donde el equipo de trabajo construya sentido de pertenencia a la empresa, pueda expresar sus ideas que promuevan el cambio y el bien común, desarrolla seguridad en el grupo de

trabajo. Todo ello permite desarrollar otras competencias como la resolución de problemas, la creatividad y la adaptación positiva a los nuevos cambios que demanda el contexto laboral.

En suma, estos relatos profundizan las competencias principales del profesional que resultan esenciales para el desempeño ético y empático. Dichas habilidades no son únicamente fundamentales en la práctica profesional, sino que facilitan los resultados en la adquisición de valores y otras competencias, a su vez promueve el desarrollo de formación de vínculos entre profesional y colaborador.

En virtud de esto, el accionar del trabajador social esta direccionado al bienestar de los otros, bien sea de manera individual o grupal, lo que implica tener que estar interactuando con otras personas, indicando necesario poseer unas habilidades características de la personalidad que constituyen el ser

4.2.2. Experiencia laboral y limitaciones

Dentro de los resultados también se analiza al trabajador Social y su experiencia laboral como tal y para ello se resalta su rol profesional multidisciplinario y forma parte de un equipo técnico en la organización. A su vez aporta al desarrollo económico social, cultural, ambiental, político y empresarial y de acuerdo con ese contexto el trabajador social interviene de forma integrada en diversas áreas.

Para ello en las entrevistas aplicadas se evidencia la experiencia laboral en las profesionales, la cual influye en sus habilidades y capacidades dentro de la empresa.

“Tengo 3 años laborando en la empresa. Uno de los aspectos que ha limitado mi desarrollo personal es la falta de oportunidades de capacitación constante y la carga administrativa que a veces reduce el tiempo destinado al trabajo social directo”. (ENT1, TS,2025).

“Tengo 7 años de experiencia trabajando en distintas empresas, desempeñándome en el área de Trabajo Social, en esta empresa estoy ya 5 años. Uno de los principales aspectos que ha limitado mi desarrollo personal es la carga de trabajo, a veces también como que se llega a desconocer mi rol”. (ENT2, TS,2025).

“He tenido varias experiencias laborales de 3, 5 y aquí tengo 9 años, el campo para nosotros es extenso” (ENT8, TS,2025).

Como se puede visualizar los profesionales poseen experiencia laboral entre 3 a 9 años en las empresas, lo cual se puede interpretar que la empleabilidad, la oferta laboral para el trabajador social va en aumento y representa un gran avance para aquellos profesionales que con su conocimiento sistemático y la adquisición de aspectos teóricos y metodológicos completos abordan aptitudes acordes a lo que en la actualidad demandan las empresas.

Así mismo, se presentan limitaciones para los profesionales de Trabajo Social, debido a que a veces tienen restricciones en sus intervenciones, esto se convierte en un obstáculo para su plena participación en la empresa y en el bienestar para los trabajadores. A su vez, se visibiliza una sobrecarga de

trabajo para los profesionales, aunque es una normativa estipulada por el Código de Trabajo, la cual indica que por cada 100 trabajadores debe existir un profesional de esta índole, se identifica que la sobre carga también corresponde en algunos casos a la falta de claridad de sus funciones.

En este contexto, los desafíos que enfrenta el profesional, en el entorno laboral, pueden ser varios, cabe recalcar que ellos se encuentran capacitados para enfrentar demandas del trabajo, para aportar a la promoción y práctica del bienestar y el desarrollo del recurso humano de las organizaciones.

4.2.3. Espacio físico adecuado

Crear un entorno laboral en el que el trabajador se sienta cómodo, valorado y respetado, incluso, cuando trabaja de manera remota, y acompañar la compensación económica con otros beneficios son elementos claves a la hora de atraer y retener el talento.

Con relación a las percepciones de los profesionales en relación con el espacio físico se encontró lo siguiente

“El espacio físico donde realizo mis funciones es limitado, cuento con un escritorio y computadora, pero no siempre tengo privacidad para entrevistas individuales” (ENT2, TS,2025).

Gardey et al. (2020) en su estudio sobre Trabajo Social y sus condiciones laborales y características generales. Sus resultados mostraron que los profesionales perciben déficit considerable en relación con las condiciones laborales debido a los escasos recursos materiales y tecnológicos que deben utilizar los profesionales para llevar a cabo sus diferentes actividades, por ello, el profesional se limita a trabajar con los colaboradores

de una manera integral. Sin embargo, gracias a sus capacidades y habilidades pueden enfrentar estas barreras y se adaptan a cambios de manera efectiva.

Otra entrevista mostró un panorama diferente en relación con las condiciones de trabajo

“Tengo un espacio físico individual, es una oficina para mi sola, tengo privacidad al atender a las personas para que se sientan con la confianza de hablar y cuento con todos los recursos para realizar mi trabajo”. (ENT3, TS,2025).

Este discurso de entrevista refuerza la perspectiva de las condiciones laborales adecuadas como espacio físico individual y con los equipos y recursos materiales necesarios son relevantes para el ejercicio del profesional de Trabajo Social, a su vez esto beneficia el bienestar integral del colaborador y mejora la productividad del recurso humano.

4.2.4. Tipo de contrato

En relación con los datos obtenidos, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) de Ecuador, la cual establece los parámetros para el proceso de contratación, promoción y evaluar al profesional en cualquiera de los ámbitos donde se establezca. El trabajador social está preparado con conocimientos, habilidades y capacidades para cualquiera de las áreas en las que se inserte, manteniendo una estabilidad con relación a sus conocimientos, vinculándose a la vida laboral actual, en la que se construyen criterios laborales acorde a las demandas de las empresas.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los profesionales se conoció lo siguiente en relación con el tipo de contrato que posee el profesional.

“Actualmente tengo un contrato emergente, la empresa no me ha brindado una sensación de estabilidad laboral. Esta situación genera incertidumbre y limita la posibilidad de proyectarme a largo plazo dentro de la organización”. (ENT4, TS,2025).

Este relato de entrevista da a conocer que el profesional mantiene un contrato temporal con la empresa, lo cual puede desarrollar inseguridad e insatisfacción de sus condiciones laborales, estrés ante la realidad de que la relación laboral es a corto plazo.

La intervención en esta entrevista refleja una experiencia actual a nivel país, el contrato Temporal o el contrato Productivo, representa barreras para el desarrollo profesional por la inseguridad laboral que les transmite a los profesionales. Los resultados manifiestan que dicha forma de trabajo no solo deteriora el bienestar emocional y físico, sino que, además, repercute en el compromiso, responsabilidad, motivación laboral.

En otro discurso de entrevista se refleja otra realidad con relación al tipo de contrato laboral

“Ahora, tengo un contrato indefinido, tengo buenas referencias y eso asegura mi permanencia laboral” (ENT6, TS,2025).

Este tipo de contrato indefinido desarrolla una sensación de seguridad contribuyendo a la proyección de estabilidad laboral del profesional y en ocasiones mejorando sus condiciones laborales, a su vez esta modalidad se

relaciona con el desarrollo profesional y reduce la rotación laboral de los profesionales.

En este sentido, las modalidades no solo reflejan la diversidad de empleos y profesiones en Ecuador, sino que también responden a las cambiantes necesidades y condiciones de trabajo de los empleados y empleadores. La flexibilidad en las modalidades contractuales es particularmente valiosa en un entorno empresarial dinámico, donde las condiciones económicas y las demandas de la fuerza laboral pueden variar ampliamente (Universidad Internacional de la Rioja, 2023)

4.2.5. Recompensas recibidas

De acuerdo con las entrevistas las recompensas otorgadas a los profesionales en algunos contextos no satisfacen las expectativas de los profesionales

“La empresa no ofrece un sistema de recompensa, no me siento completamente satisfecha con ello”. (ENT2, TS,2025).

“Todavía no he visualizado ningún tipo de recompensa en la empresa” (ENT8, TS,2025)

En estas intervenciones, se puede destacar que, los profesionales de Trabajo Social no perciben un sistema de recompensas que promueva la valoración de su esfuerzo en la empresa. Con base a esto, se trae a contexto la teoría de la percepción del apoyo organizacional la cual propone que cuando el colaborador no percibe un reconocimiento por parte de su entorno laboral, repercute en su motivación y compromiso con la empresa, reforzando

el desgaste emocional, barreras para construir sentido de pertenencia laboral y alta probabilidad de rotación en el trabajo.

Las recompensas están ligadas a la satisfacción laboral siendo un factor que incide en el clima laboral, ya que los empleados necesitan sentir que su trabajo es gratificante y que están siendo recompensados por su esfuerzo (Chiavenato I. , 1999).

Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo y sienten que su esfuerzo es recompensado, su nivel de satisfacción se traduce en un ambiente laboral más productivo y saludable.

4.3. Objetivo Específico 2: Detallar las características del entorno laboral, del salario y el salario emocional del Trabajador Social en empresas del sector alimenticio de Quito.

4.3.1. Percepción del entorno laboral

Así como la satisfacción subjetiva es importante, mencionar que la satisfacción física del entorno laboral también lo es, por lo cual, se les preguntó a los profesionales de Trabajo Social sobre su entorno laboral y si consideraban que su espacio de trabajo fomenta la seguridad y su bienestar laboral, a lo que respondieron lo siguiente:

“Mi área de trabajo es reducida, a veces hace mucho calor”

(ENT6, TS,2025)

“A mi oficina llega mucho el ruido algunas veces me privo para hacer entrevistas individuales” (ENT8, TS,2025)

Como se puede observar estas situaciones ocurren en su lugar de trabajo, lo que desarrolla fatiga y malestar. Este tipo de malestar puede afectar su desempeño y disposición para intervenir con el personal. Esto coincide con lo mencionado por Chiavenato (1999) sobre las condiciones favorables de trabajo, lo cual propone a los colaboradores un ambiente de trabajo tanto saludable para el bienestar personal como para el desempeño laboral.

También, en un entorno de trabajo hostil se puede desarrollar estrés y desmotivación al realizar sus actividades de trabajo, de acuerdo con Muñoz Adanez (1990), “este contexto adverso genera insatisfacción laboral y como última determinación renuncia voluntaria del profesional” (p. 40).

Por consiguiente, en otro discurso, se manifiesta “Últimamente el piso pasa mojado quizás sea por algún químico regado, la verdad desconozco” (ENT5, TS,2025). Lo cual resulta un factor de riesgo, que puede repercutir en la seguridad de los trabajadores. Esto demuestra que existe un incumplimiento en las normas de seguridad y prevención de accidentes, a su vez no se cumple con lo mencionado en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, el cual tiene como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos en el entorno laboral y la mejora de este entorno

En este sentido en un estudio realizado por Mosquera y Ramos (2015) en su estudio sobre “Riesgos laborales y su incidencia en el nivel de cumplimiento en la normativa ecuatoriana de seguridad en la empresa”, el cual hace énfasis en la prevención de riesgos en el entorno de trabajo, lo cual se ha convertido en un parámetro relevante para todas las organizaciones, ya que los entes legales actuales obligan a un estricto cumplimiento de todas las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo de las empresas.

Por ello, el empleador debe contar con las medidas necesarias para garantizar la protección en relación con seguridad y salud en el trabajo, esto engloba aspectos como estrategias y actividades de prevención en torno a los riesgos de trabajo.

4.3.2. Salario

El ser humano tiene derecho a un trabajo, el cual lo podrá elegir por su propia cuenta, asegurando que tenga todas las condiciones satisfactorias y equitativas, recibiendo un salario justo y digno, que le asegure una existencia adecuada a la persona y su sistema familiar (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015).

Chiavenato (2009) indica que el salario digno “constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos” (p. 286).

En relación con los discursos de entrevistas de los profesionales se determinó lo siguiente en relación con el salario

“Cuando hago horas extras si se me otorga un sueldo proporcional por aquello” (ENT6, TS,2025)

“Hasta el momento se me otorga el sueldo acorde a las actividades que realizo aquí” (ENT5, TS,2025)

“Si me pagan lo justo por el trabajo que realizo, asimismo se me reconocen las horas extras” (ENT2, TS,2025)

En este contexto la Organización Internacional del Trabajo (2017) Indica que el salario contribuye a la satisfacción laboral del colaborador y permite su retención en la empresa. Cuando los trabajadores perciben una retribución económica justa por su trabajo se sienten motivados, con mayor productividad y comprometidos con la empresa.

En la actualidad el salario económico para los profesionales de Trabajo Social resulta un factor relevante para su satisfacción laboral (Saéñz, 2022, pp. 8-9).

4.3.3. Salario emocional

En la actualidad, se empieza a otorgar mayor relevancia a las retribuciones que permiten cubrir las necesidades, ayudando a generar mayor calidad de vida y permitiendo la conciliación entre la vida laboral y la personal (Saéñz, 2022, pp. 8-9).

En relación con las entrevistas aplicadas los profesionales mencionaron su percepción en relación con el salario emocional percibido

“Si hay algunas como pausas activas, convenios con gimnasios y el plan de capacitación anual para la formación continua” (ENT3,TS,2025).

“pausas activas y la plataforma virtual de capacitaciones” (ENT6,TS,2025).

“Los jefes inmediatos están pendientes de nosotros y supervisan y en base a esto nos otorgan beneficios y recompensas” (ENT4, TS,2025).

Desde la perspectiva de diversos autores, el tema de brindar beneficios no monetarios como capacitaciones, bonos e incentivos, también programas que permitan equilibrar trabajo-familia, todo ello permite la retención del personal y disminuye la rotación en el trabajo.

A nivel general, el integrar este tipo de salario en los modelos de gestión puede mejorar la imagen corporativa y rendimiento y satisfacción laboral del trabajador

4.4. Objetivo Específico 3: Describir la percepción de profesionales del Trabajo Social sobre su entorno laboral, salario y salario emocional en empresas del sector privado

4.4.1. Percepción de las relaciones con equipo de trabajo

Con respecto a las relaciones de compañerismo que tienen los colaboradores de manera interpersonal, se les preguntó cómo perciben las relaciones con el equipo de trabajo, para lo cual los profesionales respondieron lo siguiente

“Es una relación buena con mis colegas y con mis superiores también nos comunicamos constantemente para que me apoyen en los proyectos” (ENT1, TS,2025)

“La relación con mis colegas y superiores es buena, se basa en el apoyo mutuo” (ENT2, TS,2025)

“La relación con mis colegas es en general positiva y colaborativa. Existe un buen ambiente de trabajo, respeto mutuo

y disposición para apoyarnos cuando es necesario. Esto facilita la comunicación y el trabajo en equipo”. (ENT4, TS,2025).

De manera que, se cita a García (2017), quien plantea que la estructura organizacional de distintas variables se verá afectada significativamente sus relaciones laborales. La organización colaborativa y armoniosa es un factor crucial para la comunicación, el trabajo en equipo y la identificación de la organización con las empresas involucradas (García, 2017).

Desde la perspectiva de Chiavenato (2009) sostiene que las buenas relaciones entre el equipo de trabajo permiten el intercambio de habilidades, es decir todos aprenden unos de otros, lo cual contribuye al desarrollo profesional. Asimismo, la relación laboral positiva en la vida de muchas personas puede conducir al compromiso y la productividad de los trabajadores.

En síntesis, se puede mostrar que la información obtenida a partir de las entrevistas aplicadas refleja percepciones positivas en relación con el ambiente laboral, de manera que se vincula con un alto nivel de satisfacción en el trabajo.

4.4.2. Sueldo y carga laboral

Con respecto al sueldo percibido en relación con la carga laboral, se les preguntó cómo perciben su sueldo y carga laboral, ante lo cual las profesionales respondieron lo siguiente

“(…) mi sueldo no ha sido modificado en el último año, pero tengo mayor carga laboral” (ENT8, TS,2025).

En esta respuesta se puede percibir un desfase entre el salario y la elevada carga laboral, esto puede desarrollar desmotivación laboral a largo plazo y la probabilidad de rotación del recurso humano.

En este sentido, este fragmento enmarca una desconexión entre la carga laboral y la actualización del sueldo acorde a las nuevas actividades asignadas. Estas situaciones potencian la desmotivación laboral; por ello, crean la percepción de que la retribución económica no está acorde con las exigencias del entorno de trabajo.

4.4.3. Percepciones del salario emocional

Con respecto a las percepciones del salario emocional, se les preguntó cómo lo perciben, para lo cual los profesionales respondieron lo siguiente

“(…) tenemos programas de salud mental, el programa actívate y vive y en conciliación de trabajo-familia” (ENT1, TS,2025).

“(…) el salario emocional, porque en un lugar donde estoy tranquila, trabajo de mejor manera” (ENT2, TS,2025).

Desde el primer discurso se puede evidenciar que las empresas otorgan la posibilidad del desarrollo profesional de los Trabajadores Sociales a través de diversos programas dados por la empresa, esto contribuye y refuerza las expectativas de realización personal como una de las necesidades que expone Maslow. Esto promueve el sentido de pertenencia a la empresa.

Además, otra participante define su salario emocional como parte de la tranquilidad del entorno de trabajo; a su vez, permanecer en un entorno de trabajo donde el colaborador permita que se desarrolle de mejor manera sus actividades laborales, contribuye a un contexto seguro y saludable, reduciendo la probabilidad de presencia de estrés y agotamiento, favoreciendo la eficiencia y productividad laboral.

4.4.4. Percepciones de precariedad laboral

Con respecto a las percepciones de la precariedad laboral, se les preguntó cómo lo perciben, para lo cual los profesionales respondieron lo siguiente

“(…) en ocasiones siento que mi rol como trabajadora social no es completamente valorado, especialmente en niveles directivos. A su vez, mi entorno de trabajo es limitado y no cuenta con mucha iluminación y hay mucho ruido” (ENT8, TS,2025).

Como consecuencia de no contar con un entorno profesional poco amigable, no sólo perjudica a la productividad o rendimiento de la organización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal (Auccapure, 2019).

Continuando, otra causa son sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento. (Aparicio, 2019)

Por otro lado, estas situaciones, sea por el motivo que sea, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión y posible rotación laboral (Aparicio, 2019).

El problema con la precarización laboral es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino también a la insuficiencia salarial y la progresión salarial, la falta o la reducción del acceso a las leyes legales y la protección social, y la organización de los procesos laborales y el control laboral (Martínez et al., 2019).

Otro relato evidencia precariedad en el sueldo percibido

“En general, no siempre percibo que mi trabajo sea plenamente valorado, especialmente no recibo una remuneración justa en relación a mis actividades” (ENT7, TS,2025).

En cuanto al tema del salario, Carvalho (2021) plantea como una expresión de la precariedad, en la actualidad en el sector privado el profesional realiza un sinnúmero de tareas manifestándose la sobrecarga laboral, actividades del área operativa y administrativa, puesto que, no se determinar de manera específica su rol, sin embargo, el sueldo que percibe es menor por las actividades llevadas a cabo.

Esta autora, también, plantea que, las condiciones salariales de los profesionales son sumamente precarias, revelando la devaluación monetaria de esta fuerza especializada en el mercado. Encontramos que el 70% recibe ingresos brutos mensuales casi equivalentes al salario mínimo (basado en el

año 2019), la gran mayoría de los cuales son trabajadores sociales, con el salario más bajo.

Por todo ello, los departamentos de recursos humanos deben implementar modelos de compensación innovadores y atractivos que permitan seguir siendo competitivos (Rocco, 2009). No solo ante los empleados, sino también para aquellos perfiles potenciales que se encuentran en el mercado.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El presente trabajo de titulación demuestra que, las profesionales de Trabajo Social de las empresas alimenticias del sector privado de Quito, cuentan con experiencia laboral importante, pero aún así sus condiciones laborales todavía reflejan procesos de precarización que limitan la estabilidad y desarrollo satisfactorio de su profesión.

El entorno laboral se desarrolla en un ambiente de cooperación y compañerismo, pero los salarios no están acordes para la sobrecarga de funciones y el salario emocional no compensa las limitaciones económicas, lo que afecta la motivación y el bienestar de los trabajadores.

Las percepciones de los Trabajadores Sociales dan importancia a un clima laboral positivo y al trabajo en equipo, por otro lado, se sienten desvalorizadas en su rol y en su reconocimiento material.

Las profesionales han desarrollado habilidades blandas las cuales han servido para enfrentar los desafíos que demanda el entorno laboral; a su vez adaptarse a las condiciones laborales propias de las empresas.

Los resultados demuestran que, las profesionales perciben un salario emocional que satisfacen sus necesidades laborales y personales.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda promover el bienestar laboral y social garantizando el cumplimiento de los derechos laborales, asimismo, el desarrollo de políticas y reglamentos internos para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Se recomienda definir claramente las funciones del Trabajador Social dentro de los manuales o descriptivos internos de las empresas, con la finalidad de evitar la sobrecarga administrativa y garantizando que sus actividades se enfoquen en la gestión del bienestar laboral.

Se recomienda reforzar la creación de oportunidades de crecimiento profesional, asegurando capacitaciones continuas, planes de carrera, y reconocimiento profesional.

Para la academia se sugiere realizar estudios que evidencien las condiciones laborales de los profesionales en distintas áreas de trabajo con la finalidad de conocer la realidad de los profesionales desde un trabajo de campo. Asimismo, se sugiere la inclusión de indicadores de gestión dentro del pensum académico; esto contribuirá a que los futuros profesionales desarrollen competencias basadas en evidencias.

Finalmente, se recomienda la implementación de programas de promoción de la salud laboral con la finalidad de mitigar los efectos que conlleva las precarias condiciones de trabajo como sobrecarga laboral, ruido, espacios físicos limitados.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, N., Navarrete, M., & Navarrete, M. (2024). INTEGRACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU IMPACTO LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL PERIODO 2023-2024. *Ciencia Latina Internacional*.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2022). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Alcívar, E., & Coveña, J. (2016). *EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL GANADERO: CASO DE ESTUDIO CANTÓN CHONE, MANABÍ*. Manabí: Ciencias Humanísticas y Social (ReHuso).
- Aliaga, J. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/1/IV_FHU_501_TE_Aliaga_Priale_2024.pdf
- Andes, D. L. (09 de 09 de 2024). *Diario Los Andes*. Diario Los Andes: <https://www.diariolosandes.com.ec/entre-2022-y-2023-el-consumo-de-lacteos-en-ecuador-cayo-un-12/>
- Aparicio, T. (2019). *La insatisfacción laboral*. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Arguello, E., & Arguello, S. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*.
- Arguello, E., Carrillo, P., & Arguello, S. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial . *Revista Ciencias Sociales y Económicas*.
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (diciembre de 2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Suiza.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Decreto Ejecutivo 860: Sistema nacional de cualificaciones y capacitación profesional*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Auccapure, S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la

- municipalidad. *Revista Integración*.
- Boza, G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *THE MIS REVISTA DE DERECHO*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Cabrera, M., & Cevallos, L. (2023). *Ambiente Laboral y Competencias del Trabajador Social en Contextos Sociales de la Ciudad de Quito*.
[https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/46c6132b-
 caa6-4316-aea3-c44c9c7b304e/content](https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/46c6132b-caa6-4316-aea3-c44c9c7b304e/content)
- Cámara de Comercio Quito. (2021). *Situación empresarial Quito*.
[https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/05/CCQ-
 EncuestaSituaciónEmpresarial-VF.pdf](https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/05/CCQ-EncuestaSituaciónEmpresarial-VF.pdf)
- Carvalho, M. (2021). *Relaciones y condiciones laborales del trabajador social hoy: la proletarización de la profesión*.
[https://www.scielo.br/j/sssoc/a/5xkCg9Fjs9w7rG7KV3MGCqH/?format
 =pdf&lang=es](https://www.scielo.br/j/sssoc/a/5xkCg9Fjs9w7rG7KV3MGCqH/?format=pdf&lang=es)
- Castaño, E. (2013). *Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador*.
<file:///C:/Users/pc/Downloads/2248-2190-1-PB.pdf>
- Castillo, D., Espinoza, C., & Lasso, A. (2020). *Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca*.
[https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940010/573667940010.p
 df](https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940010/573667940010.pdf)
- Cevallos, L., Racines, M., & Yerovi, L. (2024). *CLIMA LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS CONTEXTOS SOCIALES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO*. publicaciones cd uleam:
[https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/6
 48/987](https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/648/987)
- Chaparro, M., & Urra, M. (2013). *Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico*.
<https://ediciones.ucsh.cl/index.php/Perspectivas/article/view/480/430>
- Chevéz, N. (2021). *EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL SEGÚN LA CONCEPCIÓN EMPRESARIAL DEL AUTOR GARCÍA DEL JUNCO*.
[https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16960/1/ECFCS-
 2021-TRS-DE00004.pdf](https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16960/1/ECFCS-2021-TRS-DE00004.pdf)
- Chiavenato. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”* . Editorial Mc Graw Hill .
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *IDALBERTO CHIAVENATO “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. Mc Graw Hill.
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-
 APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20human
 os\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.

- CIL Ecuador. (2024). Entre 2022 y 2023 el consumo de lácteos en Ecuador cayó un 12 %. *Centro de la Industria Láctea del Ecuador*. https://www.cil-ecuador.org/post/entre-2022-y-2023-el-consumo-de-l%C3%A1cteos-en-ecuador-cay%C3%B3-un-12?utm_source=chatgpt.com
- Código de Trabajo. (2015). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito: Suplemento del Registro Oficial.
- Código del Trabajo. (2020). *Código del Trabajo*. Ecuador: Lexis Finder.
- Cognizant. (26 de Junio de 2023). *El rendimiento empresarial se mide en bienestar laboral* . Cognizant blog.
- Congreso Nacional Ecuador. (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito.
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2 de Julio de 2024). *PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/09/Plan-Estrategico-Institucional-del-CONADIS-2024-2025.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Delgado, S. (2023). *El perfil del profesional en Trabajo Social en el área de seguridad y salud ocupacional en una empresa metalmeccánica privada del cantón Guayaquil, en el año 2023*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22182/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-172.pdf>
- Díaz, A. (13 de 12 de 2013). *Trabajo Social Corporativo*. Trabajo Social Corporativo: <https://trabajosocialcorporativo.com/2013/12/13/la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-responsabilidad-social-empresarial/>
- Esquivias, A. (18 de August de 2014). *El trabajo como elemento de realización personal*. Retrieved 4 de November de 2023, from Antropología emocional: <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2014/08/18/el-trabajo-como-elemento-de-realizacion-personal/>
- FITS Federación Internacional de Trabajo Social. (2018). *Declaración Global de los Principios Éticos del Trabajo Social*.
- García, G. (2017). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*.

- http://unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Gardey, V., Oliva, A., Pérez, C., & Romero, S. (2020). *Trabajo Social y condiciones laborales: Características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires : ICEP.
- Grisales, M., & Gallego, L. (s.f.). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*.
<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/f8708e61-e717-44f9-a388-06bb9c4e722f/content>
- Guamán, B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Killkana Sociales*. DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>
- Guamán, B. (2020). *El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipointerdisciplinario*. El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipointerdisciplinario.
- Guillén. (2021). Habilidades del Trabajador(a) Social: Desde la mirada de su acción profesional. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajod einvestigacion.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Huanca, R., & Rogel, V. (2024). *Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24346/1/UCSG-468-23900.pdf>
- Huanca, R., & Rogel, V. (2024). *Funciones y responsabilidades del profesional de Trabajo Social en empresas del sector alimenticio del ámbito productivo privado en la ciudad de Guayaquil*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24346/1/UCSG-468-23900.pdf>
- INEC. (04 de 2024). *Ecuador en cifras.gob.ec*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Boletin_REEM_2023.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2021). *Directorio de Empresas y*

- https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2020/Principales_Resultados_DIEE_2020.pdf
- Jara, M., & Requena, J. (2023). *El rol del trabajador social en el departamento de talento humano de tres empresas industriales de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20998/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-185.pdf>
- Lasso, C., Moncayo, S., & Coral, A. (2023). Estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años 2000-2021. Aportes al debate profesional. *Revista eleuthera*.
- Lavado, K. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24346/1/UCSG-468-23900.pdf>
- Martínez, K., Marroquín, J., & Rios, H. (2019). *Precarización laboral y pobreza en México*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200113&script=sci_arttext
- Méndez, C. (2019). *LAS "NUEVAS SALIDAS" PROFESIONALES DEL TRABAJO*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- Mendoza, J. (2020). *"RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS/LOS TRABAJADORES DE LA CELDA DE DISPOSICIÓN FINAL O RELLENO SANITARIO DEL MUNICIPIO DE LOJA Y LA INTERVENCIÓN*. Loja. file:///C:/Users/pc/Downloads/Jaime%20And%C3%A9s_Mendoza%20Mar%C3%ADn.pdf
- Mendoza, M., Cruz, S., & Valdivia, M. (2020). *Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v35n2/2448-6515-educm-35-02-405.pdf>
- Mesén. (2019). *Trabajo Social y Recursos Humanos*. *Revista de Trabajo Social*. Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca. (2021). Boletín de cifras comercio exterior julio 2021. *Boletín de cifras*. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/VFBoletinComercioExteriorJul20921.pdf>
- Molina, J. (2021). *IMPORTANCIA DE LA LECHE Y LOS PRODUCTOS LÁCTEOS COMO ALIMENTOS BÁSICOS Y ECONÓMICOS PARA LA NUTRICIÓN Y SALUD DE LA SOCIEDAD LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE*. <https://intercoonec.aecid.es/Gestin%20del%20conocimiento/La%20leche%2C%20una%20oportunidad%20para%20la%20sociedad%20lat>

- inoamericana%20y%20del%20
- Mónica, D. (2024). *Desarrollo de habilidades facilitadoras en gerentes de sucursal de una empresa alimenticia para fortalecer el liderazgo y el bienestar laboral*.
<https://rei.iteso.mx/server/api/core/bitstreams/656c3996-1955-4c60-9123-3f4fc1f03cff/content>
- Mosquera, R., & Henry, R. (2015). *ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO EN LA NORMATIVA ECUATORIANA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA "CONSTRUCCIONES RAMOS" UBICADA EN EL CANTÓN MILAGRO*.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/2561/ESTUDIO%20DE%20LOS%20RIESGOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20NIVEL>
- Mucho Mejor Ecuador. (22 de 06 de 2022). *El sector de alimentos y bebidas, un mercado que sigue creciendo en el Ecuador*. El sector de alimentos y bebidas, un mercado que sigue creciendo en el Ecuador:
<https://muchomejorecuador.org.ec/tag/alimentos/#:~:text=El%20sector%20de%20alimentos%20y%20bebidas%20es,de%20alimentos%20y%20bebidas%20en%20el%20Ecuador>
- Muñoz, L. (2022). *Estudio de la cadena de valor de alimentos balanceados en el Ecuador*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5999/1/T2492-MAE-Muñoz-Estudio.pdf>
- Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naciones Unidas. (2023). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Núñez, W. (2025). *Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24177/1/UCSG-C381-23710.pdf>
- Observatorio Lácteo del Ecuador. (2024). *Entre 2022 y 2023 el consumo de lácteos en Ecuador cayó un 12 %*. <https://observatoriolacteo.ec/entre-2022-y-2023-el-consumo-de-lacteos-en-ecuador-cayo-un-12/>
- OIT. (s.f.). Trabajo Decente. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Organización Internacional del Trabajo . (1996). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*.

- https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *¿Qué es el salario mínimo?*
<https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/que-es-un-salario-minimo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Suiza.
- Pacheco, P. (2016). "EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA COMPAÑÍA MINERA MINALTA DEL CANTÓN PORTOVELO DURANTE EL PERÍODO 2012 – 2013". Machala: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES.
<https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7361/1/CD00075-2016-TEISIS%20COMPLETA.pdf>
- Pérez, E., & Castillo, E. (2024). Género y vocación en el Trabajo Social. *European Public & Social Innovation Review*.
- Pilligua, F., & 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*.
- Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2015-2025. (2015). *Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial*.
<https://quito.gob.ec/documents/PMDOT.pdf>
- Quijano, T., & Fabre, A. (2020). *TRABAJO SOCIAL Y EL MODELO DE MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS*. Quito: MQR.
- Racines, M., & Cevallos, L. (2023). *Ambiente Laboral y Competencias del Trabajador Social en Contextos Sociales de la Ciudad de Quito*. Quito.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/46c6132b-caa6-4316-aea3-c44c9c7b304e/content>
- Raya, E., & Caparrós, N. (2021). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa*. La Rioja, España: Universidad de la Rioja.
- Rocco, M. (2009). https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Rodríguez. (2017). LA MUJER COMO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL. *Trabajo Social Hoy*. <https://www.trabajosocialhoy.ec>
- Rodríguez, E., & Silva, L. (2008). *Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México*.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v18n1/v18n1a5.pdf>
- Rodríguez, L., Escobar, M., & Álava, D. (2019). *Situación laboral de los profesionales en Trabajo Social en el cantón Portoviejo*.
<http://repositorio.utm.edu.ec:3000/server/api/core/bitstreams/b2a840a-d-bd11-4f58-a147-0f97d50a0b43/content>
- Saénz, M. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso*. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/526122/retrieve>

- Salazar. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción%20laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santamaria, E. (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. *Papeles del CEIC*.
Situación laboral de los profesionales en Trabajo Social en el cantón Portoviejo. (s.f.).
- Tumbaco, Tumbaco, Morán, & Zamora. (2023). Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una. *Ciencia Latina Internacional Empresa de Consultoría en Ecuador*.
- UGT, U. G. (s.f.). Prevención de Riesgos laborales - Condiciones de Trabajo. UGT. https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/condicionesdetrabajo.pdf
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2025). *Dominios Institucionales*. <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/dominios-institucionales/>
- Universidad Internacional de la Rioja. (28 de 07 de 2022). ¿Qué funciones tiene un trabajador social en una empresa? *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/trabajo-social-empresa/>
- Universidad Internacional de la Rioja. (2023). *En el mercado laboral actual, es imprescindible identificar el contrato que mejor se adapte a cada situación, sea para contratar personal de forma temporal o con estabilidad a largo plazo*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/tipos-contratos-trabajo/>
- Urra, M. (2013). Trabajo social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Hojas y Hablas*, 91-96.
- Valencia, E. d. (10 de 05 de 2017). *Universidad Internacional de Valencia*. VIU: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/el-trabajo-social-y-la-empresa-privada>
- Valenzuela, A. (2022). *Retos actuales en el trabajo*.
- Villalva, M., & Inga, C. (2021). SABERES ANCESTRALES GASTRONÓMICOS Y TURISMO CULTURAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Yesmit, M., & Urra, M. (2013). Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *Perspectivas*.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ruth Paulina Lara Monar**, con C.C: # **1713799474** autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas de alimentos del sector privado de la ciudad de Quito en el 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 25 de agosto del 2025

f. _____

Nombre: **Lara Monar Ruth Paulina**

C.C: **1713799474**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de los trabajadores sociales sobre sus condiciones laborales en empresas de alimentos del sector privado de la ciudad de Quito en el 2025		
AUTOR(ES)	Ruth Paulina Lara Monar		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina Valenzuela Triviño		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	76 páginas
AREAS TEMÁTICAS:	Ciencias Sociales, Trabajo Social, Condiciones laborales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo Social, condiciones laborales, precarización, salario emocional, clima laboral, entorno laboral/ Social Work, working conditions, labor precariousness, emotional salary, work climate, work environment.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El presente trabajo de titulación analiza las percepciones de los Trabajadores Sociales en las empresas alimenticias de sector privado de Quito en el año 2025. La investigación se genera ante la necesidad de conocer cómo se desarrollan las dinámicas laborales de estos profesionales dentro del contexto empresarial caracterizado por la feminización de la profesión, precarización de los salarios y sobrecarga de funciones administrativas. La metodología que se utilizó en esta investigación fue bajo un enfoque cualitativo, nivel descriptivo y método hermenéutico, la técnica de recolección de información fue la aplicación de entrevistas semiestructuradas a Trabajadoras Sociales con el propósito de identificar las condiciones laborales, características del entorno laboral, salario y salario emocional que inciden en su desempeño. Los hallazgos demuestran que, existe un reconocimiento parcial de sus competencias y en los beneficios no monetarios vinculados al salario emocional, aun así, persisten limitaciones vinculadas con la falta de estabilidad contractual, sistemas de recompensas escasos y ambientes laborales que no siempre son los adecuados para realizar efectivamente su trabajo. La investigación destaca la importancia de fortalecer el rol del profesional en el ámbito empresarial, impulsar programas de crecimiento y capacitación, construcción de políticas que garanticen condiciones dignas y promover la inclusión de indicadores de gestión en la formación académica para vincular la teoría y la práctica en la mejora del bienestar laboral.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail: Ruth.lara@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: cristopher.munoz@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):	