



Abril 2020 - ISSN: 1988-7833

**TRABAJO SOCIAL LABORAL, UNA MIRADA DESDE EL MUNDO  
CONTEMPORÁNEO**

**OCCUPATIONAL SOCIAL WORK, A LOOK FROM THE CONTEMPORARY  
WORLD**

**Lcda. Ana Gabriela Vélez Santana Mg.**

Docente de la Escuela de Trabajo Social,  
de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, de la  
Universidad Técnica de Manabí, correo:  
agvelez@utm.edu.ec

**Lcda. Ligia Estela Loor Lino. Mg.**

Docente de la Escuela de Trabajo Social,  
de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, de la  
Universidad Técnica de Manabí, correo:  
ligia19781@hotmail.com

**Mg. Wilson Fabián Chávez Rodríguez.**

Docente del Instituto de Ciencias Básicas.  
Departamento de Matemáticas y Estadísticas, de la  
Universidad Técnica de Manabí  
wchavez@utm.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ana Gabriela Vélez Santana, Ligia Estela Loor Lino y Wilson Fabián Chávez Rodríguez (2020):  
"Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo", Revista Contribuciones a las  
Ciencias Sociales, (abril 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/cccscs/2020/04/trabajo-social-laboral.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/cccscs2004trabajo-social-laboral>

## **RESUMEN**

El objetivo de este estudio fue identificar el quehacer profesional del Trabajador Social en el campo laboral, para tener una visión más amplia acerca del rol; las funciones y actividades que desempeña en esta área. En el proceso de la investigación se utilizó un estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, de carácter descriptivo y exploratorio, utilizando como técnica la encuesta. Evidenciando mediante los resultados la importancia que tiene el Trabajador Social en el Departamento de Recursos Humanos; ya que, al ser un agente de cambio, busca contribuir en cada individuo para que logre satisfacer sus necesidades en la medida que sea posible para que de esta manera puedan desarrollarse ambientes laborales adecuados que estimulen la competitividad y solidez de las organizaciones.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajador social, laboral, empresa, trabajadores, profesional, personal.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to identify the professional tasks of the Social Worker in the occupational field, to have a broader vision about the role; the functions and activities performed in this area. In the research process, a qualitative and quantitative type study, descriptive and exploratory studies were used, using the survey as a technique. Evidencing through the results the importance of the Social Worker in the Department of Human Resources, as it being an agent of change, seeks to contribute to each individual so that they can satisfy their needs as much as possible so that in this way suitable work environments can be developed that stimulate the competitiveness and strength of the organizations.

**KEY WORDS:** Social worker, occupational, company, workers, professional, personal.

## **INTRODUCCIÓN**

Muchas empresas o instituciones cuentan con una unidad de Trabajo Social, mientras otras solo con el Departamento de Recursos Humanos. Aunque no es tan conocido que el trabajador social se establezca en el campo laboral, en distintas áreas lo están requiriendo ya que su competencia es diversa incluso su responsabilidad es mayor porque vela por el bienestar de todos los que conforman dicha empresa o institución.

La trayectoria de la profesión de Trabajo Social ha pasado por diferentes enfoques desde sus orígenes. Asistencialismo, beneficencia, servicios sociales son palabras que están unidas intrínsecamente a su desarrollo y que forman parte de su imaginario. Ante la nueva situación económico social, el Trabajo Social debe abrir nuevos campos en los que pueda desarrollarse, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión. (Carrasco, 2015)

El surgimiento del Trabajo Social organizacional es el resultado de su devenir, ya que amplía sus horizontes en medio de incertidumbres, cambios y limitaciones latinoamericanas. A juicio suyo, es una propuesta de renovación para el Trabajo Social laboral que complementa el perfil gerencial del profesional.

La realidad del mundo actual presiona a los profesionales en Trabajo Social a estar preparados en muchos campos al momento de desarrollar su accionar, incluso las empresas o instituciones necesitan de este profesional para que dé respuesta a diversas problemáticas, e incluso en ciertos casos, para encargarse de la selección del personal, o de brindar capacitaciones de acuerdo al área en que se encuentren laborando.

## **DESARROLLO**

### **Antecedentes del trabajador social**

El trabajador social a través del tiempo ha venido ampliando sus áreas de intervención, siendo recursos humanos un espacio para que el profesional desempeñe funciones específicas orientadas a la búsqueda de un bienestar laboral, teniendo como base el uso de estrategias direccionadas al trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales.

Nieto, Vázquez y Codero (2017) cita a Raya y Caparrós, (2016):

El Trabajo Social de Empresa surge en España con el desarrollo de la industrialización, en la década de los cincuenta y los sesenta, al igual que ya lo había hecho en otros países industrializados, tales como Inglaterra, Bélgica y USA a finales del siglo XIX, donde el conocimiento, el mercado de servicios superaba al mercado industrial, tanto en el dinamismo, turbulencia y cambio, y es aquí donde se hace necesaria la aparición de equipos de gestión del talento humano que conciben a las personas como asociadas de la organización, dentro de modelos orgánicos, ágiles, flexibles y cambiantes (p.318).

Como parte de la historia de cómo fue surgiendo el Trabajo Social en el ámbito empresarial, se puede decir que con el desarrollo de la época industrial empezó a aparecer la necesidad de implementar dentro del campo laboral al trabajador social como parte del equipo de gestión del talento humano.

### **Roles y funciones del trabajador social en el entorno laboral**

El trabajador social en cualquier área que se desenvuelva cumple funciones específicas y adaptadas a la realidad o necesidad de una organización o institución.

Corroborando lo mencionado, Chaparro y Urra, (2014) mencionan que:

En relación con algunas funciones del Trabajador Social, este puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, entre otros (p.33)

Por muchos años, el rol del trabajador social en el ámbito laboral se ha considerado como instrumentalista, dejando de lado el desarrollo propio que puede alcanzar la empresa. Baidal, (2014) destaca que “el rol fundamental de este profesional es la operativización de los derechos y beneficios, los cuales deben responder a la atención de los trabajadores”.

Entre los roles que comúnmente realiza en trabajador social en una empresa, ya sea esta pública o privada, inicia siendo un planificador de actividades, para luego, convertirse en un administrador, ejecutor de programas y proyectos que vayan encaminados a un fin único. “El trabajador social en el ámbito laboral, posee un rol fundamental, pues su trabajo se orienta a admitir el desarrollo del personal, optimizando la calidad de vida de los trabajadores” (Basantes, 2017).

El trabajador social en su práctica profesional, realiza un conjunto de actividades que tiene como propósito el estudio de los factores sociales que influyen en los trabajadores, durante y después de un accidente laboral o una enfermedad profesional, tratando las situaciones de malestar psicosocial y colaborando en el proceso de recuperación y reinserción socio-laboral del trabajador accidentado.

Las actividades que realiza el Trabajador Social, se encaminan a colaborar con la adaptación de los trabajadores de la empresa y viceversa mediante el uso de técnicas y métodos enfocados en quienes laboran en la misma, para que logren solucionar aquellos problemas y mejoren sus condiciones económicas y sociales. (Requena, 2014)

### **Aproximación conceptual de Trabajo Social en el campo laboral**

El trabajador social en el ámbito laboral constituye una verdadera alternativa que pretende velar por los problemas y necesidades que puedan presentarse en la empresa o institución, visto desde una perspectiva integral, engloba aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones humanas y productivas que tienden a influir en el rendimiento y la producción de la organización.

El Trabajo Social laboral se define como la actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, grupos y colectividades de trabajo hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas planteados por su adaptación a una sociedad industrial, en evolución y a merced de una acción cooperativa que mejore las condiciones económicas y sociales. (Díaz, 2013)

El trabajador social en cualquier área que se desenvuelva cumple funciones específicas y adaptadas a la realidad o necesidad de una organización o institución; como las siguientes: +

Planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos. (Chaparro y Urra, 2014,p.33 )

Cada persona posee un talento o habilidad que lo diferencia de los demás y esto hace que sea un apoyo o aporte para alcanzar una mayor productividad.

El trabajador social tiene el reto de identificar los talentos de las personas en la organización, para que estos sean desarrollados en sus colaboradores y a su vez, se traduzcan en desarrollo organizacional y desarrollo personal de los empleados, con el fin de obtener ambientes laborales óptimos. (Chaparro y Urra, 2012, p.102)

Sabiendo que la gestión del trabajador social es diversa y amplia porque se inserta en varias áreas, el profesional realiza distintas acciones dentro de una empresa, pero para poder cumplir con los roles y funciones específicas de su competencia, debe organizar y maximizar el desempeño y productividad del personal; es por ello que la importancia de este profesional en cualquier organización, sea esta pública o privada es indispensable. Notando de esta manera que “la nueva situación económica actual permite al profesional de Trabajo Social expandir su campo de acción” (Raya y Caparrós ,2013).

Tanto el contexto interno y externo del empleado son importantes al momento de querer realizar actividades que vayan encaminadas a mejorar el bienestar general de la institución. Es por esto que Paredes (2015) destaca que:

Se debe promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral también el planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.

El trabajador social cumple diferentes roles y funciones en el área laboral, Chaparro y Urra, (2013) señalan las siguientes:

Diagnostica, diseña planes y programas de bienestar social en las organizaciones; así mismo, lleva a cabo procesos de orientación y seguimiento de caso dirigido a los empleados y sus familias, coordina, ejecuta y gestiona los recursos para el desarrollo de los programas dirigidos a los colaboradores con el propósito de generar y fortalecer la calidad de vida laboral.

Considerando que, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

El Estado garantiza la seguridad en el área laboral precautelando su salud y su bienestar, expresando que el trabajador social es un agente de cambio biopsicosocial que mide los desempeños de manera individual y grupal, viendo sus relaciones interpersonales e intrapersonales, correlación con sistemas y subsistemas que lo rodean y su influencia en ellos su estado de salud física y mental.

El Ecuador, en su Ley de Seguridad Social expresa que toda persona tiene acceso a la salud al buen trato y el óptimo desenvolvimiento en sus labores, es aquí donde instituciones como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio del Trabajo, establecen sus normas y artículos para garantizar todos los derechos a los trabajadores.

### **El trabajador social en el área empresarial**

Con el pasar del tiempo la profesión de Trabajo Social ha venido rompiendo los paradigmas de su concepción, generando grandes cambios y aportaciones esenciales para una empresa o institución. "Hoy no es extraño que existan Trabajadores Sociales en empresas de variada índole, desempeñándose en el área de recursos humanos, atendiendo los procesos de mantención del personal asociadas al bienestar, capacitación, recreación y desarrollo en general dentro del espacio laboral" (Aspeé, 2015).

El área empresarial es un campo que le ofrece muchas posibilidades de intervención al trabajador social, por esa y por muchas razones, este profesional debe apropiarse de sus conocimientos y hacer uso de artículos y libros para enriquecer su acervo conceptual, en cuanto a empresas y a las funciones que cumple en estas entidades. (Paredes, 2015 ,p. 10)

Es decir que este profesional debe estar preparado académica y científicamente con saberes propios y fundamentales en el ámbito en el cual se va a desempeñar y sobretodo estar impregnado de las leyes y derechos laborales que respaldan al trabajador y empleador.

Dentro de la empresa en función de trabajadores sociales se puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos.

En este sentido, Paredes (2015) destaca que:

Se debe promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral también el planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.

Por otro lado:

El trabajador social, en respuesta al cumplimiento de la normatividad, de la legislación laboral y de las políticas de personal establecidas en las empresas, es responsable de acciones relacionadas con la selección, inducción, contratación, re-inducción, certificación de cargos y evaluación de desempeño. (Chaparro y Urra , 2013, p.101)

En otras palabras este profesional debe tener conocimiento de todo lo referente a dicha empresa, para de esta manera tomar decisiones más acertadas o realizar actividades que se ajusten a las normativas y requerimientos de esta entidad.

El Código del Trabajo (2015), en el artículo 42, literal 24 señala que:

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

Como se refleja en este reglamento no solo es importante que se inserte en una empresa, sino que es un requerimiento que el trabajador social actúe en una empresa, específicamente dentro del Departamento de Recursos Humanos debido a que contribuye con la organización; cumpliendo con diversas actividades en base a los principios de gestión no solo del capital económico de la empresa sino del capital humano, esto permitirá el buen rendimiento y funcionamiento de la misma.

### **Trabajo Social como parte del Talento Humano**

Dentro de toda empresa o institución existe un Departamento llamado Talento Humano, el mismo que está conformado por un equipo interdisciplinario de profesionales, entre ellos está el trabajador social que tal como lo menciona Morales (2018):

Ocupa diferentes puestos en la estructura organizativa de una institución, sin embargo, el más común es en la dirección de un departamento, puesto que, de acuerdo a la literatura consultada, se conoce como gerente intermedio. Su responsabilidad es dirigir la implantación de las políticas de la agencia, las metas y objetivos y a la misma vez armonizar las demandas de sus superiores con las capacidades del personal a cargo.

De acuerdo a lo expuesto por Méndez, (2015) en las grandes empresas, el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de dirigir al personal de la empresa, asumiendo funciones tales como:

- La gestión del rendimiento operativo, encargado de la acomodación de los recursos y las estructuras, flexibilización de las relaciones de trabajo, personalización del sistema de retribución, revisión de los conceptos salariales.
- El estudio de la innovación y la flexibilidad, encargado de la correcta planificación de las necesidades del personal, la formación del personal, la adaptación de las estructuras productivas, el achatamiento de la pirámide organizativa.
- Conseguir la adicción del personal, último aspecto donde vemos una mayor relevancia del Trabajador Social, ya que es en este ámbito donde existe un interés creciente por ampliar, desarrollar y potenciar los recursos humanos.

Esta área, le permite al trabajador social velar por el bienestar de la colectividad asumiendo funciones que no estén únicamente enfocadas en la gestión, sino que también en un estudio que busque mejorar o aplicar estrategias correctas para el buen uso de los recursos existentes.

Entonces, de su intervención como profesional en Trabajo Social encargado del Departamento de Recursos Humanos depende que desempeñen sus funciones para las que son contratados, porque de aquí se contrata, se recluta, se controla y evalúa al personal. Raya y Caparrós (2013)

resumen las actividades específicas del trabajador social en torno a cuatro ámbitos de actuación como son: el de salud en el trabajo en colaboración con la unidad sanitaria; la colaboración con el área de personal; la atención a situaciones personales y familiares de los empleados y en la proyección social de la empresa.

### **El trabajador social como integrador socio-laboral en personas en riesgo de exclusión social**

El trabajador social se plantea dentro de su accionar, como responder al desafío de la inclusión laboral mediante determinadas estrategias metodológicas que permitan establecer rutas y procesos facilitadores de la inclusión laboral y social.

En la situación actual el acceso al mercado laboral no es sencillo para nadie, para los colectivos que se encuentran en situación o riesgo de exclusión este acceso se torna aún más complejo, ya que se tiene un punto de partida desigual, por lo tanto “conocer los elementos que generan estas desigualdades es fundamental para potenciar el acceso al empleo de los grupos desfavorecidos” (Fernández y Tejada, 2015).

El Trabajo Social es una disciplina encaminada a favorecer, apoyar, promover, organizar cualquier tipo de intervención que facilite la inclusión social y laboral de los colectivos en exclusión, tomando en consideración su fin último que es incrementar la cohesión social.

La integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social abarca desde la integración de discapacitados hasta la de mujeres maltratadas, ex drogodependientes etc. “Las medidas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) contemplan todo esto, y los Trabajadores Sociales son los profesionales capacitados para gestionar las subvenciones, redactar los informes sociales y la historia social del futuro trabajador” (Díaz, 2013).

Desde la mirada a la mediación laboral, es importante mencionar que el rol del trabajador social, aporta elementos únicos en el proceso, considerándolos como una base fundamental para su intervención que terminan, potenciando y fortaleciendo su trabajo.

### **Normativa relacionada al ámbito laboral**

- Discriminación: género, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, etnia, edad, orientación sexual, idioma, religión, nacionalidad, ideologías, estado civil, pasado judicial.
- Proceso de selección en igualdad de condiciones.
- Igualdad y no discriminación en el campo laboral.
- No discriminación: criterios de selección, técnicos, experiencia.
- Procesos de selección: igualdad de oportunidades, libres de discriminación.
- Prohibido: pruebas de embarazo, estado civil, pruebas de VIH, estado judicial, entre otros.
- Prohibido en espacios laborales: desvalorización, segregación ocupacional, discriminación en ascensos, coerción a la libertad de expresión cultural, entre otros.

### **El trabajador social como insertor y mediador laboral**

El trabajador social tiene la capacidad y las herramientas necesarias para ser un insertor y mediador laboral que posibilita los cambios tanto a nivel institucional, empresarial y en la persona que busca mejorar su bienestar.

En el proceso de la mediación laboral, el trabajador social aplica las técnicas de negociación y resolución de conflictos y el conocimiento de las leyes y recursos existentes previenen problemas más graves en la empresa como denuncias o juicios. El plan de igualdad: promover actuaciones

para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa (Díaz, 2013).

Para (Nieto, 2017) el insertor laboral debe contar con una práctica adecuada que requiere:

- Tener criterios de análisis para la detección de yacimientos de empleo en el territorio.
- Disponer de fuentes de información respecto a puesto de trabajo.
- Realizar el estudio y análisis de la situación de cada individuo desde un enfoque sistémico.
- Poner en funcionamiento un plan de actuación con objetivos, teniendo en cuenta posibilidades y limitaciones.
- Establecer itinerarios personalizados de búsqueda de empleo.
- Crear espacios de coordinación y sinergias con empresas y entidades de diversa índole.
- Establecer dispositivos de producción para la creación de empleo.
- Descubrir nuevos yacimientos de empleo.

### **Marco legal laboral**

El Código de Trabajo en su artículo 42 establece que por cada 100 trabajadores se requiere la intervención de un trabajador social. El profesional en Trabajo Social Laboral basa su accionar o intervención en las leyes como son la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Seguridad Social, Código de Trabajo, Ley Orgánica de los Servidores Públicos (LOSEP), Código Orgánico Integral Penal (COIP) y Acuerdos Ministeriales Nacionales e Internacionales. El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo. Los que trabajan tienen derecho a una remuneración que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social.

En el artículo 24 de la Constitución de la República del Ecuador, se dispone que:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad. Obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Considerando que, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar: toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrado al trabajo y a mantener su relación laboral, de acuerdo con la ley.

El artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de políticas del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y de la reinserción laboral. Que, el artículo 3 de la Ley sobre el Seguro General de Riesgos del Trabajo sobre sujetos de protección establece; son sujetos de protección, el trabajador en relación de dependencia, así como el trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo, independiente o por



cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de la ley y decretos especiales y que cotice para este Seguro.

Con base a lo estipulado en el Código Orgánico Integral Penal, el artículo 243 estipula en la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica que:

En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

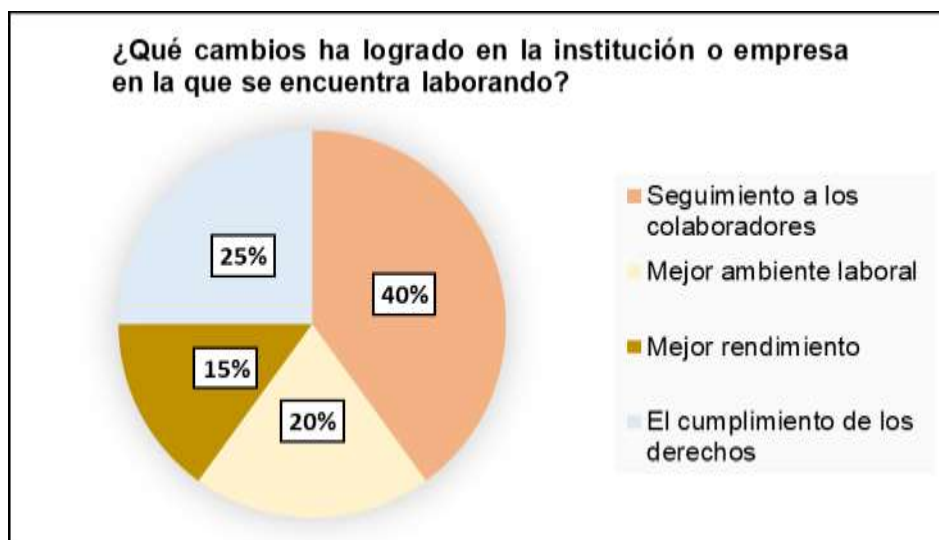
## MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue cualitativo y cuantitativo, de carácter descriptivo y exploratorio, cuya población participante fueron profesionales en Trabajo Social en el ámbito laboral. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta, que permitió conocer sobre el accionar del trabajador social como parte del equipo multidisciplinario que conforman el Departamento de Talento Humano. Asimismo, se aplicaron entrevistas para conocer los roles, funciones y actividades que realiza este profesional en el área laboral. Para el análisis de la información se tomó en consideración un bosquejo de preguntas, complementándolo con las diversas bibliografías consultadas para llegar a conclusiones finales.

## RESULTADOS

En relación a la encuesta realizada a los/las 3 profesionales en Trabajo Social de Bank Ecuador, Atuneras de Manta, Universidad Técnica de Manabí, se detallan los siguientes resultados:

GRÁFICO #1



Fuente: Profesionales en Trabajo Social.

**Elaboración: Las autoras.**

El 40% de los profesionales señalaron que el cambio que han logrado es que haya el seguimiento a los colaboradores, en cambio el 20% opina que ha ayudado a mejorar el ambiente, el 25% manifestaron que el cumplimiento de los derechos y un 15% la mejora del rendimiento.

Un trabajador social en cualquier ámbito laboral que se encuentre trabajando aporta significativamente a la organización en todos los aspectos desde la mejora del ambiente , hasta el cumplimiento de los derechos y como se refleja en el resultado obtenido , el seguimiento a los colaboradores .En relación a esto Marsano y Surquillo (2017) señalan que “dentro de las organizaciones es importante contar con trabajadores sociales competentes que se encarguen de la gestión del rendimiento operativo, de realizar estudios sobre la innovación y flexibilidad, pero especialmente de procurar la adhesión de cada trabajador al equipo”.

**GRÁFICO #2**



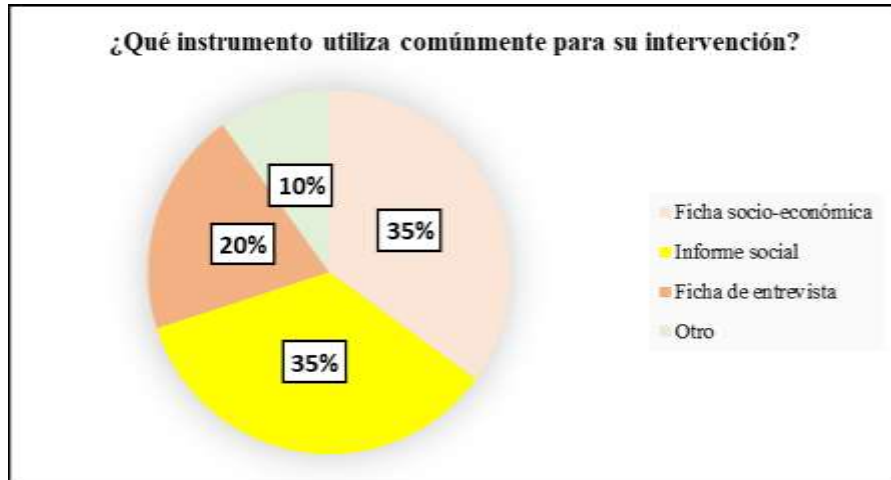
**Fuente: Profesionales en Trabajo Social.**

**Elaboración: Las autoras.**

El 35% de los trabajadores sociales encuestados mencionaron que la función que ellos más realizan en su quehacer profesional es la de orientador, mientras que el 30% considera que es la de administrador, el 20% en cambio opinan que es la de mediador.

Corroborando lo mencionado, Alcívar y Rezabala (2017) indican que “el Trabajador Social es un profesional de la acción social, facilitador y orientador de las personas, grupos y comunidades y se ocupa de fomentar el bienestar del ser humano de tal manera que ellos puedan alcanzar sus objetivos”.

**GRÁFICO #3**



**Fuente:** Profesionales en Trabajo Social.

**Elaboración:** Las autoras.

En relación a la encuesta realizada a los trabajadores sociales, se obtuvo que el 35% de los profesionales utilizan por lo general el instrumento del informe social y la ficha socio-económica, en cambio un 20% opina que es la ficha de entrevista, mientras que el 10% manifestó que es otro tipo de instrumento.

La ficha socio-económica es uno de los instrumentos más utilizados por el trabajador social ya que “es el soporte documental en el que se registra la información sistematizable de la historia social” (León, 2016). Otro instrumento esencial es el informe social que es un instrumento de gran relevancia dentro del Trabajo Social ya que en el mismo quedan reflejadas las evaluaciones que se hacen, los lineamientos que se establecen para cada situación particular y que denotan nuestra ideología de trabajo. (Díaz, 2013)

**GRÁFICO #4**



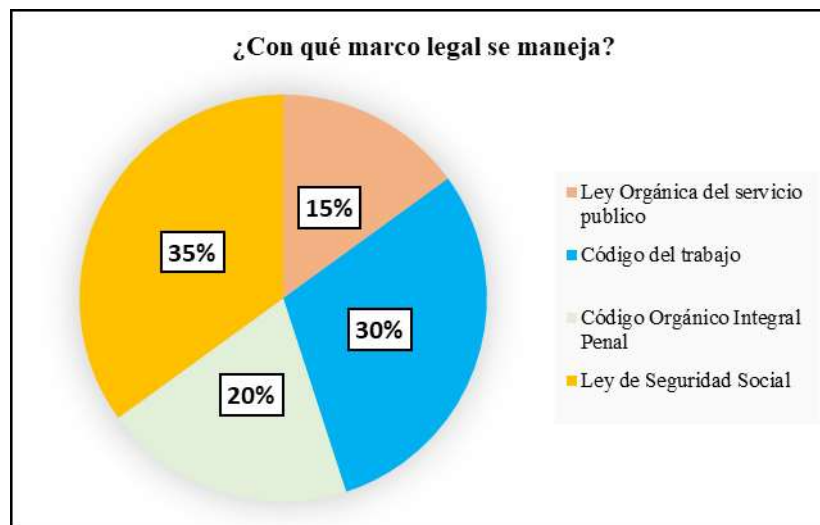
**Fuente: Profesionales en Trabajo Social.**

**Elaboración: Las autoras.**

El 35% de los profesionales señalaron que las actividades que realizan frecuentemente son las visitas domiciliarias y atención de casos, el 20% en cambio opinaron que es el seguimiento de casos y un 10% opinaron que es el acompañamiento en familiares de los trabajadores.

Lo mencionado lo corrobora cuando menciona que las visitas domiciliarias constituyen una serie de actividades que se llevan a cabo con el fin de conocer mejor un individuo, o conjunto de individuos. La atención a los diversos casos que se presenten en la empresa o institución son de gran importancia puesto que “una atención adecuada exige reconocer que se lidera a seres conscientes y libres, y eso exige veracidad y una participación adecuada a cada situación” (Melé, 2012).

**GRÁFICO #5**



**Fuente: Profesionales en Trabajo Social.**

**Elaboración: Las autoras.**

El marco legal con el que se maneja el 35% de los trabajadores sociales encuestados es la Ley de Seguridad Social, mientras que el 30% opina que es el Código del Trabajo, otro 20% de los profesionales manifestaron que es el Código Orgánico Integral Penal y el 15% destacaron que es la Ley Orgánica del Servicio Público.

El trabajador social para sustentar su intervención; “utiliza unos conocimientos psicológicos, legales, antropológicos, económicos entre otros, los aplica y los hace efectivos en el momento en que se pone en relación con el entrevistado” (Rossell y Rodríguez, 2017).

**GRÁFICO#6**



**Fuente: Profesionales en Trabajo Social.**

**Elaboración: Las autoras.**

El 30% de los profesionales consideran que lo que buscan cuidar dentro de una empresa o institución es la salud ocupación de los colaboradores, mientras que el 25% de los encuestados opinaron que es la seguridad laboral y el cumplimiento de los derechos y deberes del trabajador y el 20% destacaron que son las relaciones laborales.

En relación a lo mencionado, Hernao (2013) menciona que la salud ocupacional es el “conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación, y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”.

## **CONCLUSIÓN**

Antiguamente el trabajador social no era muy reconocido en el área laboral, pero en las últimas décadas esta profesión ha venido consolidándose permitiéndole dar un giro transcendental debido a los aportes que brinda en las organizaciones e instituciones y su importancia en el mejoramiento de la productividad y desarrollo de la misma.

El mundo laboral está sujeto a grandes transformaciones que influyen en la naturaleza del Trabajo Social, sin embargo, este profesional se ha convertido en ese elemento importante dentro de la política social de una empresa o institución ya que tiene como objetivo principal el fomentar el bienestar mediante la prevención y atención a las dificultades o carencias que se puedan llegar a presentar.

Es importante resaltar que el rol del trabajador social se orienta en admitir el desarrollo del personal, optimizando la calidad de vida de los trabajadores, mediante la aplicación de una función específica como es la gerencial, la misma que le va a permitir planificar, organizar y dirigir al colectivo mediante una serie de actividades que vayan orientadas a promover el bienestar laboral, prevenir riesgos laborales y movilizar aquellos recursos que favorezcan la conciliación laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcívar, E., y Rezabala, S. (2017). Las competencias del trabajador social en unidades educativas del cantón Portoviejo: caso de estudio en la Unidad Educativa Portoviejo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2-6.
- Aspeé, J. (2015). Sustento para el Trabajo Social en la Gestión de Recursos Humanos. *Revista Rumbos TS*, 86-95.
- Baidal, C. (23 de 08 de 2014). *Perfil del trabajador social en el ámbito laboral*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2502/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-28.pdf>
- Basantes, M. (06 de 03 de 2017). *Modelo de gestión de Trabajo Social en Recursos Humanos para la empresa Marriott S.A.* Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8059/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-4.pdf>
- Código del trabajo. Ecuador , 26 de septiembre de 2012.
- Código Orgánico Integral Penal. Ecuador , 10 de febrero de 2014
- Constitución de la República del Ecuador. Ecuador , 20 de octubre de 2008.
- Chaparro, M., y Urra, M. (2012). La gestión del talento humano, un reto para el profesional de Trabajo Social1. *Revista Dialnet*, 102-111.
- Chaparro, M., y Urra, M. (2013). Trabajo Social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *Revista Perspectivas*, 145-157.
- Chaparro, M., y Urra, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano\*. *Revista Dialnet*, 27-44.
- Díaz, L. (24 de 06 de 2013). *Como elaborar un informe social*. Consultado el 12 de noviembre del 2019. <https://www.mittrabajoessocial.com/como-elaborar-un-informe-social-incluye-plantillas-muestra/>
- Henao, F. (2013). *Riesgos en la construcción*. Barcelona : Ecoe.
- León, C. (09 de 03 de 2016). *Código Deontológico en Trabajo Social I (Funciones e instrumentos en TS)*. Obtenido de <http://itrabajosocial.com/codigo-deontologico-en-trabajo-social-i-funciones-e-instrumentos-en-ts/>
- López, E. ,. (2006). Competencias laborales del trabajador social. *Tabula Rasa*, 261-293.
- Melé, D. (06 de 11 de 2012). *Que es lo mas importante en la empresa las personas empezando por los empleados*. Obtenido de <https://blog.iese.edu/eticaempresarial/2012/11/06/que-es-lo-mas-importante-en-la-empresa-las-personas-empezando-por-los-empleados/>
- Méndez, C. (2015). *Las “nuevas salidas” profesionales del Trabajo Social: el trabajo social en la empresa privada*. Consultado el 12 de noviembre del 2019. [https://factra.ujaen.es/sites/centro\\_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf](https://factra.ujaen.es/sites/centro_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf)
- Morales, L. (2018). Los profesionales de Trabajo Social administradores en la era de la globalización. *Dialnet*, 108-116.
- Paredes, Y. (2015). Área Empresarial: Un campo desconocido para el trabajador social. *Dialnet*, 34-38.
- Requena, M. (2014). *El Trabajo Social y la empresa privada*. Consultado el 12 de noviembre del 2019. <https://www.universidadviu.com/trabajo-social-la-empresa-privada/>

Rossell, T., y Rodríguez, P. (2017). *La entrevista en el Trabajo Social*. Barcelona : Herder.