



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

**Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad de Proyecto de Investigación como
Requisito para la Obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema:

El Trabajo Social y su Incidencia en el Bienestar Laboral de los Empleados de una Empresa de
Ferretería Retail del Cantón Manta, año 2024.

Autora:

Angie Naizet Intriago Molina

Tutora:

Lic. Alexandra Benítez Chávez, Mg

Periodo Académico:

2024 (2)

Manta – Manabí – Ecuador



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

**Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad de Proyecto de Investigación como
Requisito para la Obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema:

El Trabajo Social y su Incidencia en el Bienestar Laboral de los Empleados de una Empresa de
Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.

Autora:

Angie Naizet Intriago Molina

Tutora:

Lic. Alexandra Benítez Chávez, Mg

Periodo Académico:

2024 (2)

Manta – Manabí – Ecuador

Tema:

El Trabajo Social y su Incidencia en el Bienestar Laboral de los Empleados de una Empresa de
Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024

Aprobación del Tribunal de Grado

Tema: “El Trabajo Social y su Incidencia en el Bienestar Laboral de los Empleados de una Empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.”

Sometido a consideración de la autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención de título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

Aprobado

Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD Decano Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar	
Lic. Alexandra Benítez Chávez, Mg. Tutor de la investigación	

	Calificación	Firma
Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg. Miembro del tribunal		
Lic. Shalea Muñoz Zambrano, Mg. Miembro del tribunal		

Certificado de Revisión de Tutor



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister

Manta, 16 de diciembre de 2024

CERTIFICADO

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación bajo la Unidad de Integración Curricular de la estudiante; INTRIAGO MOLINA ANGIE NAIZET en la modalidad de Trabajo de Integración Curricular en la modalidad de proyecto de investigación titulado; "EL TRABAJO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE FERRETERÍA RETAIL DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2024," Su análisis presenta un [3%] de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.



Por consiguiente, como Docente Tutora del presente proyecto doy constancia de este resultado.

Atentamente,

Lic. Alexandra Benítez Chávez Mg.
Docente Tutora

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister

Manta, 16 de diciembre de 2024

CERTIFICADO

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación bajo la Unidad de Integración Curricular de la estudiante; INTRIAGO MOLINA ANGIE NAIZET en la modalidad de Trabajo de Integración Curricular en la modalidad de proyecto de investigación titulado; "EL TRABAJO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE FERRETERÍA RETAIL DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2024." Su análisis presenta un [3%] de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

CERTIFICADO DE ANALISIS			
ANGIE NAIZET INTRIAGO MOLINA - PROYECTO			
3% Título coincidencias		3% Título coincidencias	
Nombre del documento: ANGIE NAIZET INTRIAGO MOLINA PROYECTO tesis ID del documento: 14117321804402123511075870700247533 Tamaño del documento original: 201.75 KB Autoridad: 1	Organización: ALEXANDRA BENÍTEZ CHÓVEZ Fecha de depósito: 14/12/2024 Tipo de carga: Interfaz Fecha de fin de análisis: 14/12/2024	Nombre de palabras: 121.00 Número de coincidencias: 10.00	
Ubicación de las similitudes en el documento			

Por consiguiente, como Docente Tutora del presente proyecto doy constancia de este resultado.

Atentamente,

Lic. Alexandra Benítez Chávez Mg.
Docente Tutora

Av. Circunvalación Vía a San Mateo
www.uleam.edu.ec

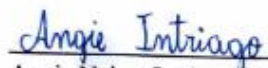


Declaración de Auditoría

Declaración de Autoría

Yo, Angie Naizet Intriago Molina en calidad de autor del proyecto de investigación realizado sobre “El Trabajo Social y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados de una empresa de ferretería retail del cantón manta, año 2024” se ha desarrollado de manera responsable y dentro de los parámetros de la ética, por la presente autorizo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, hacer uso del mismo, con fines estrictamente académicos o de investigación. Dentro del mismo se establecen aportes teóricos de otros autores que están debidamente referenciados en el texto.

Manta, 16 de diciembre de 2024


Angie Naizet Intriago Molina
C.I 135111174-3

Agradecimientos

Quiero comenzar agradeciendo a mi familia por estar conmigo en todo mi proceso educativo, A mi mamá por su amor incondicional, sus enseñanzas y por proporcionarme en todo momento la estabilidad emocional y económica necesaria para alcanzar mis objetivos. Su confianza en mí, su constante aliento me brindó la fortaleza para superar los obstáculos que se presentaron durante esta etapa.

A mis hermanos, por su compañía, por siempre escucharme y aconsejarme cuando más lo he necesitado y por siempre creer en mis capacidades. Su apoyo ha sido muy importante en los momentos más difíciles.

A Christopher Bahng quien llegó de una forma inesperada a mi vida, fue lo mejor que pudo haber sucedido y estoy muy agradecida por eso. Su apoyo incondicional que me brindó a pesar de la distancia me encuentro muy feliz, sus palabras de aliento me han reconfortado en todo momento.

Intriago Molina Angie Naizet

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente de fortaleza en cada paso largo de este camino. A mi mamá por enseñarme que todo lo bueno llega con esfuerzo dedicación y la perseverancia.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que forman parte de mi vida y por su compañía durante mi camino en la universidad desde mis docentes hasta mis amigas, compañeros y colegas. En todo este proceso han dejado una huella en mi vida, aprendí de cada uno de ellos y eso es muy importante para mí. Gracias por acompañarme en mi vida universitaria y por formar parte de esta historia.

A mi tutora le agradezco por toda la paciencia, orientación y valiosos consejos a lo largo de todo mi proyecto. Su dedicación y conocimiento han sido un pilar fundamental para la realización de este trabajo.

Intriago Molina Angie Naizet

Tabla de Contenido

Aprobación del Tribunal de Grado	5
Certificado de Revisión de Tutor	6
Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister	7
Declaración de Auditoría	8
Agradecimientos	9
Dedicatoria	10
Índice de Tablas	15
Índice de gráficos	17
Índice de Anexos	18
Introducción	19
Resumen	21
Abstrac	22
Capítulo I: Justificación	23
Planteamiento del Problema	23
Objetivos	25
Objetivo General	25
Objetivos Específicos	25
Justificación	26
Hipótesis	27
Capítulo II: Diseño Teórico	28
Aspectos Teóricos	28
Aspectos Conceptuales	30

Trabajo Social.....	30
Metodología de la Intervención Social.....	31
Áreas de Intervención del Trabajo Social.....	31
Salud.	31
Educación.....	31
Asistencia Social.....	32
Empresarial.	32
Promoción Social.....	32
Procuración e Impartición de Justicia.....	33
Medio Ambiente.	33
Situaciones de Riesgo o Desastre.	34
Métodos de Intervención Social	34
Campos de Actuación del Trabajo Social.....	34
Empresa	35
Estructura de una Empresa	35
Tipos de Estructuras Organizacionales.....	35
Organización Lineal.	35
Organización Funcional.	36
Organización Línea-Staff.....	36
Estructuras Organizativas Modernas.....	36
Estructura por Proyectos.	36
Estructura Matricial.....	36
Empresa u Organización.....	37

Trabajo Social Empresarial	37
Trabajo Social dentro del Departamento de Talento Humano	38
Trabajo Social y Bienestar Laboral	38
Trabajo Social y Prevención de Riesgo Psicosocial.....	39
Antecedentes de la Investigación	39
Fundamentos Legales	43
Declaración Universal de los Derechos Humanos	43
Organización Internacional del Trabajo	44
Constitución del Ecuador.....	59
Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar.....	60
Código Orgánico Penal.....	61
Código de Trabajo	62
Fundamentos Teóricos del Trabajo Social	69
Capítulo III: Diseño Metodológico	71
Tipo de Investigación	71
Investigación Descriptiva	71
Diseño de Investigación	71
Métodos de Investigación.....	72
Método Deductivo	72
Operacionalización de variables.....	73
Población y Muestra.....	75
Población	75
Muestra	75

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	75
Técnica.....	75
Instrumento	76
Consideraciones Éticas.....	76
Capítulo IV: Resultados	77
Análisis y Discusión de los Resultados.....	77
Conclusiones	101
Recomendaciones.....	102
Referencias.....	104
Anexos	110

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables: Trabajo Social	73
Tabla 2. Operacionalización de variable: Bienestar laboral	74
Tabla 3 Edad de los empleados	77
Tabla 4 <i>Género</i>	79
Tabla 5 Área de trabajo	80
Tabla 6 Actividades que realiza el Trabajador Social	81
Tabla 7 Frecuencia con la que el Trabajador Social realiza actividades para mejorar el bienestar	83
Tabla 8 Actividades del Trabajo Social consideradas más importantes por los empleados	84
Tabla 9 Importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social	86
Tabla 10 Influencia de las intervenciones del profesional de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción y la calidad de vida	87
Tabla 11 Cambios de los empleados en base a la intervención del profesional de Trabajo Social	89
Tabla 12 Bienestar laboral de los empleados antes de la intervención de Trabajo Social	91
Tabla 13 Intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de los empleados	92
Tabla 14 Riesgos que afectan a los empleados en su entorno laboral	94
Tabla 15 Determinar si los empleados han experimentado algún accidente o incidente durante el año 2024	95
Tabla 16 Intervención del profesional en Trabajo Social cuando un empleado experimenta un accidente laboral	97

Tabla 17 Frecuencia con la que se realizan capacitaciones sobre sensibilización y
concientización dentro de la empresa

Índice de gráficos

Gráfico 1 Edad de los empleados	78
Gráfico 2 Género	79
Gráfico 3 Área de trabajo	80
Gráfico 4 Actividades que realiza el Trabajador Social	82
Gráfico 5 Frecuencia con la que el Trabajador Social realiza actividades para mejorar el bienestar	83
Gráfico 6 Actividades del Trabajo Social consideradas más importantes por los empleados	84
Gráfico 7 Importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social	86
Gráfico 8 Influencia de las intervenciones del profesional de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción y la calidad de vida	88
Gráfico 9 Cambios de los empleados en base a la intervención del profesional de Trabajo Social	89
Gráfico 10 Bienestar laboral de los empleados antes de la intervención de Trabajo Social	91
Gráfico 11 Intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de manera general de los empleados	93
Gráfico 12 Riesgos que afectan a los empleados en su entorno laboral	94
Gráfico 13 Determinar si los empleados han experimentado algún accidente o incidente durante el año 2024	96
Gráfico 14 Intervención del profesional en Trabajo Social cuando un empleado experimenta un accidente laboral	98
Gráfico 15 Frecuencia con la que se realiza capacitaciones sobre sensibilización y concientización dentro de la empresa	100

Índice de Anexos

Anexo 1	Cuestionario _____	110
Anexo 2	Consentimiento informado _____	114

Introducción

El Trabajo Social es una disciplina que buscó mejorar el bienestar de los empleados dentro de una empresa, impulsando un entorno laboral saludable y equitativo. A través de las intervenciones en los que se consideraron los factores sociales, emocionales y económicos, el Trabajo Social empresarial se basó en fortalecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. El bienestar laboral de los empleados fue muy importante para el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, el trabajo positivo repercute en la productividad, satisfacción y compromiso del personal. En este contexto, la presente investigación de Angie Naizet Intriago Molina se centró en analizar en como el Trabajo Social incidió en el bienestar de los empleados y esta información será recopilada mediante la encuesta que se realizó a la empresa de Ferretería Retail en la ciudad de Manta, periodo 2024.

El objetivo de esta investigación fue describir los beneficios que aportó el Trabajo Social, a través del enfoque integral para así lograr identificar las principales causas y efectos relacionados con el bienestar laboral, además de evaluar las estrategias que fueron implementadas por el profesional. Permitió diseñar intervenciones que se desarrollen de manera más efectiva y propuestas que vayan a fortalecer en el clima organizacional, tanto en el ámbito personal como en su lugar de trabajo.

La importancia del tema radicó en su aportación al campo del Trabajo Social, ya que permitió analizar cómo esta disciplina actuó en el bienestar de los empleados. Esta investigación buscó comprender de qué manera las acciones de los profesionales inciden los siguientes aspectos como la satisfacción, el entorno laboral y la productividad. Por otra parte, proporcionó un diagnóstico clave sobre la situación actual del bienestar laboral, contribuyendo como

fundamento para las futuras investigaciones y que se diseñen estrategias mejorando la calidad de vida de los empleados y el desempeño empresarial.

El presente trabajo de investigación se centró en cuatro puntos importantes, los cuales son:

El Capítulo I: Denominado acerca del problema que englobó el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación,

El Capítulo II: El marco teórico, abarcó los aspectos teóricos y conceptuales, en el cual se relacionaron directamente con las variables del tema central basándose en la obtención de teorías y conceptos, mediante libros, revistas, artículos y tesis que sustentaron teóricamente a la investigación. Como temas principales se encontraron: Trabajo Social, bienestar laboral, metodología de intervención social, tipos de estructuras organizacionales. También se incluyeron los antecedentes, fundamentos legales y fundamentos teóricos del Trabajo Social.

En el Capítulo III: Diseño metodológico, se explicó la relación que existe con la metodología aplicada, en la que se enmarcaron el tipo de investigación, diseño de investigación, métodos de investigación, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y consideraciones éticas

Para finalizar, en el Capítulo IV: Los resultados de la investigación, hicieron referencia a la información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos de investigación. Por lo tanto, esta investigación contiene de manera específica las conclusiones y recomendaciones.

Resumen

La presente investigación analiza la incidencia del Trabajo Social en el bienestar laboral de los empleados de una empresa de ferretería retail del cantón Manta, año 2024. Un mal entorno laboral afecta profundamente a los empleados y a la empresa, es muy importante que exista el departamento de Trabajo Social ya que desempeña un papel fundamental al abordar los factores psicosociales, organizacionales y personales que inciden en el bienestar de los trabajadores, en este contexto, el Trabajo Social cumple un rol significativo en la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de prácticas que se encuentren favoreciendo la salud integral de los empleados. El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia del Trabajo Social en el bienestar de los empleados se centra en cómo las intervenciones de los profesionales pueden mejorar la calidad de vida de los empleados, fomentando un ambiente laboral más saludable y productivo. Se usó el método cuantitativo para la recolección de información por medio de encuestas para conocer las condiciones de trabajo y experiencias de los colaboradores. La población que se escogió para la investigación es de 60 empleados de una empresa de Ferretería Retail, dentro de los resultados se evidenció que el apoyo social y las intervenciones apropiadas contribuyen de manera significativa en la mejora de satisfacción y motivación laboral. Se contempla que los trabajadores que reciben atención y recursos adecuados tienen un mejor desempeño y cohesión grupal, el proyecto concluyó con recomendaciones en las que se implementen programas de apoyo para fortalecer el bienestar de los trabajadores, ya que promover un entorno laboral positivo generó éxito y sostenibilidad para la empresa.

Palabras claves: Bienestar laboral, Trabajo Social, Metodología, intervención, entorno laboral, clima organizacional.

Abstrac

This research analyzes the incidence of Social Work in the labor welfare of employees of a retail hardware company in Manta canton, year 2024. A bad work environment deeply affects employees and the company, it is very important that the Social Work department exists since it plays a fundamental role in addressing psychosocial, organizational and personal factors that affect the welfare of workers, in this context, Social Work plays a significant role in improving working conditions, strengthening the organizational climate and promoting practices that are favoring the overall health of employees. The objective of the research was to analyze the incidence of Social Work in the well-being of employees, focusing on how the interventions of professionals can improve the quality of life of employees, promoting a healthier and more productive work environment. The quantitative method was used to collect information through surveys to learn about the working conditions and experiences of employees. The population chosen for the research is 60 employees of a Retail Hardware company, within the results it was evidenced that social support and appropriate interventions contribute significantly in improving job satisfaction and motivation. It is contemplated that workers who receive adequate attention and resources have better performance and group cohesion, the project concluded with recommendations in which support programs are implemented to strengthen the welfare of workers, since promoting a positive work environment generated success and sustainability for the company.

Key words: Workplace well-being, Social Work, Methodology, intervention, work environment, organizational climate.

Capítulo I: Justificación

Planteamiento del Problema

El bienestar laboral de los empleados fue un componente muy importante para el éxito y la productividad de la empresa, el profesional en Trabajo Social intervino en situaciones de conflicto actuando como mediador imparcial así mismo ofreció herramientas para ayudar a los empleados a enfrentar los desafíos laborales y personales.

El bienestar laboral fue considerado como un proceso orientado a mejorar las condiciones de los empleados en la empresa, favoreciendo un desarrollo integral desde el ser, es decir, que impactó positivamente la dimensión interna y externa del trabajador.

Según los autores Estrada y Ramírez (2010) los programas de bienestar en las distintas empresas se convirtieron en una piedra angular de la satisfacción laboral, ya que la falta de bienestar en el lugar de trabajo afectó la productividad organizacional y condujo a un deterioro en la calidad del ambiente laboral. Esto redujo el rendimiento y aumentó la tasa de quejas, ausentismo o rotación. (p. 74)

Colciencias (2016) de acuerdo al programa de Bienestar de la dirección de gestión de recursos y logística; manifestó que el área de calidad de vida laboral, debía ocuparse de promover un ambiente laboral agradable y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; estaba constituida por condiciones laborales significativas para la satisfacción de necesidades básicas del funcionamiento, motivación y rendimiento laboral, por lo tanto, generó un impacto positivo a la empresa, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. (p. 75)

Herrera (2004) describe al Trabajo Social en las empresas como:

Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable. (p. 93)

La autora hizo referencia a que es muy importante comprender las relaciones tanto productivas como humanas dentro del ambiente laboral con el fin de mejorar la productividad en un entorno que fomente la cordialidad y el bienestar.

A nivel mundial las organizaciones se enfrentaron a entornos cada vez más globalizados, donde las empresas enfocaron todo su interés en lograr sus objetivos, basándose en el bienestar de sus empleados y en cómo hacer sentirlos parte importante de la empresa. Con el pasar del tiempo se formularon planes y programas para reivindicar, resaltar y darle la importancia que merecieron a la labor que cumplió en el interior de las empresas.

Una encuesta a nivel internacional que fue ejecutada por Aon (2023) reflejó que las empresas estaban invirtiendo mucho más en el bienestar de sus empleados. Mientras que el 87 % de las empresas tomó al menos la iniciativa de bienestar, por otra parte, el 83% contó con al menos una estrategia al respecto. Asimismo, fue esencial recalcar que el 41% de las empresas afirmaron tener estrategias de bienestar integradas de forma completa.

Wellbeing (2021) en América Latina, este estudio realizado, mostró que la mayoría 75% de las empresas en América Latina esperaban que su programa de bienestar laboral se convirtiera en un diferenciador clave de su propuesta de valor para los empleados dentro de tres años. Sin embargo, sólo el 18% de los encuestados contaba con una estrategia personalizada y diferenciada.

La FITS estuvo comprometida a promover la protección social y alentó a sus asociaciones miembros y Trabajadores Sociales de las distintas partes del mundo a unirse a ese compromiso para proteger, preservar y ampliar los derechos de protección social para todos. (p. 6)

El papel del Trabajador Social en éste ámbito fue muy importante para mejorar el bienestar y la felicidad de los colaboradores, mediante la implementación de todas las acciones que contribuyeron a mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incrementar la satisfacción de los empleados dentro de la empresa, es por ello, que el Trabajador Social es una persona idónea para desempeñar las funciones en el área de Talento Humano, además, de esta manera se fomentó una nueva línea de inserción laboral todas las personas que contaban con esta titulación. (pp. 7 - 8)

Objetivos

Objetivo General

Establecer el abordaje del Trabajo Social en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024

Objetivos Específicos

Determinar las actividades que realiza el profesional de Trabajo Social para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.

Identificar las situaciones que generan riesgo laboral en los trabajadores de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.

Conocer el impacto de la intervención de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, 2024.

Justificación

En el ámbito laboral el Trabajo Social tuvo como objetivo intervenir en el desarrollo de las relaciones humanas saludables para impulsar cambios sociales, es por ello, que esta investigación fue elaborada para obtener un mejor ambiente laboral entre los empleados, así mismo conocer cómo el Trabajo Social incidió de manera positiva en el bienestar de cada uno de los colaboradores.

Fue necesario que todas las empresas contaran con un ambiente único que permitiera a los empleados identificarse con ella. De esta manera, se lograron los objetivos de acuerdo con las necesidades de su potencial humano. Para conseguirlo, en Trabajo Social se emplearon técnicas y métodos para detectar, analizar y resolver los problemas que pudieron originarse en la adaptación y el día a día del empleado dentro de la empresa.

Dentro del aspecto social, se realizó un diagnóstico sobre el clima organizacional entre el personal del área de estudio, y la percepción que tenían en relación con el bienestar laboral que recibió por parte de la empresa a la que se dirigió esta investigación. El aporte también se vinculó con la exposición de procesos metodológicos, ya que en esta sección se logró detallar las metodologías utilizadas en el proyecto, lo que permitió que se desarrollen futuras investigaciones que puedan seguir aspectos metodológicos compatibles, lo que facilitó análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales de manera concreta y evaluaciones de intervenciones que se estén llevando a cabo en el mismo ámbito.

Por otro lado, en el aspecto disciplinario, esta investigación contribuyó a los estudios llevados a cabo a nivel nacional, y de manera particular en Manta, sobre la importancia del clima organizacional entre los empleados en el ámbito laboral como un elemento esencial para mejorar el bienestar, la comunicación, productividad, calidad, eficacia y eficiencia de los colaboradores. Es crucial que dentro de la empresa el trabajador se encuentre un ambiente saludable para que pudieran desarrollar sus actividades de manera eficiente y de esta manera prevenir los riesgos psicosociales que afectaron de manera nociva el desempeño laboral.

De igual forma, la investigación fue viable, ya que dispuso de los recursos necesarios, y fuentes de información importantes para llevarla a cabo, ya que distintas personas tuvieron acceso para obtener resultados verídicos dentro de la investigación que se elaboró. Además, las personas pudieron usar este tema como referencias para sus propias investigaciones.

Finalmente, los beneficiarios fueron ambas partes tanto la empresa como los empleados. La empresa porque mejoró su rendimiento y capacidad para cumplir con sus objetivos de que esta siga en crecimiento, mientras que los empleados estuvieron cómodos y seguros dentro de su lugar de trabajo logrando una mejor productividad.

Hipótesis

El abordaje del profesional de Trabajo Social representa un impacto en el bienestar laboral en una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.

Capítulo II: Diseño Teórico

Aspectos Teóricos

(Arrieta et al., 2018) El bienestar laboral facilitó la interacción del empleado con su entorno de trabajo, así mismo, con su núcleo familiar, esto permitió un desarrollo social íntegro en el que se manifestó en beneficios para la organización puesto que se aumentó la eficiencia, y eficiencia de los trabajadores mejorando el desempeño de cada uno. Además, es un programa de servicios en beneficio al interior de las empresas, que satisfacen las necesidades que estén presentando los empleados esto fortaleció las relaciones internas y externas.

(Nieto et al., 2017) cita a (Raya & Caparrós, 2016) describieron al surgimiento Trabajo Social Empresarial como:

El Trabajo Social Empresarial 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)

Aquí los autores hicieron referencia a como se originó la historia y cómo surgió el Trabajo Social en el ámbito empresarial, se podría decir que, con el desarrollo de la época industrial apareció la necesidad de querer implementar en el campo laboral al Trabajador Social para que sea parte del equipo de Talento Humano.

(Ortiz Valderrábanos & Pérez Lagares, 2012) El proceso de evolución del Trabajo Social empresarial, influyeron factores destacables como las dificultades de identidad del Trabajador

Social, aparición de los comités de empresa agentes en la elaboración de la política social, desarrollo de los servicios sociales comunitarios y las transformaciones en el mundo laboral y de la empresa. (pág. 1094)

(Marco & Tomás, 2013, pág. 223, citado por Barahona 2016) todo campo disciplinar requiere de una reflexión permanente y de una producción de conocimiento que se satisface a través de la práctica sistemática de la tarea investigadora las revisiones históricas han puesto de manifiesto lo imbricada que ha estado esta disciplina con la investigación social desde su origen.

(Fernández García & Ponce de León Romero, 2021) describieron al Trabajo Social como:

La historia del Trabajo Social como ciencia y profesión ha tenido que hacer frente a numerosas necesidades de colectivos situados en la pobreza, vulnerabilidad, riesgo social, exclusión social o crisis puntuales o pasajeras, donde la manera de afrontar estos problemas se ha desarrollado a través de diferentes formas de enfocar la intervención desde la antigua caridad, pasando por la beneficencia y la asistencia social, hasta lograr que en una parte importante del mundo se hayan reconocido algunos derechos sociales como garantía de la igualdad, la justicia y la libertad.

Para los autores (Díaz et al., 2006) El Trabajo Social inició las conexiones con los colegas de otros países europeos e hispanoamericanos, esto generó que se vayan actualizando así las distintas formas para conocer y modificar la realidad. En cuanto a la intervención familiar se incorporó el Trabajo Social de grupo y el de la organización y desarrollo de la comunidad.

En 1968 tuvo lugar el Primer Congreso Nacional donde entre otras cosas se solicitó la clasificación de estudios a nivel universitario para los profesionales del trabajo social

Según el autor Ulle et al., (2018) el objetivo que tuvo su estudio fue conocer los diferentes servicios de bienestar laboral y la influencia significativa en el nivel de satisfacción

del empleado. En su estudio logró utilizar el método de recolección de datos primarios y secundarios y este se basa en el diseño de investigación descriptivo se usa para la problemática existente en la empresa. Se reveló que la mayoría de los servicios sobre el bienestar laboral han sido muy satisfactorias. Los servicios de bienestar laboral brindan unas mejores condiciones de trabajo y ambiente de vida a sus trabajadores, lo que ha aumentado el compromiso de satisfacción moral hacia el objetivo de la empresa. (p. 14)

(Martínez Ureña & Mateus Moreno, 2020) el bienestar laboral es el desarrollo e implementación de distintos programas y actividades que puedan promover en los empleados, seguridad, sostenimiento y desarrollo dependiendo de la magnitud de la empresa. El bienestar laboral proviene del departamento de Talento Humano ellos son los encargados de mantener motivados a los empleados para que puedan trabajar en armonía. (p. 124)

Aspectos Conceptuales

Trabajo Social

(Malagón Bello, 2012) Trabajo Social se basó en una práctica que buscó intervenir el sufrimiento humano, también se lo conoce como problemas sociales, además se construyó en referencia a otro sufriente, cuyo sufrimiento demandó intervención. Existen tres ámbitos fundamentales para la comprensión de la dimensión profesional del Trabajo Social, el primero se relaciona con la noción de sufrimiento o los problemas sociales, en segundo lugar, tenemos las respuestas que construyó la sociedad altruista frente a los problemas sociales y, por último, se encuentra el tema de la intervención en la vida del sufriente (p. 29)

(Campos Aldana, 2007) El Trabajo Social se fundó partiendo de aproximaciones desde lo macrosocial hasta lo microsocioal debido a la preocupación por el orden social. Es muy importante señalar que el orden y la razón son elementos esenciales dentro del Trabajo Social, la

razón se describió como el lugar en el que se establecen interrelaciones entre las acciones de los hombres y el sentido del mundo. (pág. 22)

Metodología de la Intervención Social

(Bernal Torres, 2010) Es común, según indicaron los investigadores de metodología de la investigación científica, que quienes se encontraban iniciando se sintieron muy confundidos, con el uso del método de investigación lo continuaban de manera rígida y mecánica, como una receta aplicable a cualquier tema. Aunque el método que se aplicó pueda ser el mismo, cada uno tiene sus particularidades, por lo cual se hace necesario y apropiado que se ajuste el método al proyecto. Constantemente, se consideró al método científico desde una única perspectiva, sin reconocer sus beneficios y posibilidades y, por tanto, se utilizó el mismo método para los distintos temas de investigación. De esta manera, se pasó por alto de que existen diversos métodos y que la elección depende del objeto, el problema de investigación y las hipótesis a probar el estudio que se ejecutó.

Áreas de Intervención del Trabajo Social

Salud. (Martínez Arteaga , 2019) en el ámbito de la salud, el Trabajo Social se describió como una actividad profesional que se enfocó en investigar los factores psicosociales que influyeron en el proceso de salud y enfermedad, así como en abordar los problemas psicosociales que surgieron en relación con las situaciones de enfermedad. En este contexto, la labor de los Trabajadores Sociales en el ámbito de la salud se enfocó de manera específica en la enfermedad y en los efectos psicosociales que se presentaron, utilizando métodos y técnicas específicas para su intervención. (pp. 1-2)

Educación. (Martínez Arteaga , 2019) cita a los autores (Puyol & Hernández, 2009) las distintas situaciones o problemas que se presentaron en las instituciones educativas necesitaban

un análisis e intervención bien planificados, requisitos que cumplieron los trabajadores sociales desde su condición de profesionales, formación específica, conocimientos que se han adquirido e interiorizado, la metodología de intervención y características del trabajo que se desempeñaron, esto los convirtió en el profesional idóneo para que interactúen entre el sistema educativo y agentes intervinientes potenciando, a su vez, fomentando la participación y el compromiso de los individuos en el proceso de intervención. (p. 5)

Asistencia Social. (Martínez Arteaga , 2019) desde la perspectiva del Trabajo Social, los sistemas de protección social y los estados de bienestar debían diseñarse para promover la sostenibilidad y el bienestar de la población en su conjunto. En lugar de una estrategia que haya proporcionado alivio para las personas que se vieron desprotegidas por sus sociedades. En este sentido, la profesión de Trabajo Social aboga por que los sistemas de protección social sean organismos para la transformación social, centrados en fomentar la solidaridad dentro de las comunidades y entre las comunidades, y en promover la libre determinación mediante el fomento de la participación democrática y el fortalecimiento de las voces en la sociedad en general. (p. 9)

Empresarial. (Martínez Arteaga , 2019) La intervención social dentro del área interna de la empresa fue fundamental para mejorar la productividad de ésta, sin embargo, no se debe olvidar que existen otras formas de intervención social que realizó la empresa de manera externa y ésta es la gestión de las relaciones de la empresa con la comunidad. La disciplina del Trabajo Social se organizó en tres tipos de intervención; Trabajo Social de casos, de grupo y comunitario. (p.11)

Promoción Social. (Martínez Arteaga , 2019) se caracterizó principalmente porque se enfocó más en la atención e intervención de los problemas sociales de manera aislada y parcial, aquí se destacaron los componentes esenciales de los términos que se enfatizaron con su

naturaleza global e integral, esto se basó en la cooperación organizada y comprometida de un grupo, una comunidad, un sector y, en última instancia, una sociedad con proyectos propios de desarrollo social. La promoción social se centró en impulsar el desarrollo social equilibrado y estratégico, además su práctica se diferencia por dinamizar las distintas fuerzas sociales existentes mediante la potenciación de las condiciones políticas y culturales, así como de los recursos institucionales de los diferentes grupos sociales. (p. 13)

Procuración e Impartición de Justicia. (Martínez Arteaga , 2019) uno de los ámbitos de intervención del Trabajo Social es la Administración de Justicia, cuya trayectoria inició con los Juzgados de Familia en el año 1983 tras entrar en vigor la Ley de Divorcio de 7 de julio de 1981. Con el pasar de los años, el rol del trabajador/a social se especializó más en el ámbito judicial, esto provocó que aparezcan nuevas funciones como “el peritaje social” en equipos multidisciplinarios en los que están incluidos los psicólogos. (p. 14)

(Martínez Arteaga , 2019) cita a los autores (Torres & Pérez, 2013) el Trabajo Social en el área judicial construyó la situación que motivó a la intervención de este ámbito, proporcionando todos los elementos necesarios para poder comprender la situación de crisis que atravesaron las familias, Esto implicó trabajar en las relaciones familiares y cómo es su interacción con el entorno, y así construir redes sociales facilitando la superación de las crisis que se están enfrentando. (p. 14)

Medio Ambiente. (Martínez Arteaga , 2019) desde las décadas de los 90, los profesionales de Trabajo Social exploraron campos interdisciplinarios, como la gestión comunitaria de desechos sólidos, la gestión local del riesgo (anteriormente conocida, como desastres naturales) y en cuanto a la protección de recursos naturales como agua y el bosque. Este proceso permitió examinar las relaciones entre el medio ambiental y la laboral profesional.

La participación comunitaria en la gestión ambiental que sustentó la práctica del Trabajador Social en el ámbito de Ecología Social encontró apoyo en un marco político y jurídico que se estableció por las leyes legales del país, esto se ha convertido en una herramienta importante para el manejo planificado y ordenado de los asuntos ambientales. (p.17).

Situaciones de Riesgo o Desastre. (Martínez Arteaga , 2019) en primer lugar, es necesario que se haya definido el término “desastre” este hizo referencia a un acontecimiento no cotidiano causado por la naturaleza, entre ellos tenemos; terremotos, inundaciones, huracanes y otros, o causados por el ser humano tales como incendios, conflictos bélicos, actos terroristas, contaminación química, etc. El rol de los Trabajadores Sociales en crisis, emergencias y catástrofes se basó en tres pilares importantes: los cuales debemos conocer sus funciones que se desempeñan dentro del rol profesional, Analizar las situaciones en las que se puede intervenir, evaluar el proceso con todos sus componentes. (p.19)

Métodos de Intervención Social

(Castro et al., 2017) Los métodos y técnicas que se emplearon, se destacaron en dos etapas del proceso metodológico; primero se puntualizó desde un enfoque integral los métodos y las técnicas que se utilizó en el ciclo de vida de proyecto, detallando cada una de sus fases, especialmente en el diseño de la etapa preinversión, además de la etapa de negociación y financiamiento, y por último en la etapa de ejecución y operación del proyecto en segundo lugar establecer los métodos y técnicas que se utilizó, de manera detallada en la etapa operativa del proyecto, para ello es importante el diseño de las cartas descriptivas en las que se visualizó el tema, lugar, tiempo, objetivo, técnica y responsable. (p.162)

Campos de Actuación del Trabajo Social

(Santos et al., 2023) El Trabajo Social como disciplina social fue dedicada a promover cambios sociales que liberen de los pensamientos, ideas y comportamientos de los individuos que dan su aportación positivamente al bienestar de la sociedad en su conjunto. Por lo que, esta

ciencia se basó en identificar las necesidades del entorno social y encaminar a cada persona hacia la resolución de estos déficits. Estas acciones fueron encaminadas a buscar un cambio social dentro de la comunidad con el objetivo de mantener un ambiente armonioso que sea propicio para el desenvolvimiento de las personas. (pág. 315)

Empresa

(Fuentes Parrales, 2009) La empresa fue muy importante para la producción de riquezas y la creación del bienestar de los empleados, esta es una fuente de empleo y a su vez va contribuyó a disminuir la pobreza, no tiene que ser extraño que además de la obtención de los beneficios para sus dueños, como uno de los muchos objetivos fundamentales, además la empresa persiguió el desarrollo económico sostenible, con sus empleados, proveedores, medio ambiente y de manera general con la sociedad. (pág. 141)

Estructura de una Empresa

(Bastidas Espinosa, 2018) Una estructura de una empresa fue importante comprender, ya que cada empresa era diferente una de la otra, es indispensable que la estructura de una empresa se haya enfocado en las necesidades que poseía, lo cual dependió del tamaño, edad de la empresa, el entorno y la dinámica con la que se manejó para responder a sus metas y resultados. (pág. 21)

Tipos de Estructuras Organizacionales. (Delgado et al., 2023) en su artículo de revista citó al autor (Brume González, 2019) nos indicó lo siguiente:

Organización Lineal. Estableció su forma estructural de una manera más simple y antigua, puesto que tiene su comienzo en la organización de los antiguos ejércitos y eclesiástica en las épocas medievales. Su nombre representó que existen líneas directas, estas fueron únicas en cuanto a autoridad y responsabilidad entre los superiores y subordinados. (pág.77)

Organización Funcional. Esta estructura organizacional aplicó el principio funcional o de especialización de las funciones. La mayoría de las organizaciones antiguas usaban el principio funcional para diferenciar actividades o funciones. (pág.77)

Organización Línea-Staff. Este tipo de organización fue resultado de combinar los tipos de organización lineal y funcional, esta buscó aumentar las ventajas de dos tipos de organización y disminuir sus desventajas. Dentro de la organización línea-staff se encontraban características del tipo lineal y funcional juntas que facilitó un tipo organizacional más complejo y completo. Además, coexistieron órganos de línea y asesoría. (pág.77)

Otros autores también citados en el artículo son (Díaz Paniagua & León Sánchez, 2019) añadieron:

Estructuras Organizativas Modernas. Estas fueron tendencias de estructuras, que hicieron referencia a modelos que tenían más evolución y son caracterizados por las capacidades de adaptación a los cambios, esto fue muy beneficioso con la finalidad de dar respuestas a las exigencias del entorno. (pág.77)

Estructura por Proyectos. Consistió en juntar el talento humano y recursos materiales, de manera temporal, mientras se realizó un proyecto en una organización; generalmente con esta estructura los objetivos se lograron en un tiempo determinado, de esta manera cada integrante del equipo realizó lo que se le asignó, por lo que deben rendir cuentas al coordinador del proyecto. (pág.77)

Estructura Matricial. La esencia de esta organización se originó en la combinación de patrones funcionales y por proyectos, en pocas palabras, los empleados participaron en proyectos puntuales sin dejar de realizar sus funciones. (pág.77)

Empresa u Organización

(Julio Quintana, 2020) La empresa u organización moderna se caracterizó porque pueden permitirse ser eficientes, reactivas, productivas, competitivas, además de integrar sus actividades con las tecnologías de la información y comunicación. (pág. 276)

(Navío et al., 2022) describió el término "empresa" resulta desafiante debido a la amplia gama de fenómenos económicos y empresariales que abarcó, lo cual permitió diversas aproximaciones y enfoques analíticos. La Comisión Europea, por ejemplo, adoptó una definición amplia, considerando como empresa a cualquier entidad, sin importar su forma legal, y que participó en una actividad económica. A partir de esta premisa, se identificaron diversas características dentro del concepto de empresa.

Por otro lado, una empresa con la coordinación de recursos productivos bajo la dirección de su gestión, destinó su producción de bienes o servicios con el objetivo de que se generen ganancias mediante su comercialización en el mercado. Una perspectiva alternativa para entender la empresa era visualizarla como un sistema, donde se integraban diversos elementos en constante interacción dinámica. Estos elementos estaban organizados y dirigidos hacia la consecución de uno o varios objetivos. Este enfoque, integrador y multidisciplinario, facilitó el análisis de las relaciones entre los distintos componentes y su interacción con el entorno circundante. (pp. 3 - 4)

Trabajo Social Empresarial

(Chinchilla Montes, 2014) el Trabajo Social empresarial no surgió de la ocurrencia de grupos profesionales o de empresarios, fue una manifestación profesional que se encontraba determinada por condicionantes históricos vinculados con la forma de producción del momento. Aunque la responsabilidad social empresarial (RSE) no es una práctica nueva, solo sería la

incorporación del Trabajo Social en la dinámica de inserción profesional. Es de suma importancia poder diferenciar entre las empresas que centraron su actividad productiva debido a la venta de servicios sociales y aquellas que, por encima de su actividad principal promovieron la RSE implementación servicios sociales para los colaboradores de su influencia Ambos aspectos empresariales deberían contextualizarse en el marco del desarrollo del neoliberalismo, aunque estas operaban en esferas de acción empresarial. (pág. 201)

Trabajo Social dentro del Departamento de Talento Humano

(Soria Ulloa, 2018) Trabajo Social frecuentemente colaboraba con el departamento de Talento Humano en distintas actividades y responsabilidades, como la gestión oficios ante los proveedores de seguridad social, también en la implementación y ejecución de los programas de asistencia social empresarial, elaboración de informes, ingreso de los empleados al IESS, entre otros. Esto permitió que el área de Talento Humano coloque más su atención en el desarrollo y formación profesional de los empleados.

Trabajo Social y Bienestar Laboral

(Pérez Mendoza & Díaz Flórez, 2014) La intervención del Trabajo Social dentro del bienestar en las empresas privadas se orientó hacia la promoción del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, al mismo tiempo incidió en el fortalecimiento de un clima laboral armónico y en el desarrollo social, ambiental del contexto inmediato a la empresa. El Trabajo Social desde sus inicios participó mediante propuestas de intervención social para mejorar la calidad de vida de los individuos referente a la salud, educación, vivienda, recreación, entre otros aspectos, que fueron impulsadas desde los planes, programas, políticas gestionadas por organismos del Estado e internacionales, así como las organizaciones privadas y no gubernamentales. (pág. 126)

Trabajo Social y Prevención de Riesgo Psicosocial

(Orbe et al., 2021) entre los riesgos psicosociales que son identificados están: la doble presencia, exceso de exigencias psicológicas, ausentismos laborales, el mal clima laboral, y el consumo problemático de alcohol y otras drogas, siendo este último el principal causante de la mayoría de estos riesgos psicosociales. En el rol del trabajador social al abordar estos riesgos psicosociales que ya fueron identificados, se aplicó el Audit, por lo que, se utilizaron las fichas socioeconómicas, a raíz de esto se realizaron talleres de derechos sexuales y reproductivos para cumplir el rol de educador, además de talleres de convivencia laboral, con la finalidad de poder mejorar el clima laboral. (pág. 5)

Antecedentes de la Investigación

En la presente investigación se han seleccionado antecedentes de estudios que ya han sido realizados por distintos autores tanto en el contexto nacional como internacional, en los que se logró obtener una respuesta de la problemática del Trabajo Social y su incidencia en el bienestar de los empleados.

El trabajo de investigación realizado por el autor (Almeida Bravo, 2021) cuyo tema es: **“Intervención del Trabajo social en el área de bienestar social de la empresa Pardos Chicken”** fue ejecutado en Perú. Su objetivo principal fue aumentar el potencial laboral y el incremento de la eficacia laboral con el fin de líderes a través de las capacitaciones y a su vez fortalecer el crecimiento de habilidades sociales de los colaboradores con el propósito de tener una buena satisfacción laboral. Por lo tanto, la metodología que se usó en este proceso permitió generar nuevos espacios de inclusión, igualdad y equidad a través de propuestas logrando un mejoramiento en el ámbito laboral a consideración de los empleados como recurso importante y directo que sostuvo la empresa. Los resultados que se obtuvieron sobre la intervención de

Trabajo Social en el área de Bienestar Social se encuentran bajo un enfoque de derechos laborales, esto permitió situar al individuo sobre el capital. Se logró comprender, que el desarrollo de las Ciencias Sociales y el Trabajo Social; tuvo que encaminarse a mejorar de manera continua de los distintos contextos en los que se desarrolló el ser humano, para garantizar espacios de desarrollo personal y realización. En conclusión, la satisfacción laboral reflejó el nivel de felicidad o insatisfacción de los colaboradores en cuanto a su lugar de trabajo, superiores y colegas. Esta satisfacción se mostró en la tranquilidad y alegría en el momento que desempeñaron sus tareas diarias y en su experiencia de manera general.

La siguiente investigación fue elaborada por la autora (Yupanqui Mejía, 2021) y tuvo como su tema de estudio es la “**Intervención del Trabajador Social en el área de Bienestar social, desarrollo organizacional y capacitación de la empresa ManpowerGroup Perú**” y este se realizó en Perú. Su objetivo principal fue, poder generar un mejor bienestar social e ir avanzando con la sociedad y trabajar con ella. Este trabajo de investigación se basó en la experiencia profesional de los Trabajadores Sociales de ManpowerGroup, la intervención de ellos fue importante dentro de la empresa ya que son los responsables de crear una cultura llena de confianza, eficacia y armonía, también de crear motivación, identidad y compromiso de los colaboradores. En cuanto a su metodología, la investigación utilizó el modelo de intervención. Como resultado, se visualizó que los empleados priorizaban el logro y decidieron establecer metas, retos y riesgos para alcanzar sus objetivos. Ellos esperaban comentarios sobre cómo están haciendo su trabajo, progreso y resultados dentro de la empresa. A modo de conclusión, el objetivo principal de la investigación realizada en cuanto a la intervención del Trabajador Social en ManpowerGroup fue garantizar las condiciones laborales de los empleados. Esta propuesta de intervención ayudó a los colaboradores a concientizar sobre su salud, reflexionar las indicaciones

sobre factores de riesgo ocupacional y deben cuidar su salud de manera general a partir de los cuidados físicos, mental y nutricional. Los Trabajadores Sociales en ManpowerGroup cumplieron con el ejercicio de emplear la contribución de los empleados en diligencias que son encaminadas a crear un mejor ambiente de trabajo.

La investigación realizada por (Reyes Payano, 2023) sobre **“El trabajo ideal: bienestar laboral de profesionales de Trabajo Social, egresados/as en el 2019 y 2020 de la UNMSM”** realizado en Lima-Perú. El objetivo del estudio fue explorar la percepción sobre el bienestar laboral y la contribución que aportó al desarrollo personal de los Trabajadores Sociales que fueron egresados en el 2019 y 2020 de la UNMSM, dentro de una empresa. Por otra parte, su metodología seleccionada fue cualitativa, en los cuales participaron Trabajadores/as Sociales que laboraron en una empresa, y que son egresados de la UNMSM, en 2019 y 2020; puesto que, se consideró el tiempo de ejercicio profesional, para así obtener resultados fiables. En cuanto al instrumento se usó la entrevista semi estructurada para recolectar información relevante, y revisión documentaria. Por otro lado, los resultados que proporcionó el instrumento utilizado, mostraron muchas opiniones que coincidieron, pero a su vez, se encontraron discrepancias sobre la satisfacción de funciones, el clima laboral corporativo, etc... Lo interesante del estudio fue la perspectiva y percepción de las personas que fueron entrevistadas, el cómo están conceptualizando y percibiendo sus funciones y su trabajo, y cómo se relacionó con sus metas a largo plazo, cada opinión es diferente no solo por las distintas metas, sino también por su percepción del Trabajo Social en la empresa donde se encuentran laborando. Para finalizar, las conclusiones de la investigación, en relación con los objetivos y la hipótesis elaborada. Se puede comprobar que existió una satisfacción fundamentada en los beneficios adicionales; no todas las funciones fueron asignadas correspondieron al Trabajo Social; además, las funciones menos

satisfactorias tienden a ser repetitivas, entre otras. De manera general, el Trabajo Social en empresas se fue ampliando a más rubro privados con el pasar de los años, lo que implicó que la gestión de individuos se haya encontrado en desarrollo. En cuanto al bienestar laboral de Trabajadores Sociales, aún fue necesario que las empresas prestaran mayor seguimiento e importancia

Este estudio trató sobre **“El trabajador social y su participación con la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas y la Comunidad”** y es realizado por el autor (Gora Santiago, 2022) en la ciudad de Lima, Perú. Su objetivo principal fue asegurar y agregar valor a la comunidad, cuando las empresas se sintieron integradas dentro de la comunidad, las estrategias empresariales que poseen generaron cambios sociales, económicos e incluso políticos que contribuyeron de manera significativa al desarrollo de la comunidad. En cuanto a su metodología el programa consistió en planificar charlas vocacionales y/o motivacionales más varias dinámicas tanto para padres, así como también para los estudiantes del Colegio Simón Bolívar Rancas. También, se dieron charlas a los empleados (comuneros) se hicieron visitas operacionales generalmente son realizadas de manera mensual. En conclusión, el mejorar la calidad de vida de los empleados fue muy importante, ya que se sintieron cómodos al tener una buena productividad y un buen ambiente laboral, comuneros e hijos de comuneros. En época de pandemia, como Trabajadora Social realizaron labores de asistencia, se cubrieron las necesidades básicas de salud y economía. Como Trabajadora Social fue fundamental ayudar a los empleados para que resuelvan los problemas sociales por ellos mismo, vamos a obtenerlo brindando capacitaciones y se realizó actividades de integración dentro de la empresa, se enseñó a adquirir habilidades para encontrar métodos adecuados en cuanto el manejo de sus propios problemas.

Esta investigación fue realizada por las autoras (Alanya Vela & Bellido Baldeon, 2023) cuyo tema es el siguiente: **“Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial”** en la ciudad de Lima. Su objetivo fue determinar la relación que existió entre la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar laboral de la empresa NG Construcciones Metálicas S.A.C. Además, se demostró cómo las condiciones de empleo influyeron en el bienestar laboral dentro de una empresa industrial y cómo estas condiciones de trabajo se relacionaron con el bienestar laboral en estos tipos de empresas. Por otra parte, su metodología fue aplicada, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. Los resultados obtenidos de fiabilidad del instrumento de los niveles de seguridad y salud lograron alcanzar un ,540 mientras que para bienestar laboral fue de ,539; estos resultados se obtuvieron por medio del test de Alpha de Cronbach. La estadística inferencial también alcanzó un ,862 validando la relación entre ambas variables del estudio. Las conclusiones indicaron que la seguridad y salud dependió de una buena gestión organizacional, contando con empleados que tengan mayor respaldo en cuanto a seguridad y bienestar generando mayor confianza y compromiso de los colaborados.

Fundamentos Legales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Art.- 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Art. 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Organización Internacional del Trabajo

Convenio N° 187 - Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención:

a) el término política nacional se refiere a la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y al entorno de trabajo elaborada de conformidad con los principios del artículo 4 del Convenio sobre la seguridad y la salud en el trabajo, 1981 (No. 155;

b) el término sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o del sistema nacional se refiera a la infraestructura que proporciona el marco principal para la aplicación de los programas nacionales de política y nacional de seguridad y salud en el trabajo;

c) el término programa nacional de seguridad y salud o programa nacional él se refiera a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un calendario predeterminado, prioridades y medios de acción formulados para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, y los medios de evaluación de los progresos;

d) El término una cultura nacional de seguridad preventiva y de salud se refiere a una cultura en la que se respete el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en la

seguridad de un entorno de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

1. Cada Miembro que ratifique el presente Convenio promoverá la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, mediante el desarrollo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, de una política nacional, un sistema nacional y un programa nacional.

2. Cada Miembro adoptará medidas activas para lograr progresivamente un entorno de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios establecidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes al marco de promoción para la seguridad y la salud en el trabajo.

3. Cada Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, examinará periódicamente qué medidas podrían adoptarse para ratificar los convenios de seguridad y salud en el trabajo pertinentes de la OIT.

Artículo 3

1. Cada Miembro promoverá un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la formulación de una política nacional.

2. Cada Miembro promoverá y promoverá, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. Al formular su política nacional, cada Miembro, a la luz de las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y

trabajadores, promoverá principios básicos como la evaluación de los riesgos o riesgos laborales; la lucha contra los riesgos o riesgos laborales en su fuente; y el desarrollo de una cultura nacional de seguridad preventiva y salud que incluya información, consulta y capacitación.

Artículo 4

1. Cada Miembro establecerá, mantendrá, desarrollará progresivamente y revisará periódicamente un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo incluirá, entre otros:

a) leyes y reglamentos, convenios colectivos cuando proceda, y cualesquiera otros instrumentos pertinentes sobre seguridad y salud en el trabajo;

b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y la salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, incluidos los sistemas de inspección; y

d) los acuerdos para promover, a nivel de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo incluirá, cuando proceda:

a) órgano u órganos consultivos tripartitos nacionales que se ocupen de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo;

b) los servicios de información y asesoramiento sobre seguridad y salud en el trabajo;

c) la prestación de formación en seguridad y salud en el trabajo;

d) los servicios de salud ocupacional de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

e) la investigación sobre la seguridad y la salud en el trabajo;

f) un mecanismo de reunión y análisis de datos sobre lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT;

g) disposiciones para la colaboración con los regímenes de seguro o seguridad social pertinentes que cubran las lesiones y enfermedades profesionales; y

h) Apoyar mecanismos para mejorar progresivamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía no estructurada.

Artículo 5

1. Cada Miembro formulará, ejecutará, supervisará, evaluará y revisará periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

2. El programa nacional:

a) promover el desarrollo de una cultura nacional preventiva de seguridad y salud;

b) contribuir a la protección de los trabajadores eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida de lo posible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de prevenir las lesiones, las enfermedades y las muertes profesionales y promover la seguridad y la salud en el lugar de trabajo;

c) formularse y examinarse sobre la base del análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluido el análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso; y

e) recibir apoyo, cuando sea posible, de otros programas y planes nacionales complementarios que contribuyan a lograr progresivamente un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. El programa nacional se dará amplia difusión y, en la medida de lo posible, se hará suyo y puesto en marcha por las máximas autoridades nacionales.

Artículo 8

1. El presente Convenio sólo será vinculante para los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones hayan sido registradas ante el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La presente entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros ante el director general.

3. Posteriormente, el presente Convenio entrará en vigor para cualquier Miembro doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

Artículo 9

1. Un Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo después de transcurrido diez años a partir de la fecha en que entre en vigor el Convenio por primera vez, mediante una ley comunicada al director general de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. Dicha denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que esté registrada.

2. Cada Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo del año siguiente a la expiración del plazo de diez años mencionado en el párrafo anterior, ejerza el derecho de denuncia previsto en el presente artículo, estará vinculado por otro período de diez

años y, posteriormente, podrá denunciar el presente Convenio en el primer año de cada nuevo período de diez años con arreglo a lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 10

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que hayan sido comunicadas por los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que se haya comunicado, el director general señalará a la atención de los Miembros de la Organización hasta la fecha en que entrará en vigor la Convención.

Artículo 11

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas para su inscripción, de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, en particular todas las ratificaciones y denuncias registradas.

Artículo 12

En los momentos que considere necesarios, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General un informe sobre el funcionamiento del presente Convenio y examinará la conveniencia de incluir en el programa de la Conferencia la cuestión de su revisión.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte una nueva Convención que revise la presente Convención, a menos que la nueva Convención disponga otra cosa:

a) la ratificación por un miembro del nuevo Convenio de revisión entrañará ipso jure la denuncia inmediata de la presente Convención, no obstante, lo dispuesto en el artículo 9 supra, si la nueva Convención de revisión ha entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor la nueva Convención de revisión, la presente Convención dejará de ser ratificada por los Miembros.

2. La presente Convención permanecerá en vigor en cualquier caso en su forma y contenido reales para los Miembros que la hayan ratificado, pero no hayan ratificado la Convención de revisión.

Convenio N° 190 - Eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo (2019)

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención:

a) El término "violencia y acoso" en el mundo del trabajo se refiere a una serie de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de ello, si una ocurrencia única o se repite, que tenga como objetivo, o sea que pueda causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;

b) El término violencia y acoso basados en el género - significa violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género, o afectar desproporcionadamente a las personas de un sexo o género en particular, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del apartado 1 de la este artículo, las definiciones en las leyes y reglamentos nacionales pueden prever un concepto único o conceptos separados.

Artículo 2

1. Este Convenio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo, incluidos los empleados definidos por la legislación y la práctica nacionales, como, así como a las personas que trabajan independientemente de su situación contractual, formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores cuyo empleo tiene despedidas, voluntarios, solicitantes de empleo y solicitantes de empleo, y personas ejercer la autoridad, los deberes o las responsabilidades de un empleador.

2. El presente Convenio se aplica a todos los sectores, ya sean privados o públicos, tanto en la economía formal e informal, como en las zonas urbanas o rurales zonas.

Artículo 3

Esta Convención se aplica a la violencia y el acoso en el mundo de trabajos que se realizan en el curso de, vinculado o derivados del trabajo:

- a) en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados en los que son lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, descansa o una comida, o utiliza instalaciones sanitarias, lavada y cambio de instalaciones;
- c) durante los viajes, viajes, capacitación, actividades o actividades sociales relacionados con el trabajo;
- d) mediante comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las habilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación;
- e) en alojamientos proporcionados por los empleadores; y
- f) cuando se viaje hacia y desde el trabajo.

Artículo 4

1. Cada Miembro que ratifique el presente Convenio respetará, promoverá y hacer realidad el derecho de todos a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

2. Cada Miembro adoptará, de conformidad con la legislación nacional y circunstancias y en consulta con los empleadores representativos y organizaciones de trabajadores, un nivel inclusivo, integrado y con capacidad para las cuestiones de género enfoque para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ese enfoque debería tener en cuenta la violencia y acoso en la que participen terceros, en su caso, e incluye:

- a) Prohibiendo la violencia y el acoso en la ley;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) la adopción de una estrategia amplia para aplicar medidas prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) Establecimiento o fortalecimiento de mecanismos de aplicación y vigilancia;
- e) garantizar el acceso a los recursos y apoyo a las víctimas;
- f) establecer sanciones;
- g) Elaboración de instrumentos, orientación, educación y capacitación, y la crianza de los derechos conocimiento, en los formatos accesibles según corresponda; y
- h) garantizar medios eficaces de inspección e investigación de los casos de violencia y acoso, incluso a través de inspecciones de trabajo o otros órganos competentes.

3. En la adopción y aplicación del enfoque mencionado en el apartado 2 del presente artículo, cada Miembro reconocerá lo diferente y funciones y funciones complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y alcance de sus respectivas responsabilidades.

Artículo 5

Con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cada Miembro respetará, promoverá y hará realidad la principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en relación con de empleo y ocupación, así como promover el trabajo decente.

Artículo 6

Cada Miembro adoptará leyes, reglamentos y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, en particular para las trabajadoras, así como para los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o más grupos vulnerables en situaciones de vulnerabilidad que se ve afectada desproporcionadamente por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 7

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, cada Miembro adoptar leyes y reglamentos para definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género y el acoso.

Artículo 8

Cada Miembro adoptará las medidas adecuadas para prevenir la violencia y acoso en el mundo laboral, incluyendo:

- a) Reconocer el importante papel de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) la identificación, en consulta con los empleadores y los trabajadores. las organizaciones afectadas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y acuerdos de trabajo en

los que los trabajadores y otras las personas afectadas están más expuestas a la violencia y el acoso; y

c) adoptar medidas para proteger eficazmente a esas personas.

Artículo 9

Cada Miembro adoptará leyes y reglamentos que obliguen a los empleadores para adoptar las medidas adecuadas a lo que se refiere a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluido el género violencia y acoso, y en particular, en la medida en que sea razonablemente practicables, a:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso y las actividades conexas los riesgos en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo;

c) Determinar los riesgos y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y tomar medidas para prevenirlos y controlarlos; y

d) proporcionar a los trabajadores y a otras personas interesadas información y formación, en formatos accesibles, según proceda, sobre los peligros identificados y riesgos de violencia y acoso y prevención conexas y medidas de protección, en particular sobre los derechos y responsabilidades de trabajadores y demás personas afectadas en relación con la política de referencia en la letra a) del presente artículo.

Artículo 10

Cada Miembro adoptará las medidas adecuadas para:

a) Vigilar y hacer cumplir las leyes y reglamentos nacionales relativos a la violencia y el acoso en el mundo laboral;

b) garantizar un fácil acceso a remedios adecuados y eficaces y a una solución segura, mecanismos de presentación de informes y solución de controversias justos y eficaces y procedimientos en casos de violencia y acoso en el mundo laboral, como:

- i. Procedimientos de denuncia e investigación, así como, cuando apropiados, mecanismos de solución de controversias en el lugar de trabajo nivel;
- ii. mecanismos de solución de controversias a las que se ale o no con el lugar de trabajo;
- iii. tribunales judiciales;
- iv. Protección contra la victimización o las represalias contra denunciantes, víctimas, testigos y denunciantes; y
- v. Medidas de apoyo jurídico, social, médico y administrativo para denunciantes y víctimas;

c) proteger la intimidad de las personas implicadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y lo posible, y velar por que los requisitos para la privacidad y la confidencialidad no se utilizan indebidamente;

d) prevea sanciones, cuando proceda, en casos de violencia y el acoso en el mundo laboral;

e) disponer que las víctimas de la violencia y el acoso por razón de género en la el mundo del trabajo tiene un acceso efectivo a la perspectiva de género, seguro y mecanismos eficaces de denuncia y solución de controversias, apoyo, servicios y remedios;

f) Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonablemente practicable, mitigando sus efectos en el mundo laboral;

g) Velar por que los trabajadores tengan derecho a retirarse de una obra situación que tienen una justificación razonable para creer que presenta un peligro inminente y grave para la

vida, la salud o la seguridad debidas a violencia y acoso, sin sufrir represalias u otras consecuencias, y el deber de informar a la administración, y

h) Velar por que las inspecciones de trabajo y otras autoridades competentes, como apropiado, están facultados para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso mediante la emisión de órdenes que requieran medidas con fuerza ejecutiva inmediata, y órdenes de detener el trabajo en casos de un peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad, sujeto a cualquier derecho de apelación a una autoridad judicial o administrativa que pueda estar prevista por la ley.

Artículo 11

Cada Miembro, en consulta con los empleadores representativos y las organizaciones de trabajadores tratarán de garantizar que:

a) La violencia y el acoso en el mundo de la labor se abordan en los ámbitos pertinentes políticas nacionales, como las relativas a la seguridad en el trabajo y la salud, la igualdad y la no discriminación y la migración;

b) Los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, y las autoridades competentes, se les proporciona orientación, recursos, capacitación u otros instrumentos, en los formatos accesibles, según proceda, sobre la violencia y el acoso en el el mundo del trabajo, en particular sobre la violencia y el acoso por razón de género; y

c) Se llevan a cabo iniciativas, incluidas campañas de sensibilización.

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán mediante leyes y reglamentos nacionales, así como mediante convenios colectivos o otras medidas compatibles con la práctica nacional, incluso mediante la ampliación o por la que se adaptan las medidas de seguridad y

salud en el trabajo para la violencia y el acoso y el desarrollo de medidas específicas cuando sea necesario.

Artículo 14

1. La presente Convención sólo será vinculante para los miembros de la Convención. Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones se han registrado con el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros se han registrado en el director general.

3. Posteriormente, el presente Convenio entrará en vigor para cualquier Miembro doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

Artículo 15

1. Un miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo después de vencimiento de diez años a partir de la fecha en que la Convención se haya entra en vigor, mediante un acto comunicado al director general de la Oficina Internacional del Trabajo para su inscripción. Dicha denuncia no entrar en vigor hasta un año después de la fecha en que está registrado.

2. Cada Miembro que haya ratificado la Convención y que lo haga no, dentro del año siguiente a la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo anterior, ejercer el derecho de denuncia previsto en el presente artículo, estará previsto para otro período de diez años. y, a partir de entonces, podrá denunciar el presente Convenio en el primer año de cada nuevo período de diez años en los términos previstos en el presente artículo.

Artículo 16

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo Notificar a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo registro de todas las ratificaciones y denuncias que han sido comunicado por los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización de la el registro de la segunda ratificación que se haya comunicado, el director general señalará la atención de los miembros de la Organización hasta la fecha en que entrará en vigor la Convención.

Artículo 17

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas para su inscripción de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas particular de todas las ratificaciones y denuncias que se han registrado de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores.

Artículo 18

En las ocasiones que considere necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General informe sobre la elaboración de la presente Convención y examinará la conveniencia de incluir en la agenda de la Conferencia la cuestión de su revisión entero o en parte.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia apruebe una nueva Convención que revise esta Convención La Convención, a menos que la nueva Convención disponga otra cosa:

a) la ratificación por un Miembro del nuevo Convenio de revisión; ipso jure implica la denuncia inmediata de la presente Convención, no obstante, lo dispuesto en el artículo 15, en caso de el nuevo Convenio de revisión entrará en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor la nueva Convención de revisión, La presente Convención dejará de estar abierta a la ratificación de los Miembros.

2. La presente Convención permanecerá en vigor en su forma real. y contenido para los Miembros que la han ratificado, pero no han ratificado la Convención de revisión.

Constitución del Ecuador

Art. 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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial 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.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar

Art. 15.- Período de prueba. - En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores

Código Orgánico Penal

Art. 105.- Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. - La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años.

Habrán trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales en los siguientes casos:

1. Cuando se obligue o engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas.
2. Cuando en estos se utilice a niñas, niños o adolescentes menores a quince años de edad.
3. Cuando se utilice a adolescentes mayores a quince años de edad en trabajos peligrosos, nocivos o riesgosos de acuerdo con lo estipulado por las normas correspondientes.
4. Cuando se obligue a una persona a realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia o amenaza.
5. Cuando se obligue a una persona a comprometer o prestar sus servicios personales o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, aprovechando su condición de deudora.

6. Cuando se obligue a una persona a vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a esta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios sin libertad para cambiar su condición.

Código de Trabajo

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, por la Disposición reformativa quinta, num. 3, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato debe puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se celebran contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no puede tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convierte en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tienen un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no se excede de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales

tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al director regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 141.- Examen médico de aptitud. - (Reformado por el Art. 9 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006). - Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuó una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos.

Art. 142.- Periodicidad de los exámenes médicos. - La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

Art. 143.- Facultativo que otorgará el certificado médico. - Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y no ocasionarán gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus representantes.

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador. - (Reformado por el Art. 14 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

Art. 150.- Días en que es prohibido trabajar. - Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

Art. 151.- Inspección por las autoridades. - (Reformado por el Art. 15 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006). - Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil, y apoyará

la participación ciudadana a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios.

Las autoridades del trabajo que en las actas o informes de inspecciones que realicen hagan constar información falsa, tergiversada o distorsionada, serán sancionadas con la destitución de su cargo, sin perjuicio de las sanciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. -

(Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

Art. ... (1). - Licencia por Adopción. - (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II- 2009). - Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

Art. ... (2). - Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa. - (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009). - La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Art. 153.-Protección a la mujer embarazada. - (Reformado por el num. 2 de la Disposición Reformativa Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador

no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - (Reformado por el Art. 24 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

Art. (...). - Licencia con remuneración por el período de lactancia. - (Agregado por el Art. 25 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023).- Durante los doce (12) meses posteriores al parto,

la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovable una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva. - Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante, lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.

Fundamentos Teóricos del Trabajo Social

La autora (Tello N. , 2006) definió al Trabajo Social como una disciplina que se constituyó a través de la perspectiva integral de la problemática que abordó al sujeto, el problema, el contexto dado.

Los autores definieron (Torrico et al., 2002) el Modelo Ecológico incluyó varios elementos que son conocidos en las disciplinas como las ciencias sociales, políticas y del comportamiento componentes. Su innovación se basó en la atención que está brindando a las interconexiones entre distintos entornos (microsistema, mesosistema, exosistema, y macrosistema) y el impacto que llegó a tener sobre el individuo y su desarrollo psicológico. Las ventajas que nos ofreció esta teoría en su aplicación son las siguientes; Se consideró al empleado como un individuo que se adaptaban de manera continua a sus entornos inmediatos los cuales se encontraban en cambios constantes, como los amigos, la familia, entre otros, y que están influenciados por las relaciones entre esos contextos y otros más amplios en los que está inmersos. (pp. 57-58)

El considerar como el empleado percibe su entorno, en lugar de basarse únicamente en su realidad objetiva o en las suposiciones del observador, esto evitó la subestimación de algunas reacciones psicológicas. (pág. 58)

Por otro lado, la principal desventaja del modelo ecológico es la dificultad que está añadida al diseño de una investigación, ya que esto va a requerir al control de un mayor número de variables y respetar, que se desarrollen en ambientes naturales. (pág. 58)

El modelo ecológico ofrece una estructura importante para el Trabajo Social al abordar el bienestar laboral de los empleados en una empresa. Al analizar las diversas interacciones entre los distintos sistemas que afectan e influyen en los empleados, los Trabajadores Sociales pueden desarrollar intervenciones integrales y efectivas que fomenten un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Capítulo III: Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva

La investigación es descriptiva porque tiene como finalidad detallar los aspectos más importantes de la investigación es fundamental este tipo de investigación para comprender a profundidad el análisis que se realizó.

Los autores manifiestan (Guevara et al., 2020) en la investigación se efectuó cuando se quiere describir, todos los componentes principales de una realidad y este se centran en las características del fenómeno.

En este contexto, es fundamental detallar la importancia del bienestar laboral en los empleados para conocer la incidencia de Trabajo Social, ya que este no solo tiene influencia de manera directa en la productividad y desempeño, si no también la calidad de vida de los trabajadores y su satisfacción personal.

Diseño de Investigación

La presente investigación es de modalidad cuantitativo porque permitió exponer resultados cuantificables, una vez que fue recopilada y analiza la información, estos datos fueron requeridos para abordar el cumplimiento de los objetivos.

También se tomó en consideración el nivel de investigación descriptivo y se aplicó el método deductivo, estos proporcionaron un estudio basado en el análisis sobre el objeto de estudio.

Dentro de las técnicas e instrumentos seleccionados para abordar esta temática son el cuestionario y la encuesta. La encuesta fue aplicada a los empleados de una empresa de Ferretería Retail del Cantón Manta, año 2024.

El cuestionario consta de 12 preguntas cerradas que fueron diseñadas para abordar las dos variables identificadas. Se aplicó de forma online, a través de la plataforma virtual Forms.

Métodos de Investigación

Método Deductivo

La opción del método deductivo implicó empezar con teorías y conceptos relacionados acerca del Trabajo Social y su incidencia en el bienestar laboral y de esta manera se aplicó a la realidad específica de los empleados de una Ferretería Retail durante el periodo mencionado.

(Agnelli Faggioli & Matos de Nouel, 2020) Este método partió de un juicio general a otro particular, donde el primero tuvo como punto de partida que se efectúen deducciones mentales para llegar a las conclusiones lógicas dependiendo de los casos particulares. Se fundamentó en deducir particularidades concretas.

Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables: Trabajo Social

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	Fuente
El Trabajo Social es considerado como una disciplina, profesión, arte, ciencia o técnica, con el pasar de los años ha tenido una evolución muy significativa.	Características del Trabajo Social	Trabajo Social clínico. Trabajo Social comunitario. Trabajo Social educativo.	¿Qué habilidades y competencias son importantes para un Trabajador Social?	Técnica: Encuesta	Empleados de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta
	Causas de Trabajo Social	Pobreza. Problemas de salud física y mental. Desigualdad social. Fortalecimiento	¿Cómo influye la desigualdad social en la necesidad de intervenciones de trabajo social en comunidades vulnerables?	Instrumento: Cuestionario	
	Consecuencias positivas del Trabajo Social	familiar. Empoderamiento comunitario.	¿De qué manera el trabajo social contribuye a la mejora del bienestar individual de las personas atendidas?		

Elaborado por: Angie Naizet Intriago Molina

Tabla 2. Operacionalización de variable: Bienestar laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	Fuente
El bienestar laboral es muy importante para conseguir equipos productivos, que sientan motivados y comprometidos con la empresa.	Características del bienestar laboral	Divulgación de estilos de vida saludables. Seguridad en el lugar de trabajo. Actividad física.	¿Considera que evaluar el bienestar laboral en las empresas es necesario?	Técnica: Encuesta	Empleados de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta
	Causas del bienestar laboral	Satisfacción laboral Cultura de la empresa. Relaciones interpersonales.	¿Considera importante que las empresas fomenten con actividades en referencia al bienestar laboral?	Instrumento: Cuestionario	
	Consecuencias del bienestar laboral	Ambiente psicosocial. Participación de la empresa en la comunidad. Ambiente físico.	¿Considera que un mal clima laboral podría causar desmotivación en los empleados?		

Elaborado por: Angie Naizet Intriago Molina

Población y Muestra

Población

“La población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (López, 2004, párr. 5)., por lo tanto, la presente investigación contó con una población de 60 empleados de una ferretería retail del Cantón Manta, mismo que contribuyó a que se mejore la eficacia de la recopilación de los datos que se requerían.

Muestra

“Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación (López, 2004, párr. 6) por lo cual, es fundamental que la muestra sea representativa, esta permitió conocer la posibilidad de la hipótesis planteada inicialmente. La muestra incluyó todos los empleados de una empresa de Ferretería Retail, por lo que, esta se convirtió en una muestra censal eliminando el margen de error vinculado la selección de una muestra, ya que todos los empleados fueron partícipes de la encuesta que se realizó.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La presente investigación usó la técnica de la encuesta. De acuerdo con los autores (Casas et al., 2002) es muy utilizada como parte de un procedimiento de investigación, porque permitió obtener y elaborar datos de una manera más rápida y eficaz. (pág. 527)

Mediante la encuesta, se cumplió con el objetivo principal para establecer el abordaje del Trabajo Social en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024, se recolectó información clara para que de respuestas a los distintos indicadores detallados.

Instrumento

El cuestionario será el instrumento con el que se estructuró la encuesta, citando a los autores (García et al.,2006) nos permitió recolectar informacion sobre las variables de interés. Sin embargo, antes de escribir las preguntas que conforma el cuestionario, debemos conocer nuestra población (pág. 1)

Este instrumento fue una parte fundamental dentro de la investigación, debido a que garantizó que los empleados respondieran las preguntas planteadas, esto facilitó la obtención de información, es de suma importancia porque permitió escoger una muestra representativa en cuanto a la población que se encuentra involucrada.

Consideraciones Éticas

La presente investigación consideró primordial garantizar que se esté cumpliendo distintas pautas éticas para salvaguardar los derechos de los participantes, este estudio se centró en los principios éticos del Trabajo Social. La participación de los empleados de una empresa de Ferretería Retail del Cantón Manta fue anónima, libre y voluntaria, mediante el consentimiento informado, por lo tanto, es importante comentar que los datos obtenidos no fueron usados para otros fines, con el objetivo proteger la confidencialidad de cada una de las personas que fueron involucradas en este proceso.

Para finalizar, al asumir con responsabilidad estas consideraciones éticas, se llevó a cabo una investigación que se basó en respetar los derechos fundamentales de cada individuo.

Capítulo IV: Resultados

Análisis y Discusión de los Resultados

Este capítulo tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta realizada a los empleados de una empresa de ferretería retail. Con los datos que se recolectaron, se establece el análisis e interpretación de cada una de las preguntas con la finalidad de generar una mayor comprensión.

Tabla 3

Edad de los empleados

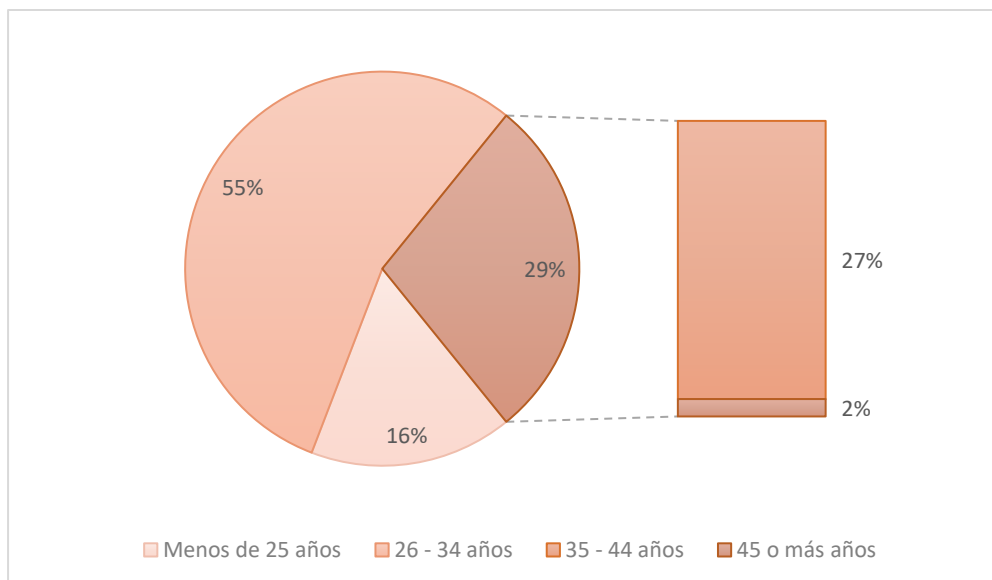
N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 25 años	10	17%
2	26 - 34 años	33	55%
3	35 - 44 años	16	27%
4	45 o más años	1	2%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 1

Edad de los empleados



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet.

Análisis

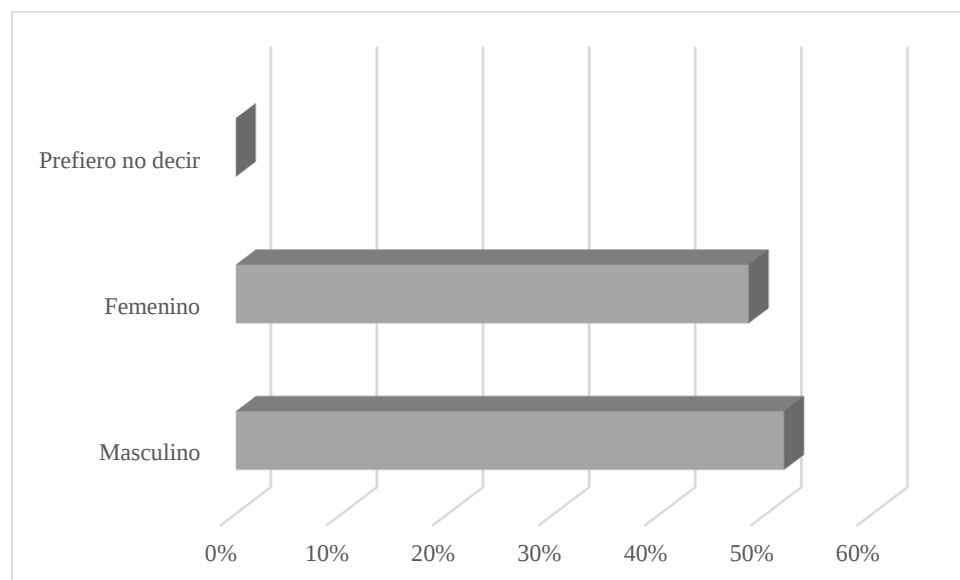
Según la Tabla 3, el 17% de los empleados que contestaron la encuesta tienen menos de 25 años, el 55% tiene entre 26 y 34 años, el 27% tiene entre 35 y 44 años, por último, el 2% tiene entre 45 años o más.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede visualizar que el porcentaje más alto de edades en la encuesta son los que tienen entre 26 y 34 años, esto indicó que la empresa cuenta con una fuerza laboral predominantemente joven. Las edades entre 35 y 44 años representan a los trabajadores que poseen mayor experiencia laboral, finalmente en los datos se puede visualizar que casi no se encuentran trabajadores mayores de 45 años.

Tabla 4*Género*

N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Masculino	31	52%
2	Femenino	29	48%
3	Prefiero no decir	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail**Elaborado por:** Intriago Molina Angie Naizet**Gráfico 2***Género***Fuente:** Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail**Elaborado por:** Intriago Molina Angie Naizet**Análisis**

Según la tabla 4, se determinó que el 52% de los empleados partícipes en la encuesta son del género masculino, mientras que el 48% de los empleados son del género femenino y finalmente el 0% esta opción de respuesta que no fue seleccionada por los empleados.

Interpretación

Con los datos obtenidos, se evidencia que hay una participación equilibrada entre los géneros masculino y femenino. Esto muestra una adecuada distribución de género casi igualitaria, esto es positivo porque de esta manera se fomenta la diversidad y a la inclusión en el ámbito laboral.

Tabla 5

Área de trabajo

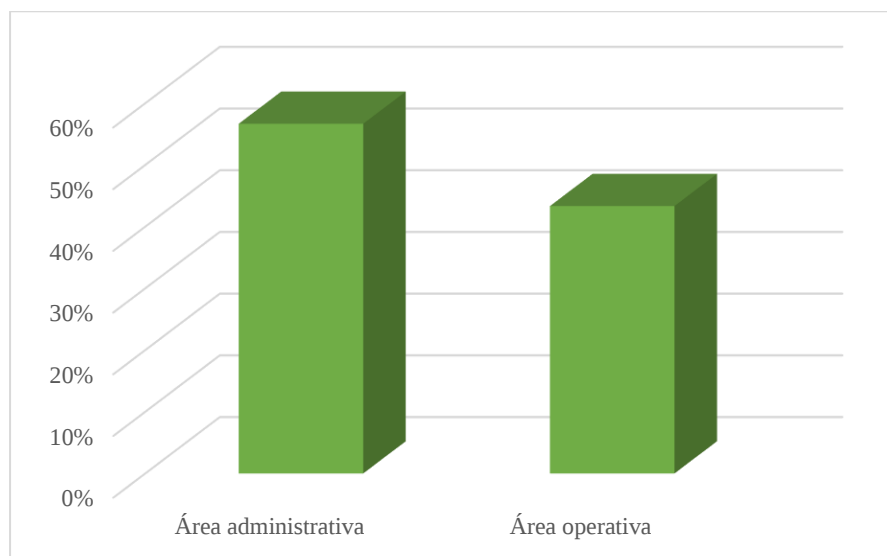
Nº	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Área administrativa	34	57%
2	Área operativa	26	43%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 3

Área de trabajo



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la tabla 5, esta nos habla sobre el área de los empleados que realizaron la encuesta, en esta podemos visualizar que el 57% es del área administrativa, mientras que el área operativa ocupa el 43% en las encuestas respondidas por parte de ellos.

Interpretación

Con los datos recolectados, se determinó que la mayoría de las respuestas provienen del área administrativa. Es importante conocer el área de trabajo porque la encuesta trata sobre identificar las condiciones laborales, la intervención del profesional de Trabajo Social, las actividades que se realizan para mejorar el bienestar laboral, la frecuencia con la que se ejecutan capacitaciones de sensibilización y concientización sobre riesgos psicosociales.

Tabla 6

Actividades que realiza el Trabajador Social

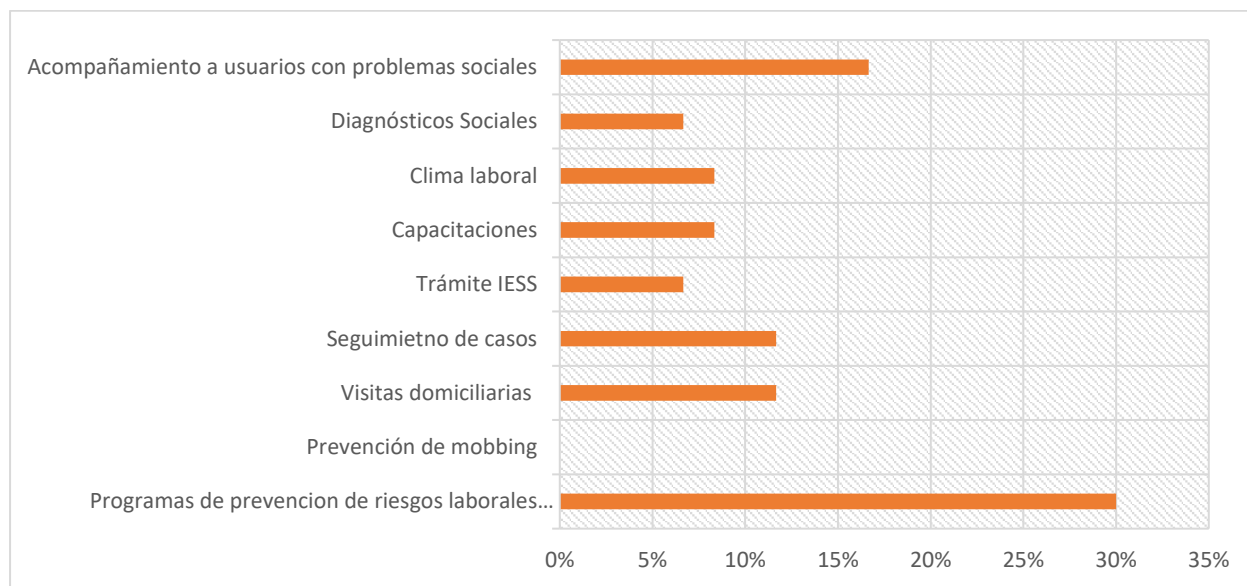
N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Programas de prevención de riesgos laborales psicosociales	18	30%
2	Prevención de mobbing	0	0%
3	Visitas domiciliarias	7	12%
4	Seguimiento de casos	7	12%
5	Trámite IESS	4	7%
6	Capacitaciones	5	8%
7	Clima laboral	5	8%
8	Diagnósticos Sociales	4	7%
9	Acompañamiento a usuarios con problemas sociales	10	17%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 4

Actividades que realiza el Trabajador Social



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la tabla 6, el 7% de los encuestados respondieron la opción “Trámite IESS”, y “Diagnósticos sociales”, el 12% que se repite dos veces la opción “Visitas domiciliarias y “Seguimiento de casos”, el 8% han elegido la opción “Capacitaciones y “Clima laboral”, el 17% “Acompañamiento a usuarios con problemas sociales”, finalmente el 30% respondió la opción “Programas de prevención de riesgos laborales psicosociales”.

Interpretación

Los resultados mostraron las prioridades y necesidades percibidas en la empresa. La mayor atención se centró en los programas de prevención de riesgos laborales psicosociales y el acompañamiento a usuario con problemas sociales, esto reflejó de la importancia de cuidar la

salud mental y emocional de los empleados. Las actividades como las visitas domiciliarias son bastantes comunes, en cuanto a las capacitaciones, seguimiento de caso clima laboral son parte fundamental de los empleados, para finalizar el menor porcentaje lo obtuvieron las actividades como trámite IESS y diagnósticos sociales.

Tabla 7

Frecuencia con la que el Trabajador Social realiza actividades para mejorar el bienestar

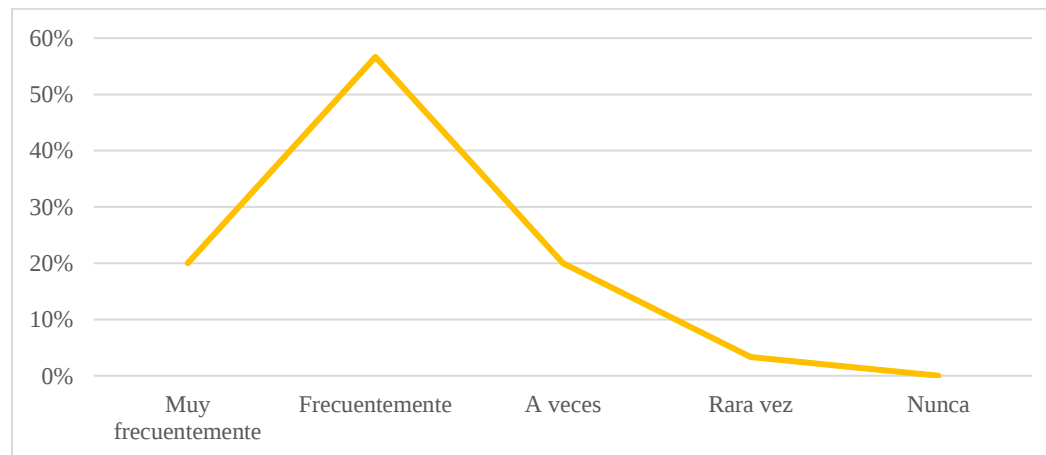
N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy frecuentemente	12	20%
2	Frecuentemente	34	57%
3	A veces	12	20%
4	Rara vez	2	3%
5	Nunca	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 5

Frecuencia con la que el Trabajador Social realiza actividades para mejorar el bienestar



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

De acuerdo con la Tabla 7, el 20% optó por la opción de respuesta “muy frecuentemente” y “A veces”, mientras que el 57% seleccionó “Frecuentemente”. En menor medida, el 3% eligió “rara vez”, ningún encuestado eligió la categoría “nunca”.

Interpretación

Según los resultados expuestos en la Tabla 7, se observó que la percepción de la frecuencia con la que el Trabajador Social realiza actividades para mejorar el bienestar laboral entre los empleados que fueron encuestados es casi totalmente positiva. Las actividades poseen un impacto significativo en el desempeño profesional, que promueven un entorno laboral más saludable, motivador y colaborativo fortaleciendo el compromiso empresarial.

Tabla 8

Actividades del Trabajo Social consideradas más importantes por los empleados

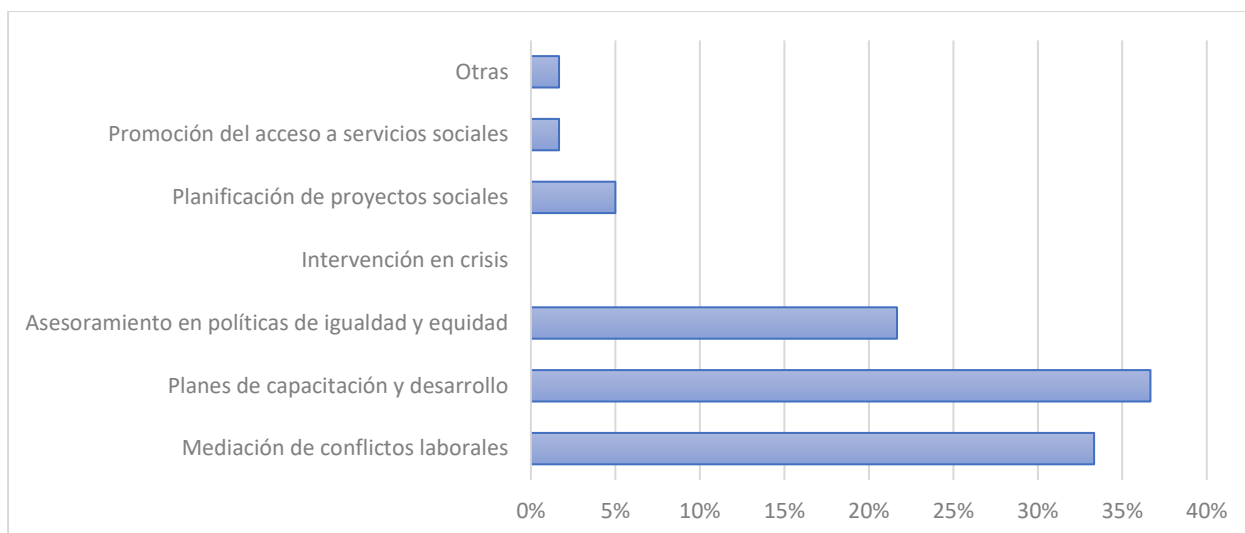
Nº	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Mediación de conflictos laborales	20	33%
2	Planes de capacitación y desarrollo	22	37%
3	Asesoramiento en políticas de igualdad y equidad	13	22%
4	Intervención en crisis	0	0%
5	Planificación de proyectos sociales	3	5%
6	Promoción del acceso a servicios sociales	1	2%
7	Otras	1	2%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 6

Actividades del Trabajo Social consideradas más importantes por los empleados



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la Tabla 8, que trata sobre las actividades más importantes por parte de los empleados, el 37% de los encuestados seleccionaron los planes de capacitación y desarrollo, el 33% eligió mediación de conflictos laborales, el 5% planificación de proyectos sociales, el 22% asesoramiento en políticas de igualdad y equidad, también está el 2% dos veces con las opciones de respuesta promoción del acceso a servicios sociales y otros, ningún encuestado escogió la categoría de intervención en crisis.

Interpretación

Los datos señalan que la mayoría de los encuestados seleccionaron las actividades más importantes que realiza un Trabajador Social, en los primeros lugares tenemos los planes de capacitaciones y desarrollo en conjunto con la mediación de conflictos laborales, esto refleja el interés de crecer profesionalmente y a su vez conservar un entorno laboral armonioso y saludable. El asesoramiento en políticas de igualdad y equidad también es muy importante dentro de la empresa mostrando que existe justicia en caso de algún suceso, las actividades como la

planificación de proyectos sociales y la promoción del acceso a servicios sociales no tienen mucho impacto en la vida laboral de los empleados.

Tabla 9

Importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social

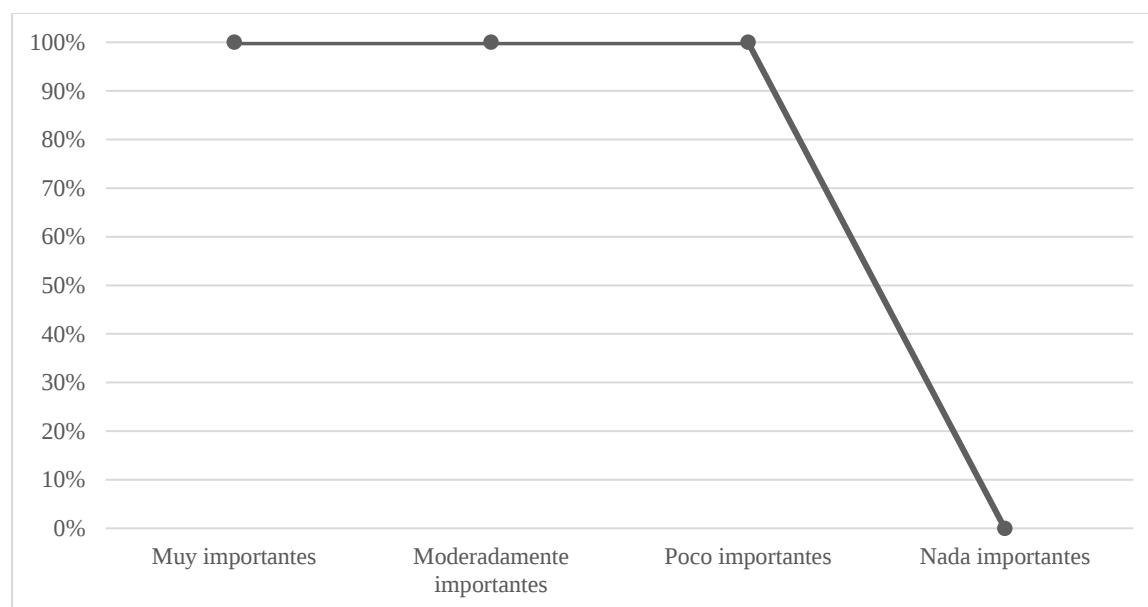
N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy importantes	35	58%
2	Moderadamente importantes	23	38%
3	Poco importantes	2	3%
4	Nada importantes	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 7

Importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la Tabla 9, se evidencia que, en cuanto a la importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social, el 58% de los encuestados mencionó que son “muy importantes”, el 38% considera que son “moderadamente importantes”, el 3% se encuentra con “poco importantes” por último, se encuentra la opción de respuesta “nada importantes” que no fue seleccionada por ningún empleado.

Interpretación

Los resultados muestran una percepción positiva en cuanto a las actividades que son promovidas por Trabajo Social, la mayoría de los encuestados consideran que estas actividades son muy importantes, lo que demuestra que, si poseen un impacto significativo en el bienestar de los empleados mientras que la opción moderadamente importante, indicó, aunque no son determinantes para todos los empleados, están siendo valoradas, finalmente en la opción poco importante se evidencia que posiblemente no todos los trabajadores estén percibiendo el mismo beneficio.

Tabla 10

Influencia de las intervenciones del profesional de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción y la calidad de vida

N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy alta	23	38%
2	Alta	21	35%
3	Moderada	15	25%
4	Baja	1	2%
5	Muy baja	0	0%

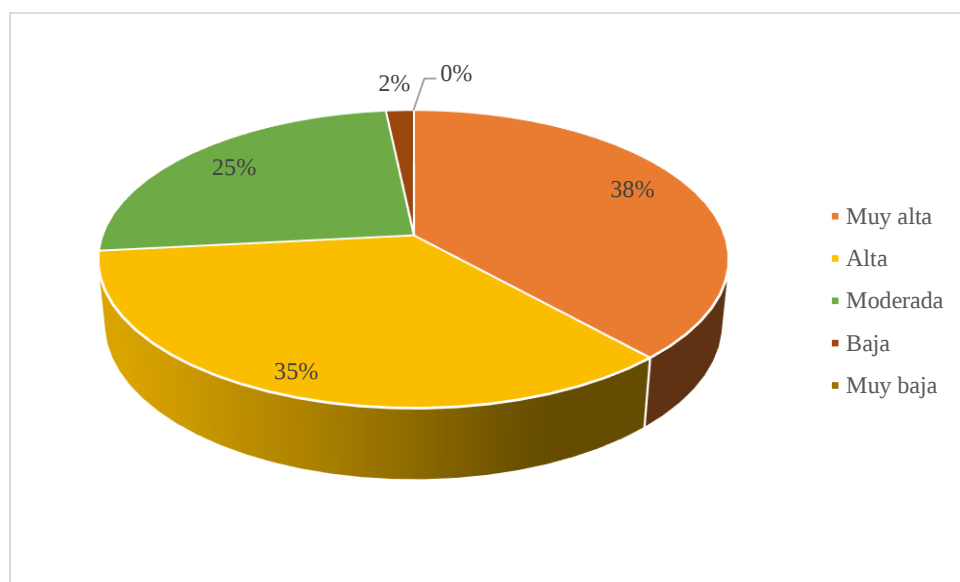
Total	60	100%
--------------	-----------	-------------

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 8

Influencia de las intervenciones del profesional de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción y la calidad de vida



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

De acuerdo con la Tabla 10, el 43% de los encuestados optó por la categoría “muy alta” y “alta”, mientras que el 10% eligió moderada. En menor medida, el 3% seleccionó “baja”, y ningún encuestado escogió “muy baja”.

Interpretación

Según los resultados presentados en la Tabla 10, se evidencia que la influencia de las intervenciones del profesional de Trabajo Social en el bienestar emocional, la satisfacción y la calidad de vida es alta, la mitad de los encuestados consideran que la influencia es muy alta y

alta generando que las intervenciones sean efectivas dentro de su vida diaria, a pesar de que la opción moderada no haya sido tan marcada, se reconoce su importancia. Y, por último, la categoría baja indicó que son pocos los empleados que no han observado cambios.

Tabla 11

Cambios de los empleados en base a la intervención del profesional de Trabajo Social

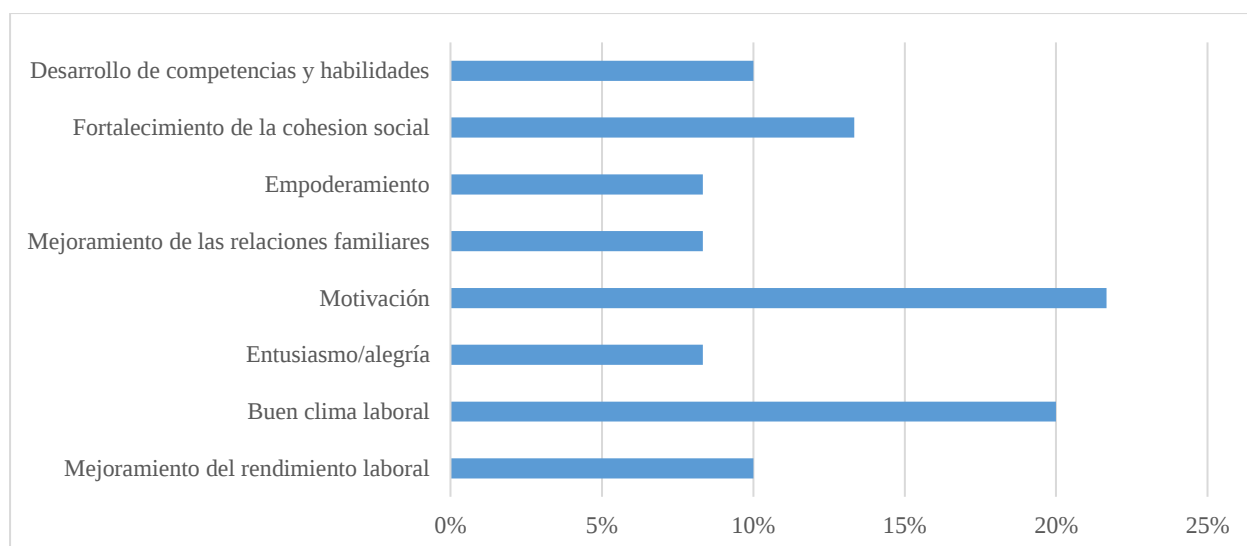
Nº	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Mejoramiento del rendimiento laboral	6	10%
2	Buen clima laboral	12	20%
3	Entusiasmo/alegría	5	8%
4	Motivación	13	22%
5	Mejoramiento de las relaciones familiares	5	8%
6	Empoderamiento	5	8%
7	Fortalecimiento de la cohesión social	8	13%
8	Desarrollo de competencias y habilidades	6	10%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 9

Cambios de los empleados en base a la intervención del profesional de Trabajo Social



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

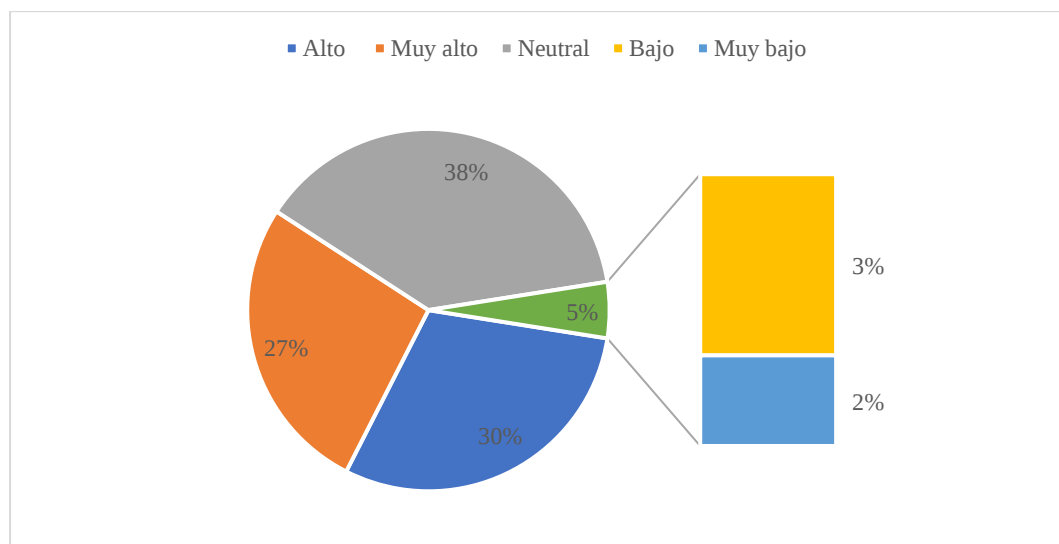
Según la Tabla 11, sobre los cambios que han tenido los empleados en base a la intervención, se visualiza que el 10% de los encuestados seleccionaron “mejoramiento del rendimiento laboral” y “desarrollo de competencias y habilidades”, el 20% escogieron “buen clima laboral, el 22% seleccionó “motivación”, el 8% eligieron “entusiasmo/alegría”, “empoderamiento” y “mejoramiento de las relaciones familiares”, por último, el 13% eligió “fortalecimiento de la cohesión social”.

Interpretación

Dentro de la Tabla 11, la mayoría de los encuestados consideran que han logrado cambios en base a la intervención del profesional de Trabajo Social el hecho que hayan seleccionado una mayor motivación indicó que las intervenciones han servido de ayuda a los empleados para encontrar un objetivo más claro en su entorno laboral y que se sientan más comprometidos. Un buen clima laboral demuestra como la intervención fomentó relaciones positivas entre compañeros de trabajo, creando un ambiente saludable y armónico.

Tabla 12*Bienestar laboral de los empleados antes de la intervención de Trabajo Social*

N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Alto	18	30%
2	Muy alto	16	27%
3	Neutral	23	38%
4	Bajo	2	3%
5	Muy bajo	1	2%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail**Elaborado por:** Intriago Molina Angie Naizet**Gráfico 10***Bienestar laboral de los empleados antes de la intervención de Trabajo Social***Fuente:** Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail**Elaborado por:** Intriago Molina Angie Naizet**Análisis**

Según la Tabla 12, el bienestar laboral de los empleados antes de la intervención de Trabajo Social, el 30% eligieron la opción de respuesta “alto” mientras que el 38% seleccionó “neutral”, el 27% escogió la categoría “muy alto”, finalmente en las dos últimas opciones el 3% pertenece a la categoría bajo mientras que el 2% pertenece a “muy bajo”.

Interpretación

Tomando en consideración los datos, la mayoría de los empleados consideran que su bienestar laboral era alto, en pocas palabras, una parte significativa de los trabajadores se sentían contentos con las condiciones laborales mientras que la opción neutral, muestra que los empleados no tenían una opinión clara o no sentían un bienestar notable en su ambiente laboral. La categoría muy alto indicó que el bienestar de los empleados es positivo, finalmente las opciones bajo y muy bajo, reflejó que existe un pequeño grupo de empleados que no se sienten satisfechos o experimentan dificultades en su entorno de trabajo.

Tabla 13

Intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de los empleados

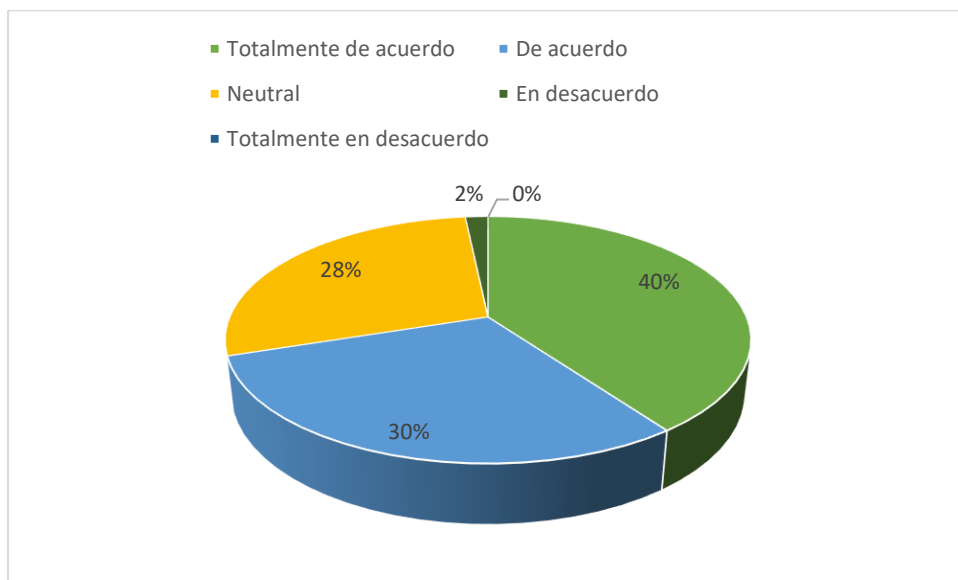
Nº	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	24	40%
2	De acuerdo	18	30%
3	Neutral	17	28%
4	En desacuerdo	1	2%
5	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 11

Intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de manera general de los empleados



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según los datos presentados en la Tabla 13, que analiza la incidencia en las intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de manera general de los empleados, se observa que un 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo, el 30% está de acuerdo mientras que el 17% está neutral, el 2% está en desacuerdo.

Interpretación

Tomando en cuenta los datos previamente presentados, muestran que los empleados de una empresa de Ferretería Retail tienen distintos conocimientos sobre las intervenciones de Trabajo Social para mejorar el bienestar de manera general. Algunos están totalmente de acuerdo en que las intervenciones que se realizan son efectivas, otros reportan un impacto medio y bajo

en cuanto a si son efectivas o no. En general, los resultados describen una tendencia favorable hacia el Trabajo Social en cuanto a la mejora del bienestar laboral dentro de la empresa.

Tabla 14

Riesgos que afectan a los empleados en su entorno laboral

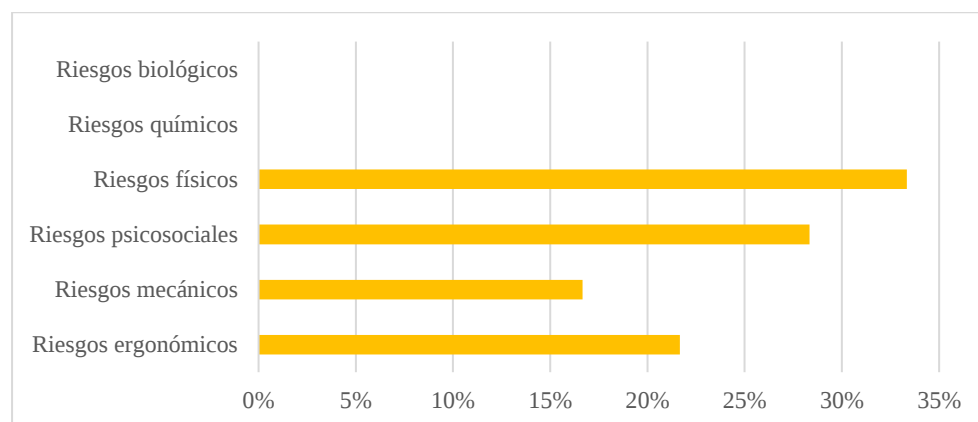
Nº	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Riesgos ergonómicos	13	22%
2	Riesgos mecánicos	10	17%
3	Riesgos psicosociales	17	28%
4	Riesgos físicos	20	33%
5	Riesgos químicos	0	0%
6	Riesgos biológicos	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 12

Riesgos que afectan a los empleados en su entorno laboral



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la Tabla 14, que abordan los riesgos que afectan a los empleados en su área de trabajo, el 28% de los encuestados eligieron la opción “riesgos psicosociales”, el 33% escogió el riesgo físico, mientras que el 22% seleccionó los riesgos ergonómicos, el 17% escogieron la opción “riesgos mecánicos”, por último, están los riesgos químicos y biológicos que no fueron seleccionados.

Interpretación

Los resultados muestran una variedad de riesgos que pueden afectar a los empleados en su entorno laboral. Los riesgos psicosociales, son factores como el estrés o la carga emocional del trabajo, este influye de manera directa en su salud mental y su motivación. Por otro lado, los riesgos físicos, son accidentes o enfermedades que se relacionan con el ambiente de trabajo e impactan en la salud física de los empleados. Además, los riesgos ergonómicos, se relacionan con la postura y los movimientos repetitivos, este puede afectar especialmente en trabajos que requieren esfuerzos físicos prolongados. Finalmente, los riesgos mecánicos, aunque no hayan sido tan señalados, son considerados una preocupación, especialmente en actividades en las que se encuentran involucradas maquinaria o equipos industriales.

Tabla 15

Determinar si los empleados han experimentado algún accidente o incidente durante el año 2024

N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	12	20%
2	No	48	80%
Total		60	100%

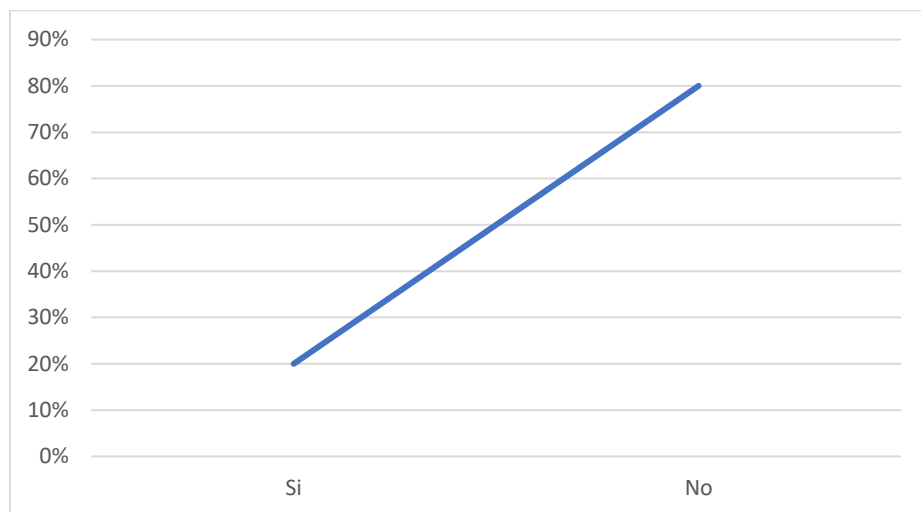
Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 13

Determinar si los empleados han experimentado algún accidente o incidente durante el año

2024



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

De acuerdo con la Tabla 15, el 20% de los empleados encuestados señalan que si han experimentado un accidente o incidente dentro de la empresa. En contraste, el 80% expresa que no ha experimentado algún accidente o incidente.

Interpretación

Los resultados muestran que una parte de los empleados han experimentado accidentes o incidentes en el entorno laboral, lo cual sería una buena oportunidad para mejorar las condiciones de seguridad dentro del área para los empleados. Es importante recalcar que una mayoría de los trabajadores no ha tenido este tipo de problemas, lo que indica que las medidas preventivas y los protocolos de seguridad que han sido implementadas se están cumpliendo

adecuadamente para la mayoría. Sin embargo, es muy importante que la empresa considere realizar revisiones consecutivas de sus protocolos de seguridad, para así mejorar la capacitación de los empleados.

Tabla 16

Intervención del profesional en Trabajo Social cuando un empleado experimenta un accidente laboral

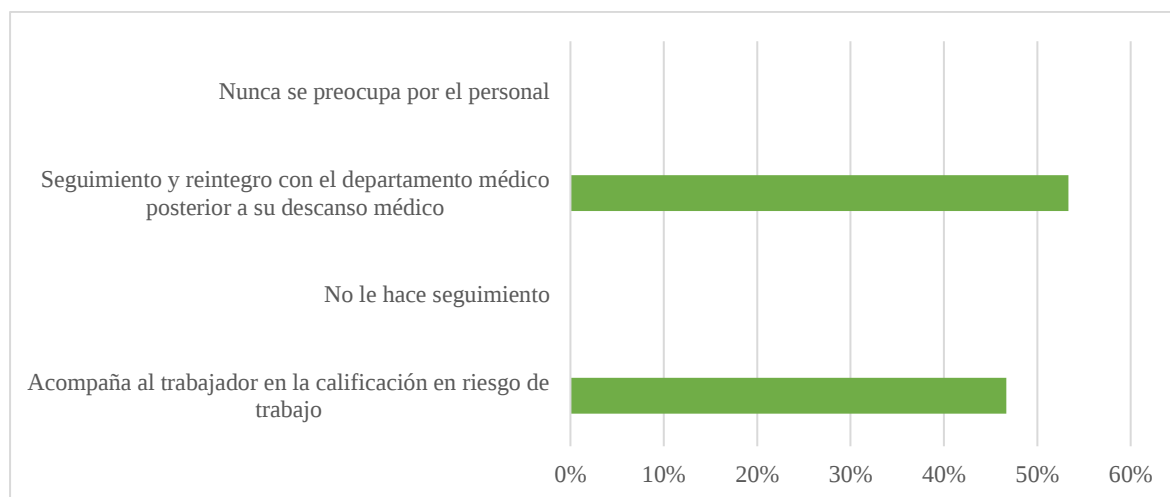
N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Acompaña al trabajador en la calificación en riesgo de trabajo	28	47%
2	No le hace seguimiento	0	0%
3	Seguimiento y reintegro con el departamento médico posterior a su descanso médico	32	53%
4	Nunca se preocupa por el personal	0	0%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 14

Intervención del profesional en Trabajo Social cuando un empleado experimenta un accidente laboral



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según la Tabla 16, sobre la intervención del profesional en Trabajo Social cuando un empleado experimenta un accidente, se evidencia que el 47% considera que se “acompaña al trabajador en la calificación en riesgo de trabajo”, el 53% considera que se hace “seguimiento y reintegro con el departamento médico posterior a su descanso médico”, por último, las opciones “no le hace seguimiento” y “nunca se preocupa por el personal” no fueron seleccionadas.

Interpretación

Dentro de la Tabla 16, la mayoría de los empleados encuestados consideran que la intervención del profesional en Trabajo Social cuando ocurre un accidente es efectiva a la hora de intervenir porque acompaña al trabajador en la calificación en riesgo de trabajo e implicar estar presente para así asegurarse de que el empleado esté recibiendo el apoyo necesario y se validen de manera adecuada los aspectos que se encuentran en relación con el accidente, por otro

lado, el seguimiento y reintegro con el departamento médico después del descanso médico muestra el compromiso del profesional en Trabajo Social es garantizar que el empleado pueda retomar de manera adecuada a sus labores. Este acompañamiento no solo se encuentra enfocado en la parte médica, sino también abarca el bienestar emocional y social del trabajador, facilitando su adaptación a su horario laboral y asegurando que el proceso de rehabilitación y reincorporación se haya desarrollado de forma fluida y efectiva.

Tabla 17

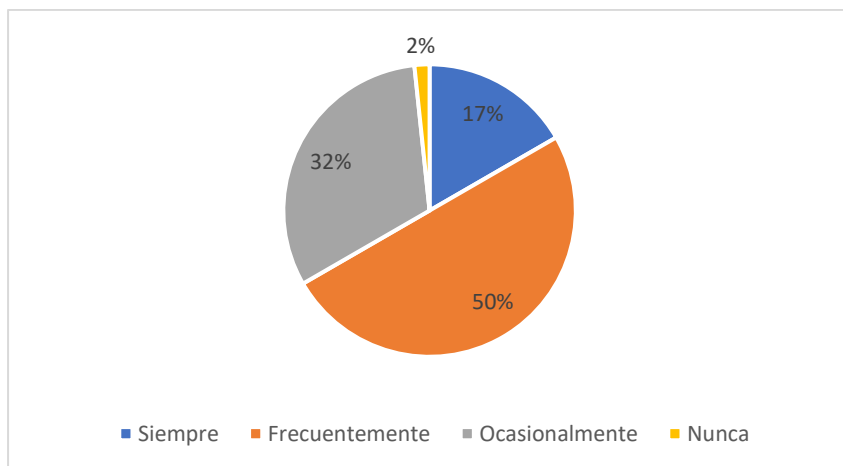
Frecuencia con la que se realizan capacitaciones sobre sensibilización y concientización dentro de la empresa

N°	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	10	17%
2	Frecuentemente	30	50%
3	Ocasionalmente	19	32%
4	Nunca	1	2%
Total		60	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail
Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Gráfico 15

Frecuencia con la que se realiza capacitaciones sobre sensibilización y concientización dentro de la empresa



Fuente: Encuesta realizada a empleados de una empresa de Ferretería Retail

Elaborado por: Intriago Molina Angie Naizet

Análisis

Según los datos de la Tabla 17, que habla sobre la frecuencia con la que se realizan capacitaciones sobre sensibilización y concientización, el 50% señalaron la opción “frecuentemente”, el 32% lo tiene la categoría “ocasionalmente”, mientras que el 17% es para la opción “siempre” y finalmente el 2% es para la categoría “nunca”.

Interpretación

Los datos de la Tabla 17 demuestra que la mayoría de los empleados consideraron que las capacitaciones de sensibilización y concientización se realizaron de manera constante, mientras que lo demás trabajadores percibieron las actividades con regularidad, otros indicaron que se llevaron a cabo ocasionalmente. Una pequeña parte de los colaboradores opinó que siempre se ofrecieron estas capacitaciones.

Los resultados muestran que existió un esfuerzo significativo por la realización de las capacitaciones, aún había espacio seguir mejorando y asegurarse de que fueran más consistentes. Estas actividades fueron fundamentales porque fomentaron ambientes de trabajo armónicos y saludables, además ayudaron a construir una mejor comunicación entre compañeros de trabajo.

Conclusiones

La investigación tuvo como objetivo general, Establecer el abordaje del Trabajo Social en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de Ferretería Retail del cantón Manta, año 2024.

De acuerdo con los datos conseguidos en el estudio, se determinó que las actividades realizadas por el profesional de Trabajo Social hacia los empleados se clasificaron en cinco perspectivas. Una mayoría percibió que estas actividades son realizadas frecuentemente, lo que sugiere un compromiso activo con iniciativas de bienestar. Una parte menor consideró que dichas actividades se cumplían muy frecuentemente, reforzando la idea de que se implementaban acciones para mejorar el bienestar laboral. Sin embargo, un grupo reducido indicó que, a pesar de las actividades que fueron implementadas dentro de la empresa, no siempre se percibía una presencia constante del Trabajador Social en las acciones dirigidas a mejorar el bienestar laboral.

Los empleados consideraron que la intervención de Trabajo Social tuvo una incidencia positiva en el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la calidad de vida. Según la encuesta realizada, experimentaron cambios que mejoraron su rendimiento laboral, el clima laboral, el entusiasmo, la motivación, las relaciones familiares, el empoderamiento y el fortalecimiento de la cohesión social. Esto les permitió desarrollar competencias y habilidades que contribuyeron a una mayor productividad en la empresa y al éxito organizacional.

Se identificaron los riesgos laborales presentes en la empresa a los cuales los empleados se encuentran expuestos. Entre ellos, se destacó el riesgo psicosocial, que hacía referencia a las condiciones presentes en el entorno laboral que afectaban negativamente el bienestar psicológico, emocional y social. También se identificaron los riesgos físicos, relacionados con factores presentes en el ambiente laboral que afectaban al empleado debido a su exposición prolongada o constante. Asimismo, se mencionaron los riesgos ergonómicos, que estaban relacionados con las condiciones laborales y surgen por una mala adaptación entre el trabajo, las herramientas y el entorno laboral. Por último, se identificaron los riesgos mecánicos, derivados de la interacción con maquinarias.

Recomendaciones

Se recomienda fortalecer la presencia del profesional de Trabajo Social en las actividades referentes al bienestar laboral en las áreas existente en la empresa, para asegurar una interacción directa con los empleados y así consolidar la percepción de compromiso. Además, es muy importante que se implementen mecanismos de seguimiento y retroalimentación para evaluar que tan efectivas son las iniciativas realizadas, ajustándolas según las necesidades específicas de los trabajadores. Finalmente, se sugiere cambiar las estrategias de intervención, ampliando las acciones para incluir enfoques más innovadores y personalizados que impacten positivamente en el bienestar integral de los colaboradores.

Es muy importante ampliar las acciones del área de Trabajo Social por medio de programas integrales que abarquen constantemente las necesidades emocionales y laborales de los empleados, también desarrollar nuevas estrategias que se orienten a mantener el bienestar integral, la cohesión social y la motivación. Esto permitirá mantendrá los logros obtenidos, sino

que también potenciará el desarrollo de competencias que impulse el rendimiento individual y el éxito empresarial.

Finalmente, la implementación de programas de capacitaciones continuas con la información actualizada sobre los riesgos laborales esto permitirá que los empleados obtengan mayor conocimiento sobre el uso adecuado de equipos, protocolos de emergencia y protección personal. Además, es importante fomentar una cultura de prevención en la empresa, ya que no solo va a contribuir en la disminución de accidentes e incidentes, sino que también promoverá un ambiente laboral seguro, armónico y saludable para todos los empleados.

Referencias

- Agnelli Faggioli, A., & Matos de Nouel, I. A. (2020). Formalidades necesarias del acta de mediación como instrumento de la cultura de paz, aplicando lógicaa del razonamiento deductivo. *Revista CES Derecho*, 104-116.
- Alanya Vela, K. I., & Bellido Baldeon, D. M. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial*. Lima.
- Almeida Bravo, J. A. (2021). *Intervención del Trabajo social en el área de bienestar social de la empresa Pardos Chicken*. Lima.
- Angulo Paredes , S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Ramírez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (Enero/Abril de 2021). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100008
- Arrieta Valderrama, E. J., Cabarcas Velásquez, M., & Rodríguez Arias, C. A. (2018). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe. *Ciencias Sociales*, 73-90.
- Bastidas Espinosa, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Quito.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá.
- Brume González, M. J. (2019). *Estructura organizacional* . Barranquilla.
- Campos Aldana, A. L. (2007). *El concepto de "lo social" para el Trabajo Social: Una mirada desde un grupo de profesionales en ejercicio*. Bogotá.
- Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*, 527-538.

- Castro Guzmán, M., Reyna Tejada, C. Y., & Méndez Cano, J. (2017). *Metodología de intervención en Trabajo Social*. Yutacán.
- Chaparro Maldonado, M. Y., & Urra Canales, M. (2013). Trabajo Social en la gestión de Talento Humano: de lo operativo a lo estratégico. *Revista perspectivas*, 145-157.
- Chiluisa Moreno, G. P. (2013). *La unidad de recursos humanos y su impacto en la organización interna de la cooperativa de ahorro y crédito andina ltda*. Ambato.
- Chinchilla Montes, M. (2014). *Dilemas y potencialidades del Trabajo Social empresarial*. San Pedro.
- Chuncho, Tacuri, Granda, Tejeda, & Díaz. (2020).
- Concha Toro, M. d., Lagos San Martín, N. G., Anabalón Anabalón, Y. B., López López, C. V., & Becerra Aguayo, P. A. (2023). Competencias emocionales en la formación de ptofesionales de Trabajo Social. *Revista de educación*, 16.
- Cuesta Ruiz Clavijo, A. B. (2020). *Envejecimiento activo, objetivos, principios: retos para el Trabajo Social*. Logroño.
- Delgado Saeteros, Z., Valenzuela Velasco, C. A., & Portilla Castell, Y. (2023). Estructura organizacional de una empresa de producción gráfica. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 73-83.
- Díaz Bolaños, C. D., González Bueno, M. A., & Pérez Rodríguez, M. d. (2006). *Introducción al Trabajo Social*. Madrid.
- Díaz Paniagua, E., & León Sánchez, M. (2019). *Gestión administrattiva y comercial en restauración*. Madrid.
- Fernández García, T., & Ponce de León Romero, L. (2021). *Nociones básicas de Trabajo Social*. Madrid.

- Fuentes Parrales, C. A. (2009). *Empresa y responsabilidad social, análisis conceptual*. Los Proceres.
- García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., & Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1-6.
- García Marín, K. J. (2021). *Análisis de la estructura organizativa de la empresa Pega Full*. Cuenca.
- Gómez Escribano, D. F. (2023). *Papel del Tarabajador Social en el departamento de Recursos Humanos de las empresas: Una aproximación conceptual al Trabajador Social Empresarial*. Valladolid.
- Gora Santiago, K. R. (2022). *El trabajador social y su participación con la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas y la Comunidad*. Lima.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 163-173.
- Guevara, C. (2015). La educación popular: campo de acción profesional del Trabajo Social. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*.
- Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2021). *Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas*. Huancayo.
- Julio Quintana, P. d. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 275.

López, P. L. (2004). Scielo. *Punto Cero*. Obtenido de Scielo:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Malagón Bello, E. (2012). *Fundamentos del Trabajo Social*. Bogotá.

Martínez Arteaga, N. (2019). *Áreas de intervención del trabajo social*. Chilpancingo de los Bravo Gro.

Martínez Merino, J. (2020). *Funciones del departamento de recursos humanos BBVA Apizaco y comparativo con otros compañeros*. Puebla.

Martínez Ureña, A. M., & Mateus Moreno, M. A. (2020). *Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad*. Bogotá.

Miranda Sánchez, P., Guerra Aburto, L., Calderón Orellana, M., & Cornejo Torres, R. (2020). Conocimientos y habilidades para el Trabajador Social: desafíos para la formación y el ejercicio profesional en esta área. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33-233.

Navío Marco, J., Rodrigo Moya, B., Pérez Gorostegui, E., Solórzano García, M., Rodríguez Oromendia, A., Sevilla Sevilla, C., . . . Rodríguez Fernández, L. (2022). *Fundamentos de gestión empresarial*. Madrid.

Nieto, Cordero, & Vásquez. (2017). Trabajo Social Laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15.

Orbe Vivanco, D. T., Reyes Masa, B. d., Carrión Berrú, C. B., & Cabrera Aguirre, V. H. (2021). Intervención social del Trabajo Social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva preprofesional. *Revista multidisciplinar*, 1-12.

Ortiz Valderrábanos, M. I., & Pérez Lagares, M. (2012). *Las "nuevas salidas" profesionales del Trabajo Social en el empresa privada*. Sevilla.

- Palmett Urzola, A. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista crítica transdisciplinar*, 36-42.
- perez. (1029). *SM-Ñsm<.lk dax klax . manta*.
- Pérez Bandera, M. (2021). *Implicaciones antropológicas, psicológicas, bioéticas y legales*. Granada.
- Pérez Gregorio, M. G. (2016). *Las áreas funcionales de la empresa*.
- Pérez Mendoza, L., & Díaz Flórez, Y. (2014). Trabajo Social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuthera*, 121- 145.
- Puyol, & Hernández. (2009).
- Ramírez, M. d. (s.f.). *Acerca del Trabajo Social*.
- Raya, & Caparrós. (2016). Trabajo Social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15.
- Restrepo Sánchez, J. A. (2022). *La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022: una revisión documental*. Medellín.
- Reyes Payano, M. R. (2023). *El trabajo ideal: bienestar laboral de profesionales de Trabajo Social, egresados/as en el 2019 y 2020 de la UNMSM, que trabajan en una empresa privada*. Lima.
- Riquelme, M. (2016). *Diferencia entre empresa y organización*.
- Santana. (2018).
- Santos, V. P., Naranjo Pinela, T. C., Cedillo Romero, E. d., & Mayanza Paucar, O. A. (2023). Acción del Trabajador Social en el ámbito educativo. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 315-329.

- Soria Ulloa, C. A. (2018). *Trabajo Social y gestión del Talento Humano en el gobierno autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato*. Ambato.
- Tello. (2015).
- Tello, N. (2006). *Trabajo Social, disciplina del conocimiento*. Ciudad de México.
- Torres, & Pérez. (2013).
- Torrico Linares, E., Santín Vilariño, C., Andrés Villas, M., Menéndez Álvarez-Dardet, S., & López López, M. (2002). *El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología*. Murcia.
- Unir. (9 de Junio de 2020). *Unir*. Obtenido de Unir : <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/historia-trabajo-social/>
- Valeria, S. (2016). *Metodo deductivo*.
- Véliz Díaz, K. (2020). *Departamentos de una empresa*. Israel.
- workers, I. f. (2024). *International federation of social workers*. Obtenido de International federation of social workers.
- Yeckle Arnao, J. M. (2021). *Intervención de Trabajo Social en la implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki a través de Corporación*. Lima.
- Yupanqui Mejía, C. (2021). *Intervención del Trabajador Social en el área de Bienestar social, desarrollo organizacional y capacitación de la empresa ManpowerGroup Perú*. Lima.

Anexos

Anexo 1

Cuestionario

¡Hola! Un gusto en saludarle soy Angie Naizet Intriago Molina, estudiante de la carrera de Trabajo Social. Me encuentro desarrollando el proceso de titulación a través de un proyecto de investigación, el cual tiene como nombre El Trabajo Social y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados de una empresa de Ferretería Retail del Cantón Manta, año 2024. Su participación en esta encuesta es de suma importancia y los resultados serán de gran aporte para la contribución de mi proyecto.

Edad:

Menos de 25 años
26 – 34 años
35 – 44 años
45 o más años

Género:

Masculino
Femenino
Prefiero no decir

Área de trabajo:

Área administrativa
Área operativa

¿Cuáles son las actividades que realiza el profesional de Trabajo Social empresarial para mejorar el bienestar laboral?

Programa de prevención de riesgos laborales psicosociales
Prevención de mobbing
Visitas domiciliarias
Seguimiento de casos
Trámite IESS
Capacitaciones
Clima Laboral
Talleres
Diagnósticos sociales
Acompañamiento a usuarios con problemas sociales

Adaptación recíproca entre la empresa y colaboradores

¿Con qué frecuencia organiza el profesional de Trabajo Social actividades para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores?

Muy frecuentemente
Frecuentemente
A veces
Rara vez
Nunca

¿Qué tipo de actividades de Trabajo Social considera que son más importantes para el bienestar laboral en su entorno de trabajo?

Mediación de conflictos laborales
Planes de capacitación y desarrollo
Asesoramiento en políticas de igualdad y equidad
Intervención en crisis
Planificación de proyectos sociales
Promoción del acceso a servicios
Otras: Especificar:

¿Cómo calificaría la importancia de las actividades promovidas por Trabajo Social para su bienestar laboral?

Muy importantes
Moderadamente importantes
Poco importantes
Nada importantes

¿En qué medida considera que las intervenciones del profesional de Trabajo Social influyen en el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores?

Muy alta
Alta
Moderada
Baja
Muy baja

¿Cuáles son los cambios en su calidad de vida en base a la intervención del Trabajador Social?

Mejoramiento del rendimiento laboral
Buen clima laboral
Entusiasmo/alegría
Motivación
Mejoramiento de las relaciones familiares
Empoderamiento
Fortalecimiento de la cohesión social
Desarrollo de competencias y habilidades

¿Cómo calificaría su bienestar emocional antes de la intervención de Trabajo Social?

Alto
Muy Alto
Neutral
Bajo
Muy bajo

En su opinión. ¿Siente que las intervenciones de Trabajo Social son efectivas para mejorar su bienestar de manera general?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

¿Qué tipo de riesgos considera que afecta más en su entorno laboral?

Riesgos Ergonómicos
Riesgos mecánicos
Riesgos Psicosociales
Riesgo Físicos
Riesgos Químicos
Riesgos Biológicos

¿En el último año 2024 ha tenido algún accidente o incidente?

Si
No

¿Cómo interviene el profesional en trabajo social cuando un trabajador sufre un accidente laboral?

Acompaña al trabajador en la calificación en Riesgo de Trabajo

No le hace seguimiento

Seguimiento y reintegro con el departamento medico posterior a su descanso médico

Nunca se preocupa por el personal.

¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones sobre sensibilización y concientización dentro de la empresa, relacionado a Riesgo Psicosocial?

Siempre

Frecuentemente

Ocasionalmente

Nunca

Anexo 2

Consentimiento informado

1. Consentimiento informado:

- a) Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional responsable del proceso de titulación de la carrera de Trabajo Social en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- b) Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- c) No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- d) La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima.
- e) Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

● Acepto participar en la investigación 30

