



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL BAJO DESEMPEÑO
LABORAL OCACIONADOS POR MALOS HABITOS ALIMENTICIOS QUE
GENERAN RIESGOS LABORALES

MENDOZA GARCIA GEOCONDA ROXANA

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

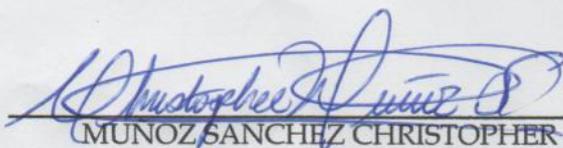
INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL BAJO
DESEMPEÑO LABORAL OCACIONADOS POR MALOS HABITOS
ALIMENTICIOS QUE GENERAN RIESGOS LABORALES

MENDOZA GARCIA GEOCONDA ROXANA

MACHALA
2017

Nota de aceptación:

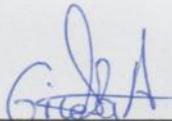
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL BAJO DESEMPEÑO LABORAL OCACIONADOS POR MALOS HABITOS ALIMENTICIOS QUE GENERAN RIESGOS LABORALES, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



MUNOZ SANCHEZ CHRISTOPHER FERNANDO

0921914792

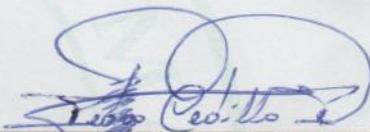
TUTOR - ESPECIALISTA 1



AGUILAR MORA GICELA CAROLA

0704036136

ESPECIALISTA 2



CEDILLO PRECIADO SANTOS PEDRO

0701069551

ESPECIALISTA 3

Machala, 07 de febrero de 2017

Urkund Analysis Result

Analysed Document: GEOCONDA ROXANA MENDOZA GARCIA.docx (D25073744)
Submitted: 2017-01-18 04:36:00
Submitted By: Roxy170@outlook.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, MENDOZA GARCIA GEOCONDA ROXANA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL BAJO DESEMPEÑO LABORAL OCACIONADOS POR MALOS HABITOS ALIMENTICIOS QUE GENERAN RIESGOS LABORALES, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 07 de febrero de 2017



MENDOZA GARCIA GEOCONDA ROXANA
0704935394

Dedicatoria

Este trabajo quiero dedicar primero Dios al ser que supo darme sabiduría y vida, y poder llegar hasta donde estoy que es terminar mi carrera y también por derramar todas estas bendiciones hacia mí.

Este esfuerzo también dedico a mi hijo Joe Rolando Farías Mendoza que fue mi razón de seguir adelante mi fortaleza quien fue mi motivo para culminar mis estudios, y que él ha sido una parte fundamental en este camino lleno de retos, experiencia y problemas pero mi amor por él era la fuerza suficiente para poder terminar mi carrera .

A mis padres, José Mendoza y Cecilia García por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, siempre estuvieron predispuesto en ayudarme y sobre todo en confiar en mí, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis abuelitos Héctor García y Carmen Mantuano, que también depositaron la confianza sobre mi fueron un apoyo más e incondicional en mi vida y que sin ellos yo no había podido llegar hasta donde estoy y que jamás desmalle por su amor infinito hacia mí su nieta querida.

No puede quedar atrás dos personas que también fueron parte de esta vida se sacrificio y que son parte de mi vida y que para mí son seres muy impórtate y los considero como parte de mi familia como es el Sr. Gustavo Farías y la Sra. Maribel Reyes, que también supieron ayudarme para yo poder seguir estudiado y llagar a terminarlos y poder convertirme en una profesional, en si a toda mi familia amigos que fueron testigo de estos cuatro año de lucha para poder llegar a cumplir mi sueño ser una Lcda. en Trabajo Social.

AGRADECIMIENTO

Antes que nada primero quiero agradecer a Dios por habernos bendecirnos y darnos la oportunidad de vivir estos momento de luchas y de retos que ahora son el resultado de tanto sacrificio, también le agradezco a mi hijo que base fundamental de vida.

Agradecemos a mi familia por brindar su confianza en mí y su apoyo en mis estudios, de ser así nada de esto fuerza posible sus fortalezas que nos dan es necesario para seguir adelanté.

También agradezco a la UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA por darme la apertura y seguir con mis estudios, agradezco a mi tutor el Lcdo. CRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ que me supo guiar y explicar lo relacionado a mi tema de titulación. Sin dejar atrás también queremos agradecer a todos los maestros que de una u otra manera compartieron sus conocimientos y alegrías que fueron de grandes experiencias para nuestras vidas y que son parte de nuestros triunfos: Lcdo. Galo Mendoza, Dra. Cristina Serrano, Lcdo. Miguel Ángel Ramón, Lda. Rosa Elena Gómez gracias por encaminaros a la culminación con éxito nuestra carrera "Trabajo Social".

Y como no tener presente a todas nuestras compañeros y compañeras amigas que a pesar de nuestras indiferencias siempre nos ayudamos de los unas a los otros, son tantos momentos vivido en estos cuatro año de estudio, cuantas alegrías, lagrimas, peleas cuantas veces bailamos, disfrutamos, gozamos junta no hay palabra que pueda expresar tanto cariño hacia ustedes, son tantos sentimientos encontrados uno la alegría de terminar nuestra carrera, pero la tristeza de saber que de ahora en adelante dejaremos ser compañeras de aula, pero con una gran satisfacción que pronto seremos colegas profesional en Trabajo Social el sueño de todos nosotros y que nos tiene firme hasta el final gracias de todo corazón por cada momentos vivido y compartido los llevaremos en mi corazón Roxana. GRACIAS.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCION.....	7
DESARROLLO.....	8
CONCLUSIONES.....	15
BIBLIOGRAFÍA.....	16
ANEXOS.....	18

RESUMEN

El presente documento describe la intervención del trabajo social empresarial frente a la problemática de trabajadores con bajo desempeño laboral ocasionados por malos hábitos alimenticios en la Corporación Nacional Eléctrica de la Prov. El Oro., que como consecuencia de ello, trajo consigo factores de riesgos laborales que afectaron su salud. A pesar de todos los obstáculos encontrados como profesión multidisciplinaria, el Trabajo Social, en especial el empresarial se enfocó en un mercado laboral con personas capacitadas para el trabajo, y además lo importante es contar con un mercado de trabajo con beneficios e incentivos, buscando las alternativas que permitieron involucrarse en la solución de los problemas socio-laborales. Por ello, este documento ha hecho énfasis en las causas y consecuencias de los factores de riesgo que afectaron el rendimiento laboral en la empresa, ocasionando una desventaja competitiva en el mercado de trabajo y las alternativas dadas para su posible solución. Como reflexión les queda la imperiosa necesidad de difundir los derechos, deberes y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, contenidos en las normativas legales vigentes de nuestro país en materia laboral. Así como la de establecer el nexo entre salud ocupacional y trabajo social en la gestión social del talento humano. Para el diagnóstico de la problemática se utilizó la metodología DAFO que permitió visualizar previamente las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para luego plantear las alternativas de solución que beneficiaron a los trabajadores, a los directivos y a la cultura y clima organizacional; logrando así el bienestar social empresarial.

PALABRAS CLAVES: Trabajo Social Empresarial, Factores de Riesgos, Desempeño Laboral, Hábitos Alimenticios, Salud Ocupacional.

ABSTRACT

The present document describes the intervention of the social work business in the face of the problem of workers with low labor performance caused by bad eating habits in the National Electric Corporation of Prov. El Oro., Which as a consequence, brought with it occupational risk factors Which affected his health. Despite all the obstacles encountered as a multidisciplinary profession, Social Work, especially the business focused on a labor market with people trained for work, and what is important is to have a labor market with benefits and incentives, looking for the Alternatives that allowed to be involved in the solution of socio-labor problems. Therefore, this document has emphasized the causes and consequences of risk factors that affect the company's work performance, causing a competitive disadvantage in the labor market and the alternatives given for its possible solution. As a reflection we have the imperative need to disseminate the rights, duties and obligations of both the employer and the worker, contained in the current legal regulations of our country in labor matters. As well as establishing the link between occupational health and social work in the social management of human talent. In order to diagnose the problem, the SWOT methodology was used, which allowed us to visualize the weaknesses, threats, strengths and opportunities previously, and then to propose the solution alternatives that benefited workers, managers and organizational culture and climate; Thus achieving corporate social welfare.

KEY WORDS: Corporate Social Work, Risk Factors, Work Performance, Food Habits, Occupational Health.

Introducción

El mundo empresarial es un campo de intervención en el cual el profesional del Trabajo Social tiene amplias oportunidades para desarrollarse. En los últimos años ha venido incursionando en la administración de personas. Es lo que (Chiavenato, 2001) llama la Gestión Social del Talento Humano. Aunque todavía tiene una participación indirecta debido a la visión limitada de la profesión en esta área.

En el contexto colombiano, surge la participación del Trabajo Social en los siguientes espacios de desarrollo profesional en una empresa: bienestar, recursos humanos, gestión del talento humano, calidad y lo q medio ambiente, lo que (Chaparro & Canales, 2014, págs. 42-43) denomina HSEQ Health, Security, Enviroment and Quality. En el contexto ecuatoriano, esta participación del Trabajo Social empresarial, estaría dado por los siguientes espacios de trabajo: salud ocupacional, seguridad industrial, cultura organizacional, responsabilidad social y se coincide con la de recursos humanos.

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de reflexionar sobre la intervención del Trabajo Social en el área empresarial, a través de analizar sus oportunidades de desarrollo en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales. Tradicionalmente este tema ha sido abordado desde la salud ocupacional y la seguridad industrial, debido a que la problemática de empleados con bajo desempeño laboral ocasionados por malos hábitos alimenticios por limitaciones horarias y cargas laborales excesivas, incidiendo en los trabajadores y en consecuencia en desventajas competitivas en el mercado de trabajo a nivel local y nacional por lo general sólo han sido revisadas desde este punto de vista.

Sin embargo, de manera general esta problemática ha incidido en los trabajadores y en consecuencia en desventajas competitivas en el mercado de trabajo a nivel local y nacional. En este sentido, la propuesta contribuye a mirar esta situación desde el punto de vista de Trabajo Social.

Esta investigación esta contextualizada por los siguientes contenidos explícitos a continuación: en primer lugar se aborda al Trabajo Social como profesión seguidamente del actuar específico el área laboral; acatando las normas legales vigentes con referencia al desempeño laboral, destacando la intervención en el área de salud ocupacional., seguido de la influencia de los riesgos psicosociales, el desarrollo y cultura organizacional, lo que permite establecer las estrategias y conclusiones para su intervención.

La metodología que se utilizó es de carácter cualitativo, con un enfoque introspectivo vivencial, validada por artículos científicos y experiencias acontecidas en el desarrollo de la problemática, con el fin de establecer un objetivo acorde a la investigación realizada, desarrolla la estrategia del DAFO desde la perspectiva del Trabajo Social que permita el fortalecimiento del desempeño laboral al personal de la corporación logrando el bienestar social.

1. DESARROLLO

Aportaciones teóricas

Trabajo Social como profesión

De los contenidos explícitos de (Iturrieta, 2012, pág. 168) Trabajo Social específicamente se ocupa de la transformación de los problemas que acarrear dentro de una sociedad y esto ha permitido que en múltiples áreas nos desempeñemos con personas, grupo y comunidades.

Haciendo referencia al argumento planteado por la autora (Ortega, 2015, pág. 287) se definió que el Trabajo Social en su intervención ha tenido ciertas limitaciones que se han sabido manejar y abrir caminos para poder desarrollar un trabajo ya no paternalista, sino más bien con una perspectiva de cambio, con misión y visión de lograr aquello que otros creyeron que no se podía realizar, como es alcanzar los conocimientos adecuados, técnicas y metodologías que ayuden a insertarse en las problemáticas. Y es así, que se logró involucrar en el mundo empresarial donde existen muchas oportunidades de desarrollo.

Las organizaciones son dirigidas por personas, en este sentido se aborda las problemáticas sociales que se dan en las empresas para promover y dar cumplimiento a las políticas laborales, en beneficio tanto del empleador como de los trabajadores. Por esto, se tomó en consideración los factores de riesgos laborales como un tema de intervención del Trabajo Social Empresarial como profesión.

El actuar del trabajador social en el área laboral

Siguiendo la idea planteada por (Rubio, 2013, págs. 12-13) el área laboral implica que el trabajador social conozca a ciencia cierta los derechos y obligaciones que tienen tanto el empleador como el trabajador, en la actualidad sociopolítica, nos enfrentamos un sin número de cambios que obligan a tomar medidas correctivas, por el simple hecho de mantener los puestos de trabajo en la empresa, estaban obligados aceptar ciertos horarios que no estaban establecidos en sus contratos laborales.

Siendo una gran problemática la crisis económica, acarreo muchas dificultades en el contexto social, económico y cultural, que los trabajadores se veían obligados a acceder una excesiva carga laboral, irrespetando su horario de almuerzo, causando un desorden alimenticio que trajo como consecuencia problemas de salud, ocasionando un bajo desempeño laboral y a crear un mal clima organizacional, dándose una desventaja competitiva en el mercado de trabajo; por esta razón se trató de hacer un equilibrio entre las exigencias del empleador y la de los trabajadores, velando por los derechos humanos según la concepción de (Gomez, 2012, pág. 322)

Intervención directa del trabajador social en el sector salud del personal corporativo

Haciendo referencia a las ideas de (Carreon, 2015, pág. 47) el trabajador social en su intervención en el sector de la salud, dentro de una empresa, es el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Uno de ellos, es respetar el horario de almuerzo, y no ser cumplido con frecuencia ocasiono malos hábitos alimenticios, como el excesivo consumo de calorías y el sedentarismo. Este último, es uno de los problemas que ocasiona desequilibrios entre peso y talla. Así mismo, se verifico el alto consumo de bebidas azucaradas que provocan graves enfermedades como la diabetes. Agravándose esta situación si incluimos las situaciones de estrés provocada en el trabajo.

Este problema conlleva a perjudicar no sólo la salud de los empleados, sino también su desempeño laboral. Por esta razón, el Trabajador Social tiene como función primordial, mejorar la calidad de vida de los trabajadores en una empresa, para favorecer su rendimiento, el capital humano es de vital importancia para la producción y desarrollo económico y social de la sociedad.

La intervención directa consistió en conocer cuáles son las demandas de salud ocupacional que se dan con más frecuencia en el campo laboral, llamadas también vigilancia epidemiológica, y poder conocer en las necesidades más urgentes que se presentaron en el área de trabajo, detectado así cuales eran las falencias y debilidades que estaban incurriendo los empleados. Como profesionales en Trabajo Social trabajamos en equipo con el médico ocupacional y con seguridad industrial, para velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y los empleadores cuyo fin es mantener relaciones laborales saludables.

Normas legales vigentes referenciales

En el título I de la Ley pertinente (Eléctrica, 2015, pág. 5) aprobada por la Asamblea Nacional, vigente desde el año 2015, menciona que la energía eléctrica es un recurso público de gobernabilidad tanto de usuarios como de consumidores. Según el Art. 2, esta ley, se encarga de velar por el medio ambiente y asegurar la igualdad del uso y derecho que tiene tanto personas jurídicas como naturales, y no hace referencias al horario de alimentación. Sin embargo, el Código de Trabajo establece en el art. 45 que las obligaciones del trabajador están en velar por su salud y seguridad ocupacional, tomando en consideración las medidas y consecuencias que exige su trabajo.

El Art. 47 del Código de Trabajo (Ecuador, 2016) menciona que la jornada máxima de labores será de ocho horas diarias y cuarenta semanales que deben cumplirse, y que cuando exista un recargo de horas se deberá hacer un pago adicional conocido como horas extras suplementarias y extraordinarias. Estas son aquellas horas laborales que realizan después de las ocho horas diarias y los días de descanso obligatorio, según las reformas aplicadas en el año 2016. Si un trabajador con frecuencia tiene que saltarse sus horas de almuerzo, sumando a estos el tiempo extra que dedica a su trabajo, no cumpliría con el estándar básico de tres alimentaciones diarias, en los horarios socialmente aceptados. Es decir que entre su hora de almuerzo y la siguiente comida existen más de cinco horas de diferencia, lo cual perjudicaría al trabajador en su salud incidiendo en el bajo desempeño laboral. Destacando las ideas de (Bejarano & Diaz, 2012, pág. 95)

La Ley de Seguridad Social indica en los artículos 7, 8, 9 y 10 (Directivos, 2016, págs. 5-6) que una enfermedad para que pueda ser relacionada como consecuencia de la actividad de trabajo, debe reunir criterios clínicos, ocupacionales e higiénicos, teniendo en cuenta la actividad realizada, el mal uso de las normas o por que los riesgos laborales que demanda sean muy elevados, tengan que ver con la ocupación que efectivamente realiza.

Palpablemente se conoció que toda ley tiene sus excepciones, siendo así que las enfermedades que no sean causadas por factores de riesgo laborales de la ocupación u profesión, también son tratadas por esta ley en el régimen del seguro de salud individual y familiar del IESS como enfermedad general. Sin perjuicio que, en algún momento, sea causa de estudio para ser considerada como producto de la actividad laboral si es muy frecuente. Se ha considerado pertinente mencionar las leyes citadas

por que debe actuar y exigir que se cumpla con todo lo que el Estado garantiza, para así poder evitar las conocidas inequidades e injusticias laborales.

Salud ocupacional y trabajo social

Salud ocupacional es la actividad multifacética que se encargó de velar por el bienestar físico, mental y social de las personas que se encuentra dentro una organización. Una de sus obligaciones es de originar la protección de los individuos a través del estudio de las dificultades que se presenten, como son las enfermedades generales que pueden convertirse en ocupacionales o profesionales y los accidentes de trabajo, que repercuten en un clima laboral negativo. La primordial dedicación de la salud ocupacional es resguardar y divisar riesgos que pueda afectar la salud de los trabajadores, para las empresas es muy importante contar con personal activo, saludable y sobre todo con un buen desempeño laboral para lograr el progreso organizacional.

Los trabajadores sociales en coordinación con el área de salud ocupacional, trabajaron en conjunto para desarrollar planes de acción, de diagnóstico y resolución de riesgos laborales que afectaron directamente la salud de los trabajadores. El objetivo principal es de ofrecer a sus empleados un ambiente laboral apropiado, destacando las destrezas del talento humano para una mayor satisfacción personal, preservando ante todo su estado físico, anímico y mental para una mejor producción. Rescatando así los argumentos más relevante de (Gil, 2012, pág. 240)

Dentro de las entidades públicas, privadas o mixtas, para el mejoramiento de la salud ocupacional, lo idóneo es la realización de actividades socio-recreativas y esparcimiento con fines terapéuticos, como organizar un día de campo, juegos deportivos o alguna otra actividad que ayude a disminuir y evitar las enfermedades producidas por estrés laboral. Entre estas, también se encuentran las que acarrear malos hábitos alimenticios que inciden en el desempeño laboral.

Riesgos Psicosociales

Poniendo en consideración la ideas de (Jiménez, Caicedo, Arias, & Pulido, 2015, pág. 59) se denomina como riesgo psicosocial las situaciones que presenta el área laboral, donde hay dificultades que afectan directamente a la seguridad y a la salud del trabajo. Lo que ocasiona daños psicológicos, físicos y sociales dentro de la empresa. Esto es producido por actitudes inadecuadas y porque la exigencia es mucho mayor a la que puede resistir normalmente el trabajador. Los riesgos psicosociales en la actualidad

son los factores que conducen directamente al mal gaste del capital humano como enfermedades y accidentes laborales.

Considerando que cada vez son más las dificultades organizacionales dentro de las empresas, el Trabajo Social se involucra activamente cada vez más en el ámbito laboral. Siendo este un campo profesional con un sinnúmero de problemas donde debemos implicarnos, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos y las habilidades sociales para el trabajo con personas, grupos y comunidades. Y la promoción de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en pro del bienestar social dentro de la comunidad empresarial. Contribuyendo no sólo a mejorar su calidad de vida laboral, sino también su vida social, el estrés del trabajo puede contraer otras dificultades en altere ese equilibrio.

Cada vez más, por el ritmo de vida que llevamos y la competitividad que exige el mercado laboral, estamos expuestos a diversos riesgos psicosociales que debemos disminuir, éstos suelen darse por la actividad a realizar o también por el incumpliendo de las normativas que exige la empresa. Como consecuencia de aquello, debemos mencionar que para poder reducirlos, es importante conocerlos y evitarlos para conservar al personal y mejorar la productividad.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional tiene la visión de hacer cumplir los objetivos dentro de una corporación, a través de personal que tenga conocimiento en la renovación y fortalecimiento del liderazgo, mediante la aplicación de proyectos enfocados a la formación y competitividad, priorizando el capital humano que es la base fundamental para un mejor desenvolvimiento laboral, social y económico de cada miembro que se encuentra dentro de las organizaciones, tomando en cuenta lo manifestado por (Petit, 2012, pág. 84)

Dentro de las empresas debe existir el desarrollo organizacional, el cual se encargara de la innovación, permitiendo el dinamismo donde son partícipes todos los miembros de una organización, con el principal propósito de buscar mutuamente el progreso de la empresa. Facilitando los cambios empresariales que se van dando día a día y ajustando las ambiciones personales y profesionales hacía ese crecimiento. Encaminando el desarrollo no sólo de procesos metódicos que alivien la burocracia y el estrés laboral, sino también proyectado a contrarrestar las carencias o reclamos que se presenten en la misma. Existiendo la posibilidad de que reciban la atención

adecuada y eficaz buscando perfeccionar las relaciones humanas, los elementos financieros, como también las interrelaciones entre los grupos de trabajo.

Dentro de los contextos contemporáneos, surge la necesidad de innovar no sólo en lo tecnológico, sino también en relación a la gestión social del talento humano. A medida que vamos evolucionando como sociedad, se dan cambios dentro del mundo empresarial en los que el Trabajo Social ha encontrado una oportunidad de desarrollo.

Cultura organizacional

Cuando hablamos de las culturas organizacionales según los cuestionamientos de (Cúajar, Ramos, Hernández, López, & Jorge, 2013, pág. 354) son todos los valores por el cual está conformada una empresa, es el comportamiento, el compromiso con el que se maneja el grupo de trabajo sobrellevando diferencias que existan; el éxito de manejar esta estrategia es aplicándola para mejorar la productividad, la flexibilidad laboral y asumir con eficacia los frentes competitivos con otras empresas.

El hecho de manejar términos encaminados con el cumplimiento de los objetivos de las empresas estaba enfocado en los trabajadores consigan un buen desempeño laboral, y que además ofrezca un mercado de trabajo con una cultura organizacional amigable. Lo que demanda tener en consideración el cumplimiento de las leyes laborales y manejando estrategias para que el empleador en unión con los trabajadores, consigan un mejor clima organizacional para alcanzar el bienestar económico y social como un logro de ambas partes.

En las empresas, la cultura organizacional es utilizada como una herramienta que ayuda a visualizar de una forma estratégica las alianzas entre el trabajo y el compromiso que debe tener con la empresa y viceversa, para poder generar un crecimiento corporativo como mejores oportunidades a sus trabajadores; reconocimientos formales e informales, incremento de sueldo o un ascenso que contribuya a un mejor desempeño laboral y desarrollo empresarial.

Estrategias de intervención

El planteamiento de una alternativa de solución frente a esta problemática se enfocó en aplicar el DAFO como una estrategia que ayude a visibilizar las debilidades que se presentan en una corporación como son: incumplir con las exigencias reglamentarias de ley, poca vigilancia del cumplimiento de las normativas internas de la empresa, una débil cultura de prevención para evitar los riesgos laborales, poco cumplimiento de horarios adecuados de trabajo. Todo esto, incidiendo en los desórdenes alimenticios

que contribuyen a un bajo desempeño laboral y reclamos por parte de los trabajadores. También consideramos que a consecuencia de ello, se presentan amenazas como baja competitividad en el mercado de trabajo, desestabilidad laboral, huelgas, lo que derivara a poca rentabilidad económica y recorte de personal.

Desde otra perspectiva, también se observara las fortalezas de una cultura organizacional adecuada y oportuna y de la estabilidad laboral, con lo que se permitiría medir el nivel de satisfacción personal y económica de sus trabajadores. En virtud del trabajo realizado se desatacarían las oportunidades que tienen; como el trabajo en equipo que da mayor rentabilidad a las empresas y una mejor ventaja competitiva en el mercado laboral. Finalmente, si se logra el crecimiento empresarial y los procesos de mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores.

El hecho de plantear esta estrategia como parte de la intervención del Trabajo Social, está enmarcada no solo en el desarrollo económico de un ente corporativo, sino más bien trata de enfatizar que a través de un trabajo equipo más humano y flexible; sabiendo que la persona como sujeto de derecho es el elemento principal para un desarrollo sustentable con mejoras y logros que beneficiaran a ambas partes.

Se destaca que mediante una futura implementación de la mencionada estrategia, no sólo alcanzaría a que exista un mercado laboral con un personal capacitado y dotado de habilidades y destrezas para realizar el trabajo, cumpliendo con las exigencias legales y los beneficios e incentivos que cubren las necesidades de todo ser humano, puesto que lo ideal sería que estos dos se complemente para un buen desempeño laboral con el decrecimiento de los riesgos laborales, y así mismo, un estilo de vida saludable que desde la intervención del Trabajo Social en el área de la salud y seguridad ocupacional, genere también bienestar en la organización y en sus colaboradores.

Conclusión

Se concluye que el Trabajo Social dentro del área empresarial cumple un papel muy importante, siendo este fundamental para abordar las problemática socio-laborales existentes. Se pudo visibilizar las necesidades tanto del empleador como del trabajador para poder establecer ideas conjuntas que permitan enfocarse en lo que realmente les afecta en cuanto a salud, riesgos psicosociales, desarrollo y cultura organizacional para un mejor rendimiento.

Abordar esta temática dio a relucir cual importante es desarrollar un buen trabajo desde la profesión, por qué permitió el hecho de ir más allá, buscando velar y hacer respetar las leyes que pone el Estado a favor de los trabajadores y de los empleadores, mejorando las condiciones de trabajo, dando pautas para sobrellevar los riesgos labores que se presentan y acatando las normativas establecidas con responsabilidad y compromiso. Así también, determinando como consecuencias de ello, las enfermedades que se puedan provocar, incluyendo los malos hábitos alimenticios y su incidencia en el bajo desempeño laboral dentro una organización.

Actualmente existe un mundo competitivo, que cada vez exige capacitarnos para poder generar espacios que nos hagan participe de la innovación para dar mejores alternativas de solución, cambio y transformación desde nuestra profesión, en áreas de intervención que antes no habían podido ser desarrolladas, como es el mundo empresarial. Sabemos que generar bienestar es generar oportunidades que logren el involucramiento dentro del contexto en que nos enfrentemos para defender los derechos de los trabajadores, siendo nuestra misión cambiar la realidad de personas, grupos y comunidades con sentido humanista que es lo que nos caracteriza como trabajadores sociales.

Finalmente, este trabajo pretende dar respuesta a las inquietudes de los obreros y del empleador direccionado al objetivo planteado que contribuirá a mejorar el desempeño laboral, redundando en el bienestar social y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Esta estrategia desarrollada ayudó a detectar las debilidades, amenazas, fortaleza y oportunidades que se dan dentro de una empresa y así en equipo contribuir hacia el bienestar y desarrollo tanto económico y social.

Bibliografía

- Bejarano, J., & Diaz, M. (2012). Alimentacion Laboral una Estrategia para la promocion de la salud del trabajador . *Revista de la Facultad de Medicina*, 1-11.
- Carreon, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud . *contaduria y administracion* , 23.
- Chaparro, M., & Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Dialnet*, 1-18.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de recursos humanos* . Santa Fe de Bogota : Editorial Nomas S:A.
- Cúajar, A., Ramos, C., Hernández, H., López, & Jorge. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición . *Estudios Genetrales*, 1-7.
- Directivos, I. E. (2016). 1-72.
- Ecuador, C. d. (2016). 1-164.
- Eléctrica, L. O. (2015). 1-28.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de medicina experimental y salud publica*, 1-6.
- Gomez, S. (2012). La intervencion en lo social: implicaciones en el desempeño del trabajador social colombiano . *Revista de politicas publicas*, 1-10.
- Iturrieta, S. (2012). Desafíos del Trabajo Social en un campo laboral con límites profesionales difusos . *Katalysis*, 1-11.
- Jiménez, E., Caicedo, S., Arias, R., & Pulido, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Salud UIS*, 1-15.
- Ortega, M. B. (2015). Trabajo Social como Transdisciplina: hacia una teoría de la intervención. *redalyc*, 278-289.
- Petit, E. (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo . *Revista de Ciencias Sociales* , 1-16.

Rubio, J. (2013). Consecuencias sociales y laborales de la desregularización del mercado de trabajo. *nomadas* , 1-13.

ANEXOS

ANEXOS 1

Iturrieta, sandra 2012 1.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Herramientas Comentario

1 / 11 139%

REVISTA
katálysis

Revista Katálysis
ISSN: 1414-4980
kataly@cse.ufsc.br
Universidade Federal de Santa Catarina
Brasil

Iturrieta Olivares, Sandra
Desafíos del Trabajo Social en un campo laboral con límites profesionales difusos
Revista Katálysis, vol. 15, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 163-172
Universidade Federal de Santa Catarina
Santa Catarina, Brasil

Disponibile en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179624760002>

8:25
18/01/2017

Iturrieta, sandra 2012 1.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Herramientas Comentario

7 / 11 139%

Todo ello provocaría que

La especificidad del Trabajo Social se vaya perdiendo, incluso en el campo laboral ya se habla de: necesito un profesional de las Ciencias Sociales, ni siquiera se está especificando un trabajador social, un sociólogo, un psicólogo, piden que tenga estudios en Ciencias Sociales, entonces el tema de la especificidad es complejo (e24).

Especificidad del Trabajo Social en el contexto laboral

Los entrevistados conciben la especificidad del Trabajo Social sustentada en premisas tales como: una mirada profesional distintiva; un perfil característico; la particularidad en el trato directo con las personas; la existencia de funciones definidas para este tipo de profesionales; y una inespecificidad que sería, a su vez,

[...] una mirada distinta a otras profesiones, más que nada por un tema de cómo intervenir en una cierta situación (e8).

Es así como

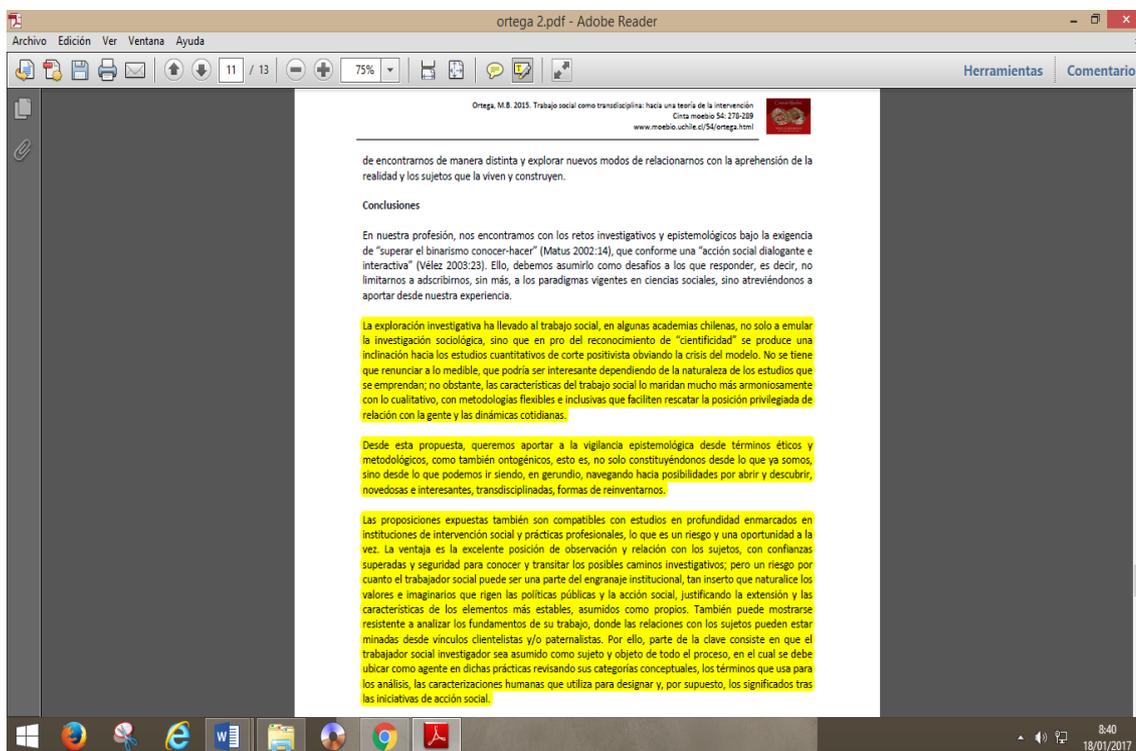
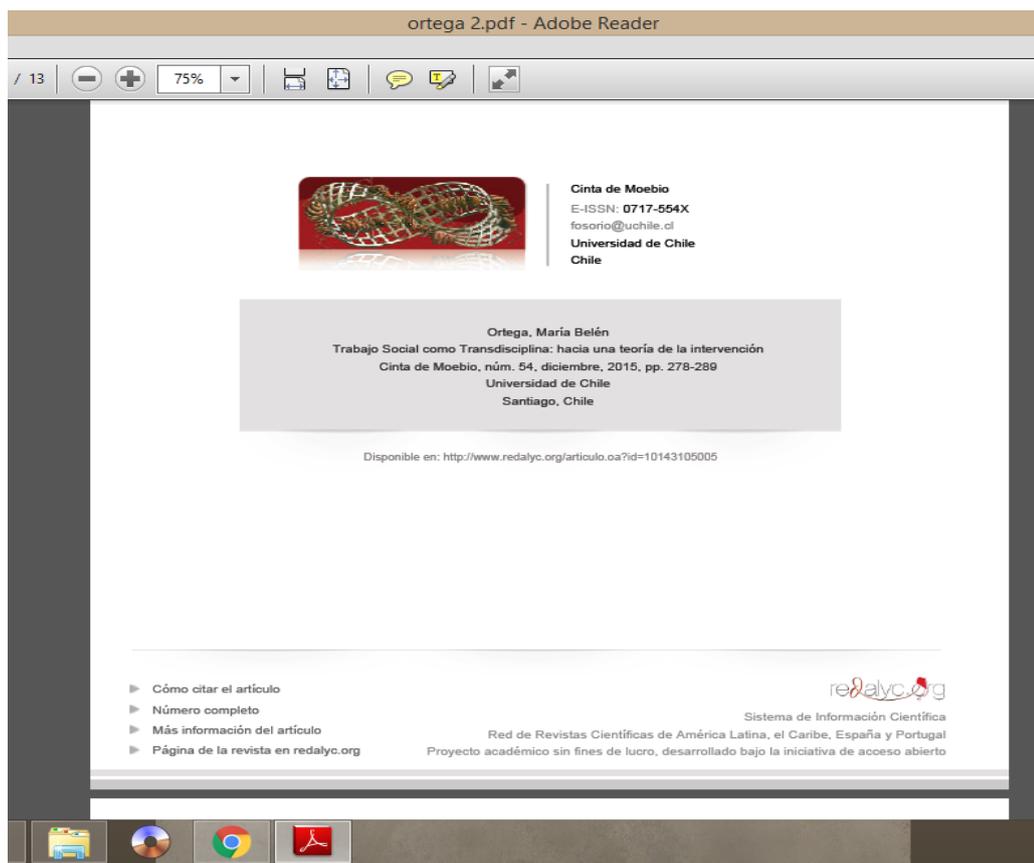
La especificidad del Trabajo Social es justamente que el trabajo con las personas le permite entender que hay múltiples variables que afectan su actuar (e3).
[...] puede ser subjetivo, por ejemplo, cuando hay un infractor de la ley es muy distinta la propuesta de un trabajador social, la de un sociólogo y la de un psicólogo que lo ven solamente desde el punto de vista individual, en cambio, el trabajador social sabe la relevancia del entorno, lo sociocomunitario, las familias, todo ese tipo de cosas [...] esa es la gran diferencia (e3).

Sobre esas bases, los trabajadores sociales entrevistados consideran que

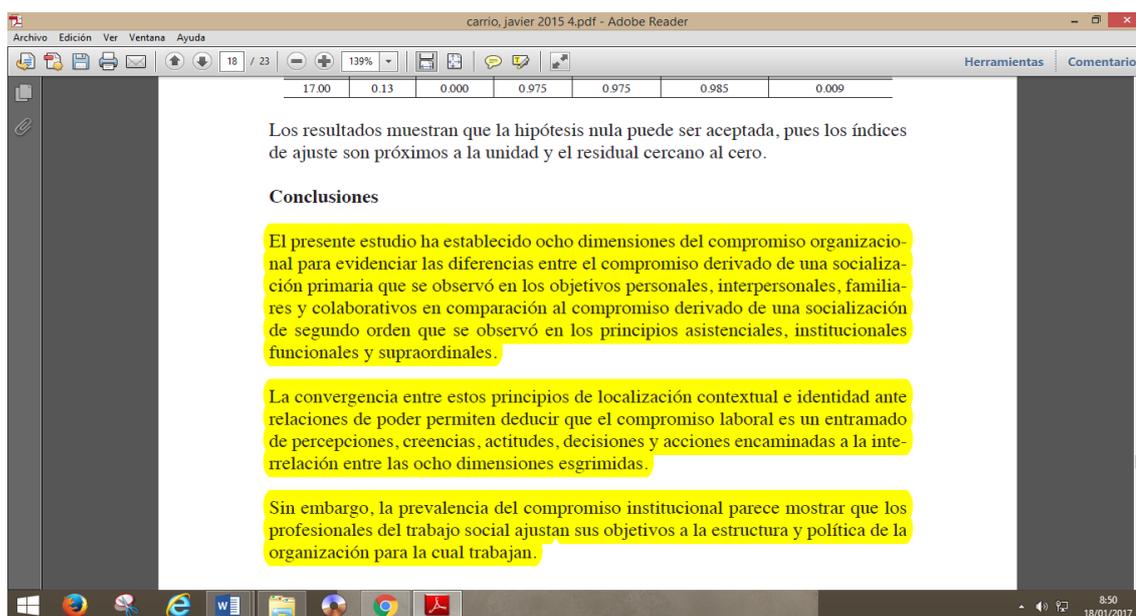
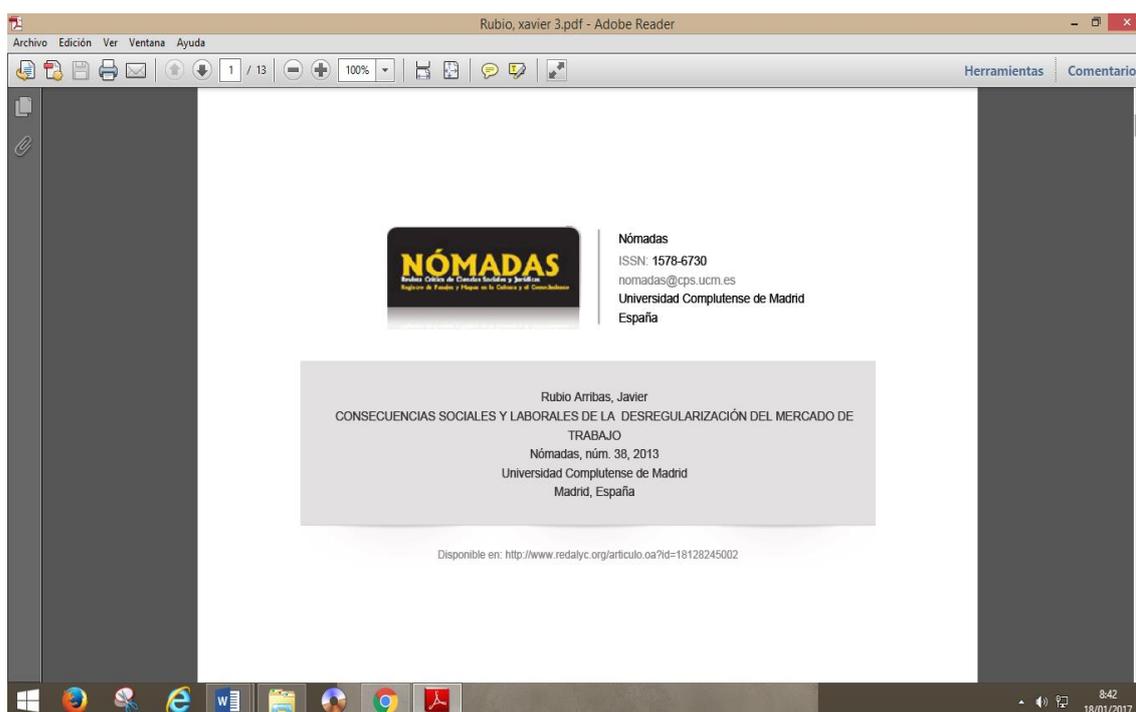
R. Katál., Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 163-172, jul./dez. 2012

8:28
18/01/2017

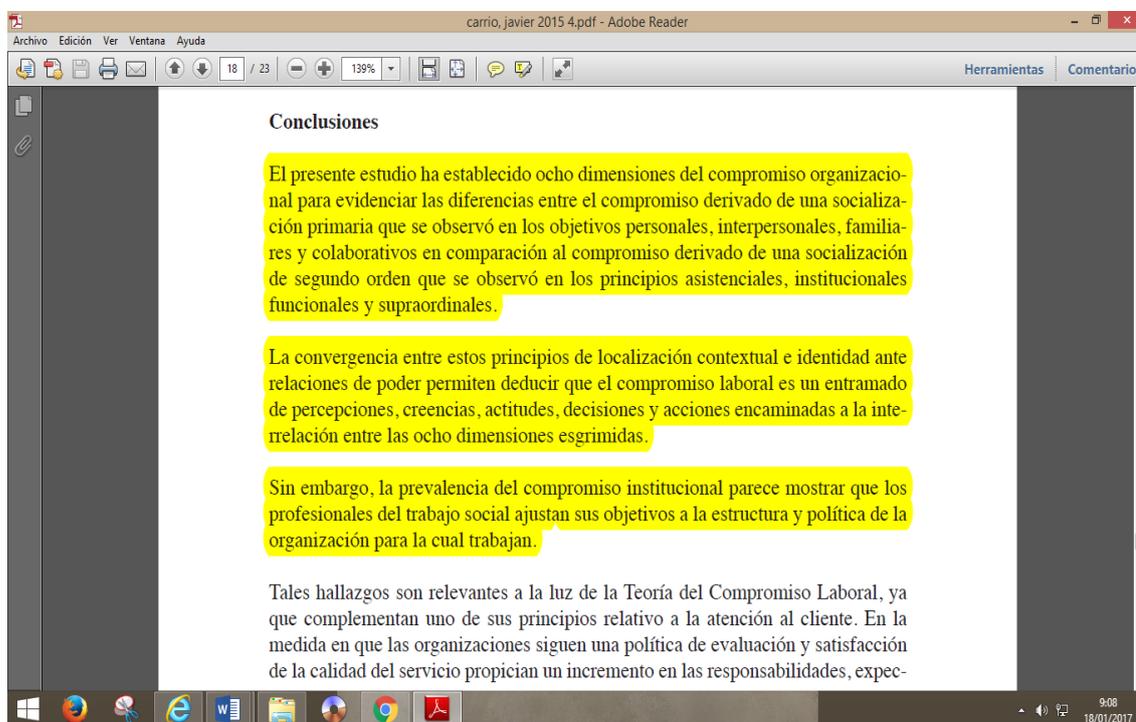
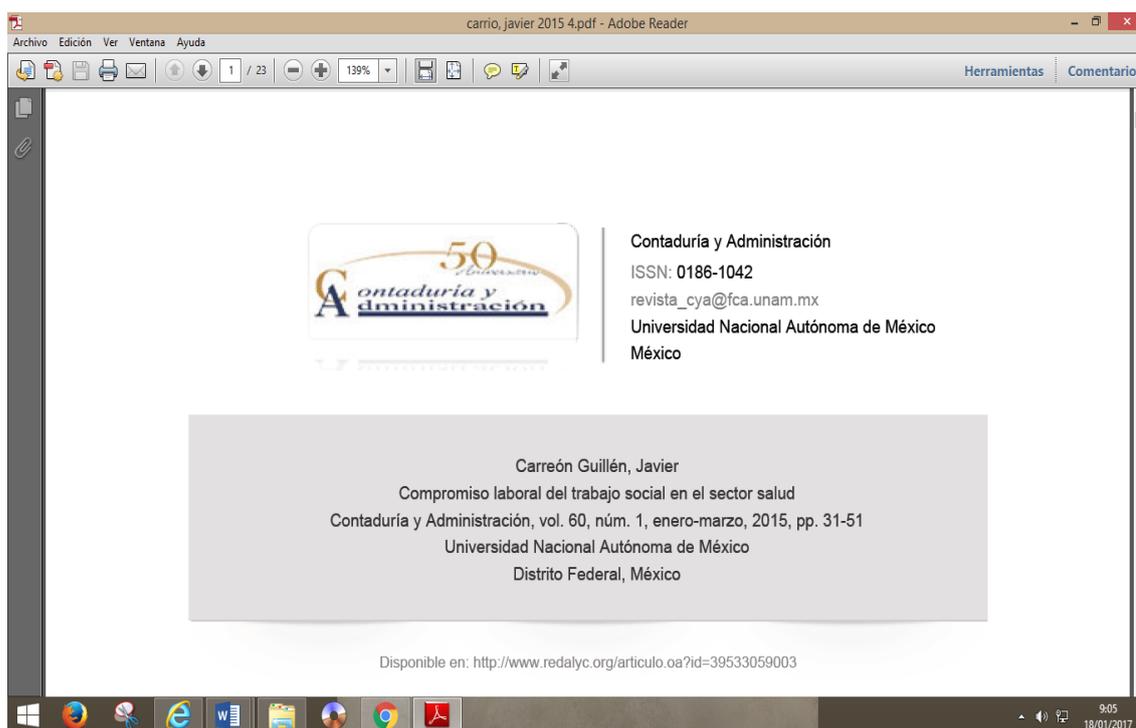
ANEXOS 2



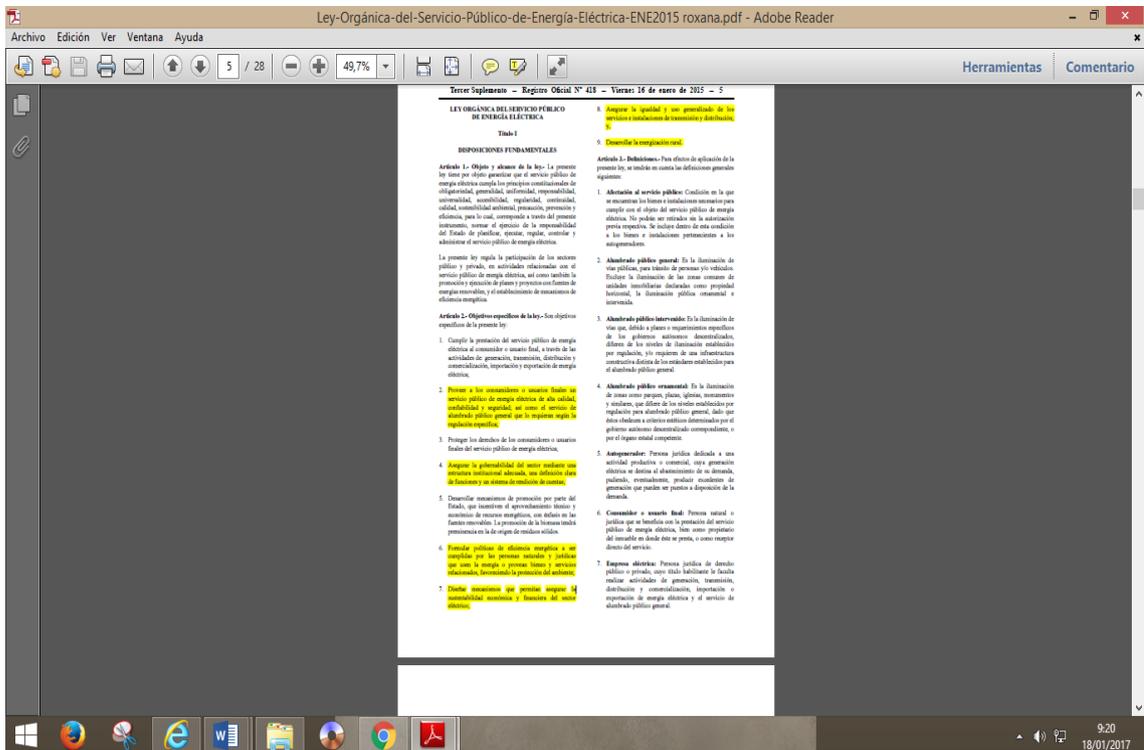
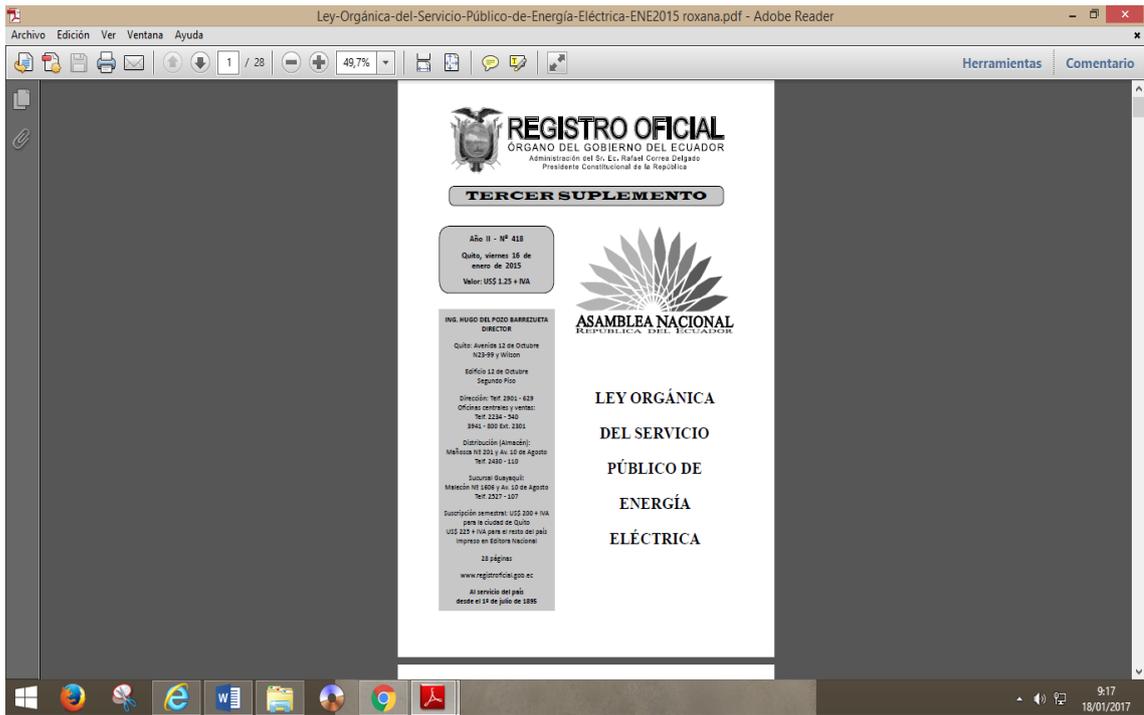
ANEXOS 3



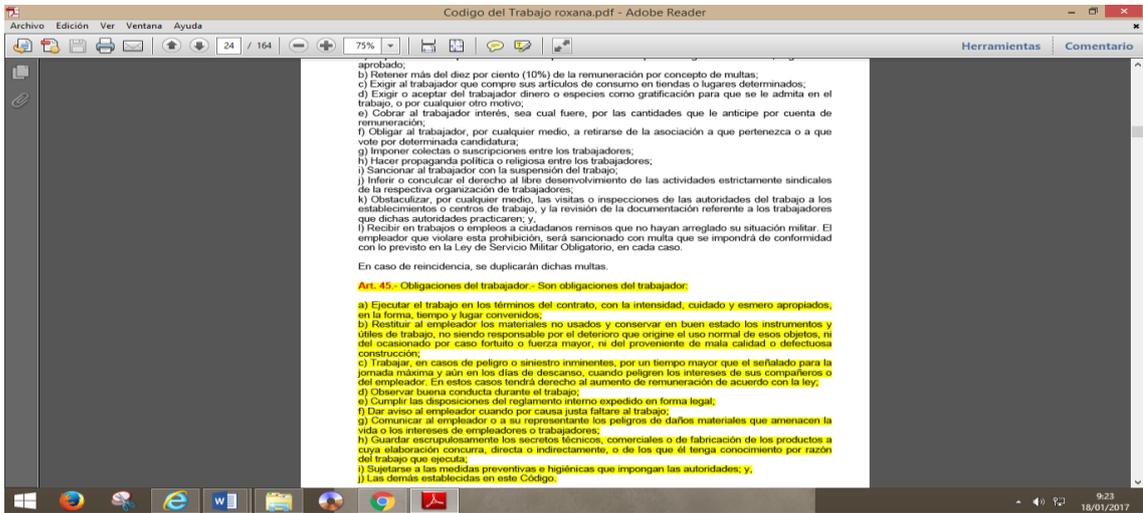
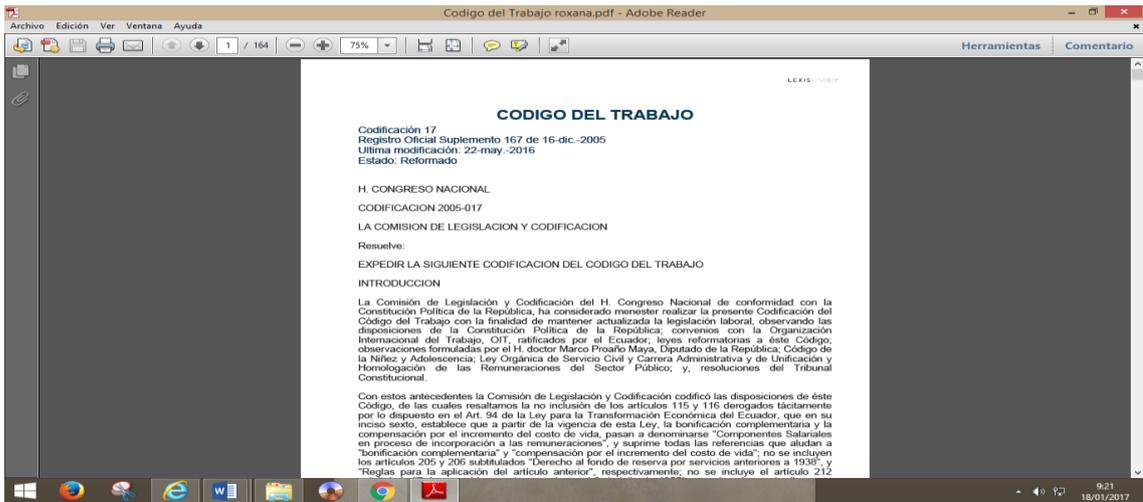
ANEXOS 5



ANEXOS 6



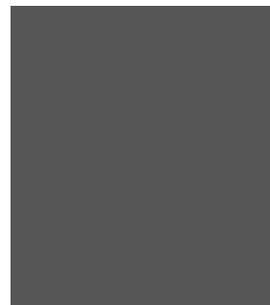
ANEXOS 7



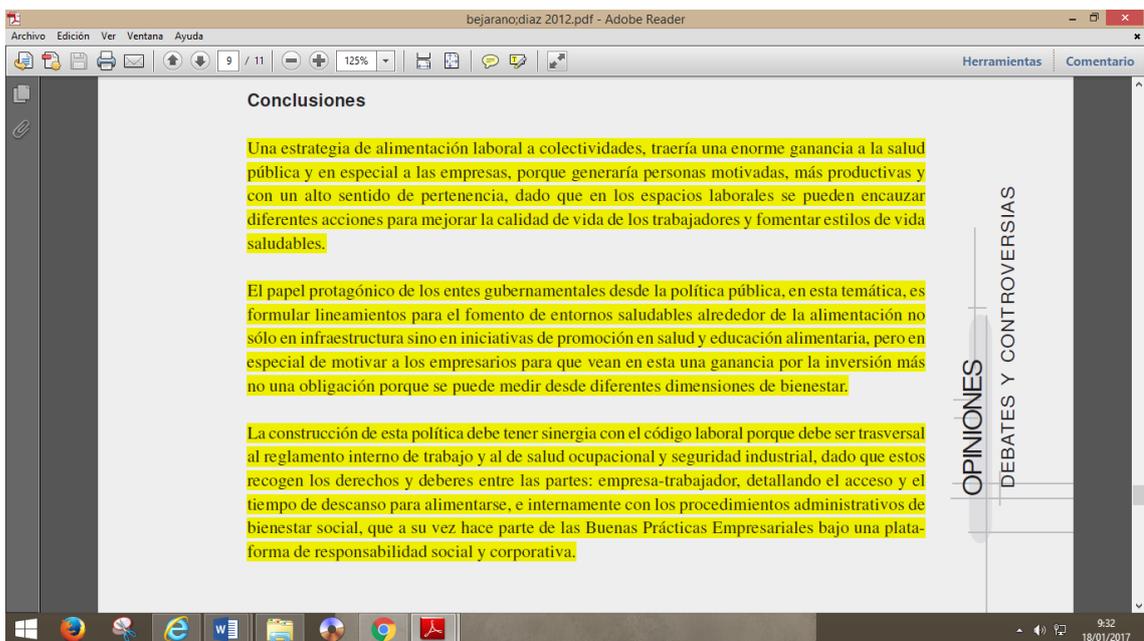
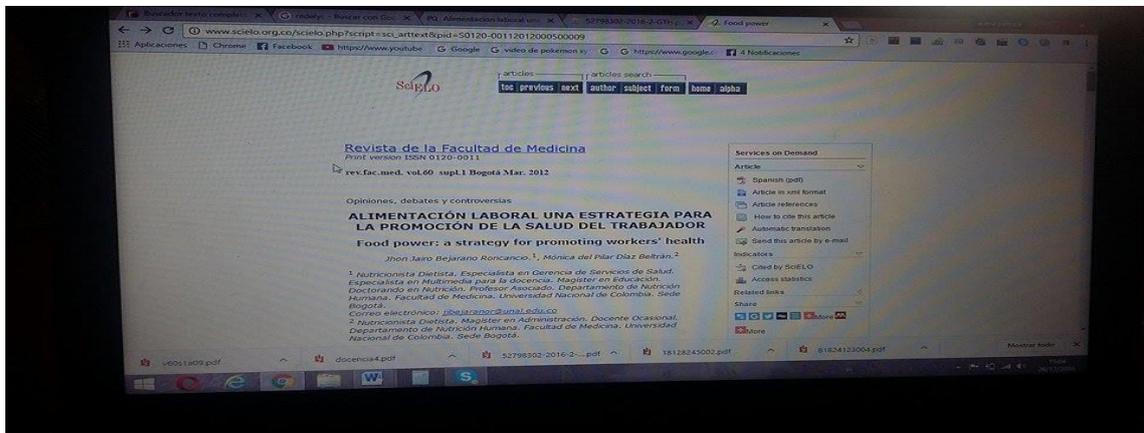
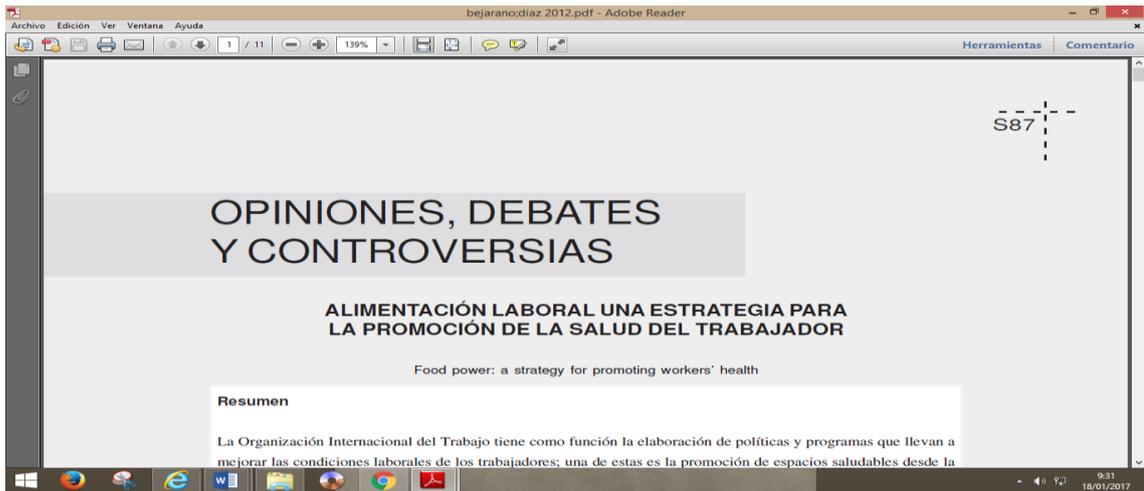
ARTICULOS 46 Y 47

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

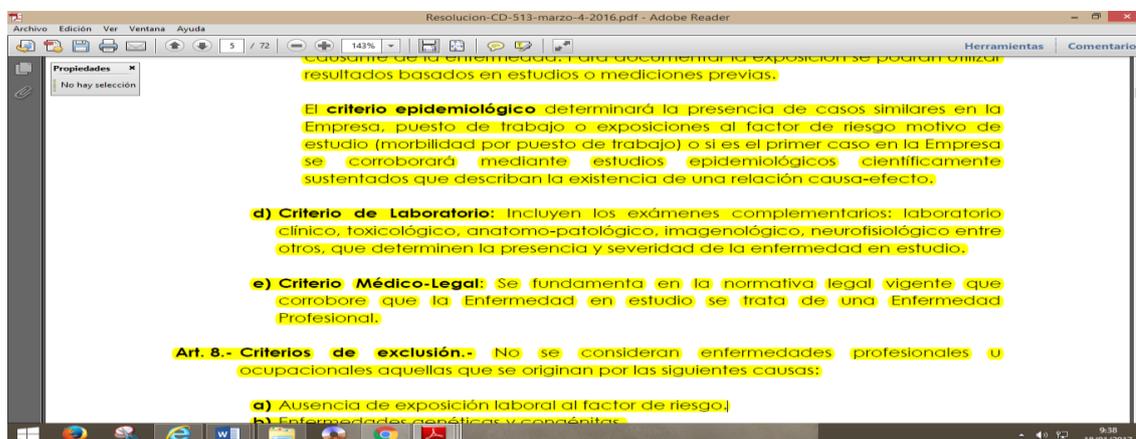
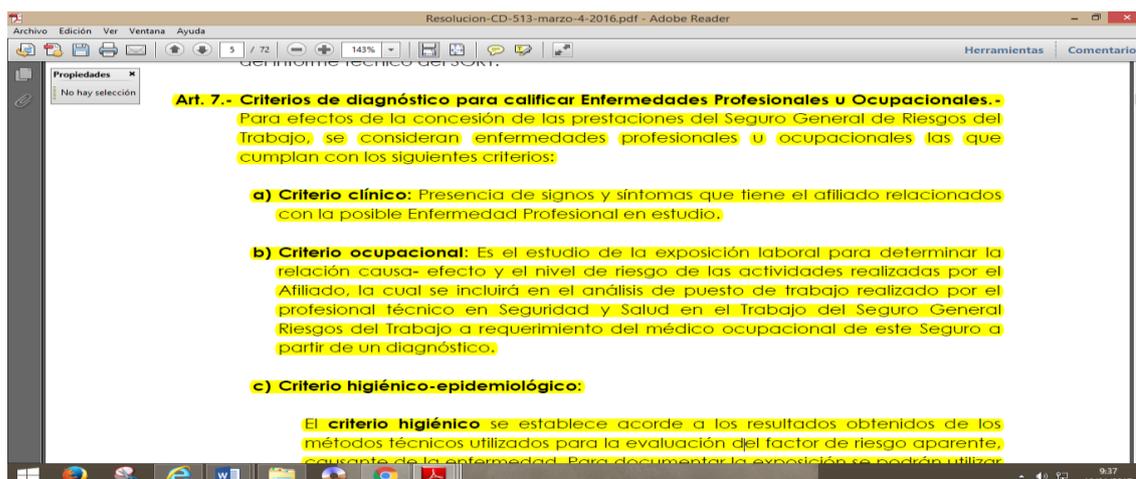
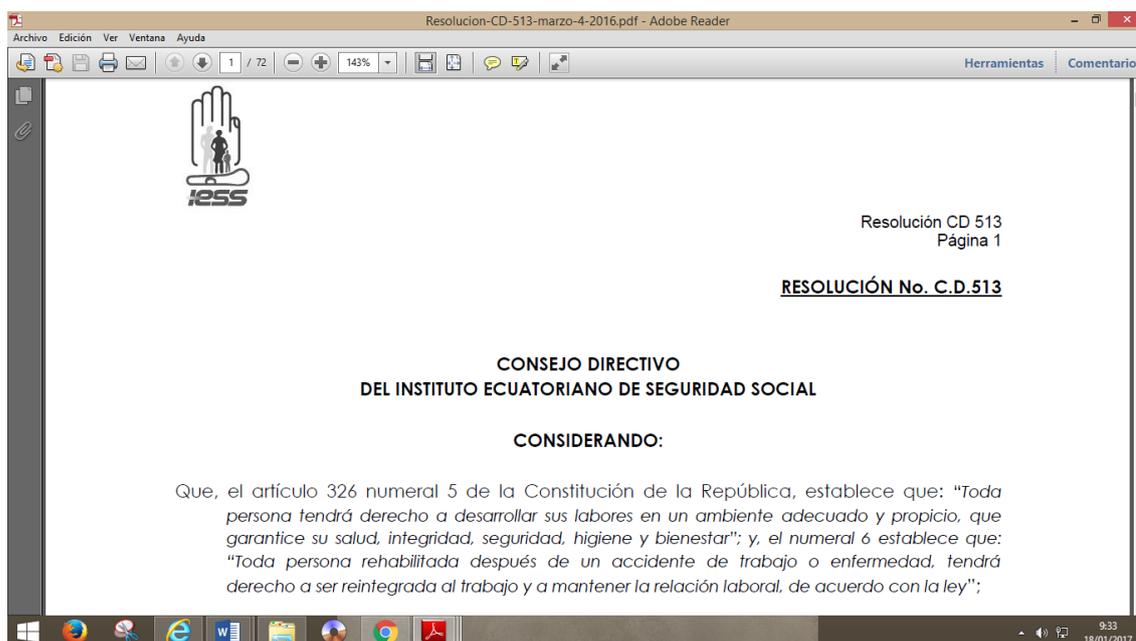
El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.



ANEXOS 8



ANEXOS 9



Resolucion-CD-513-marzo-4-2016.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

6 / 72 143% Herramientas Comentario

Propiedades x
No hay selección



Resolución CD 513
Página 6

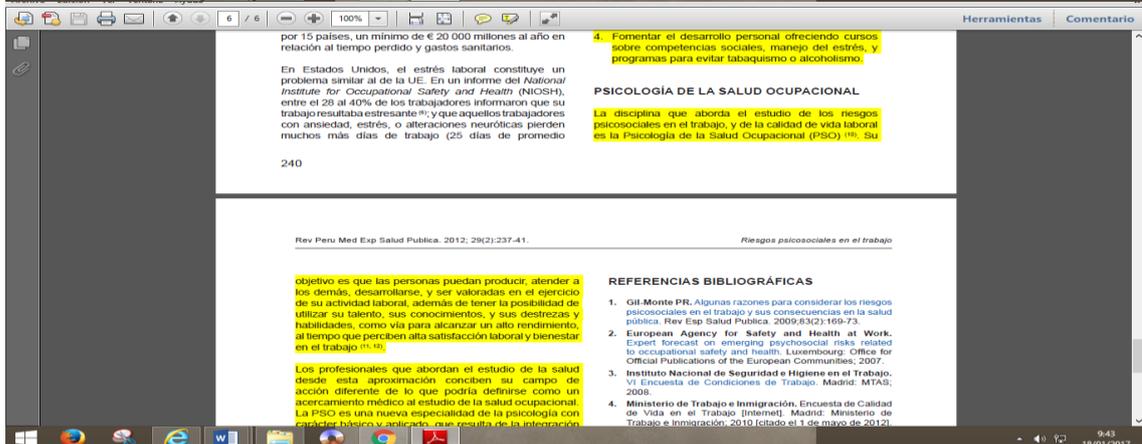
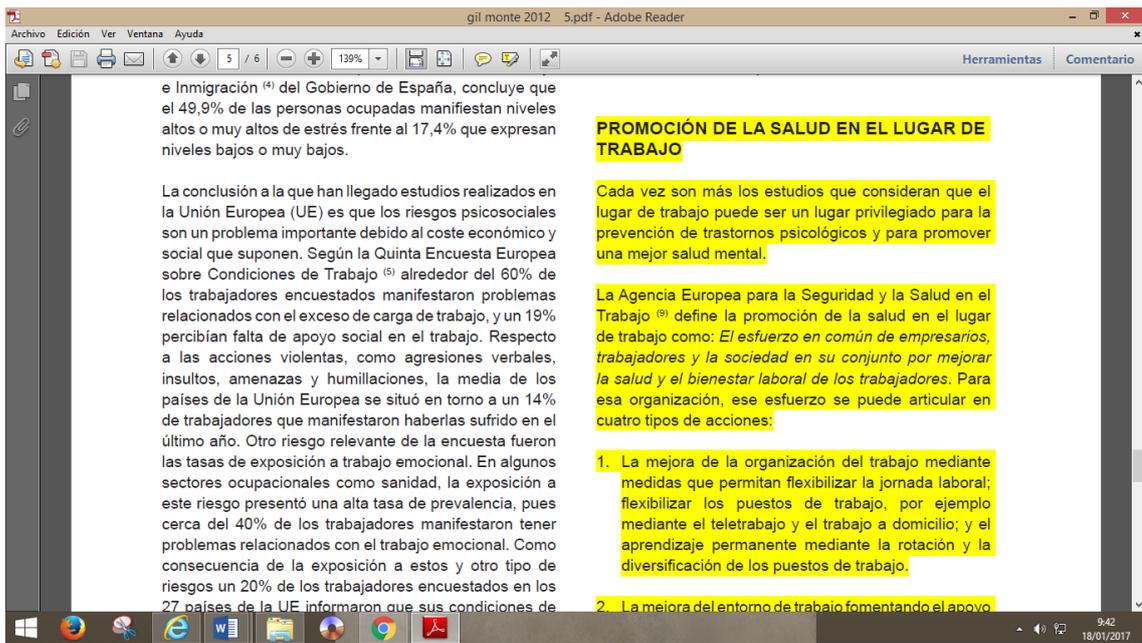
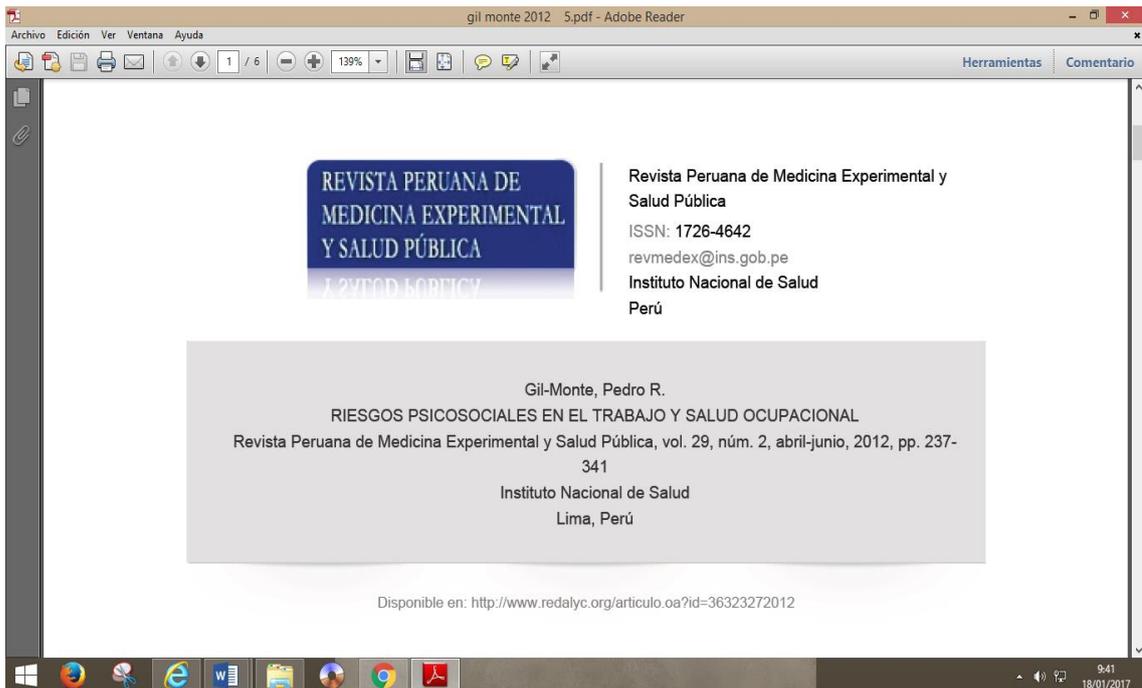
Art. 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

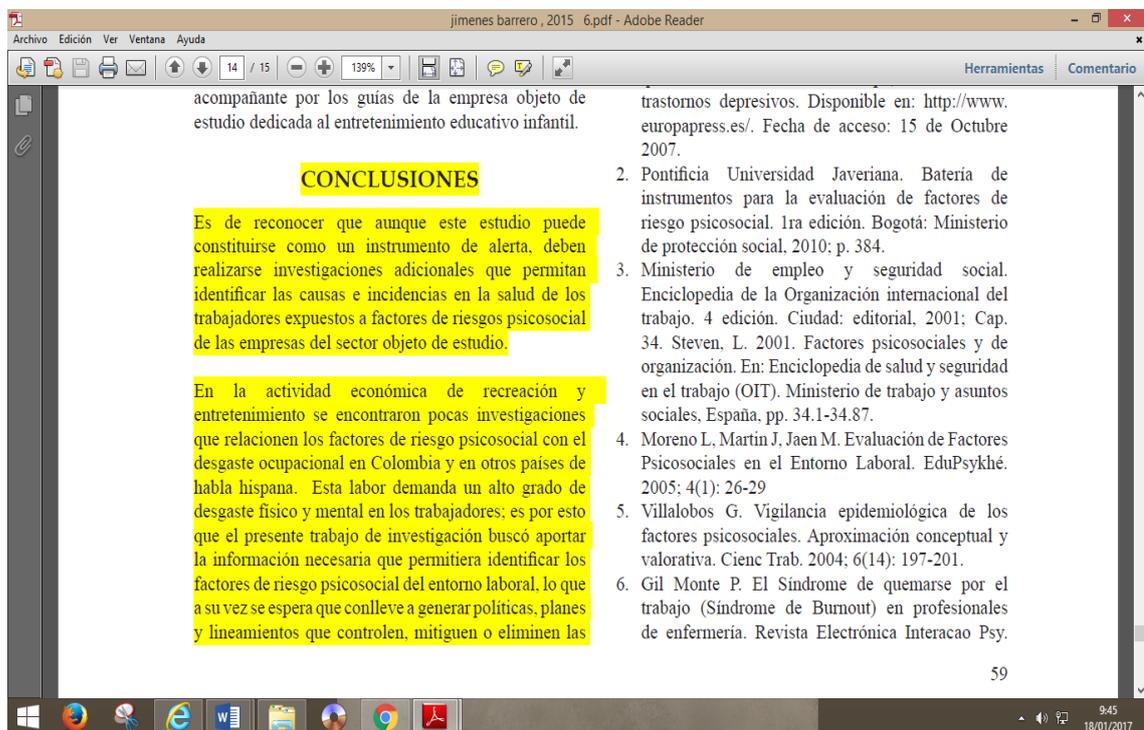
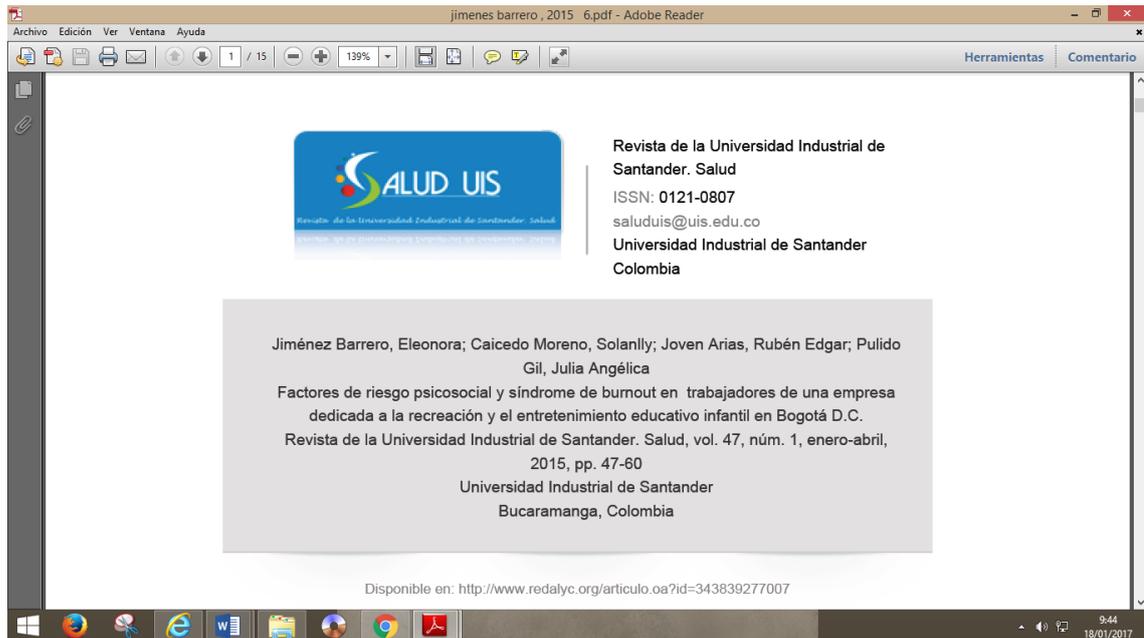
Art. 10.- Relación Causa-Efecto.- Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto.

9:39
18/01/2017

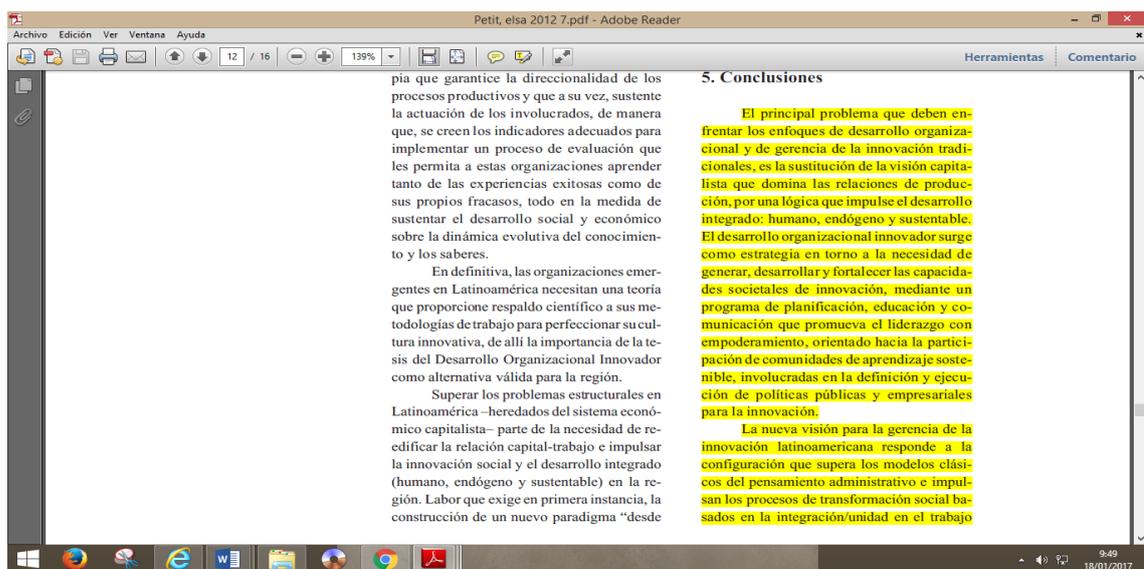
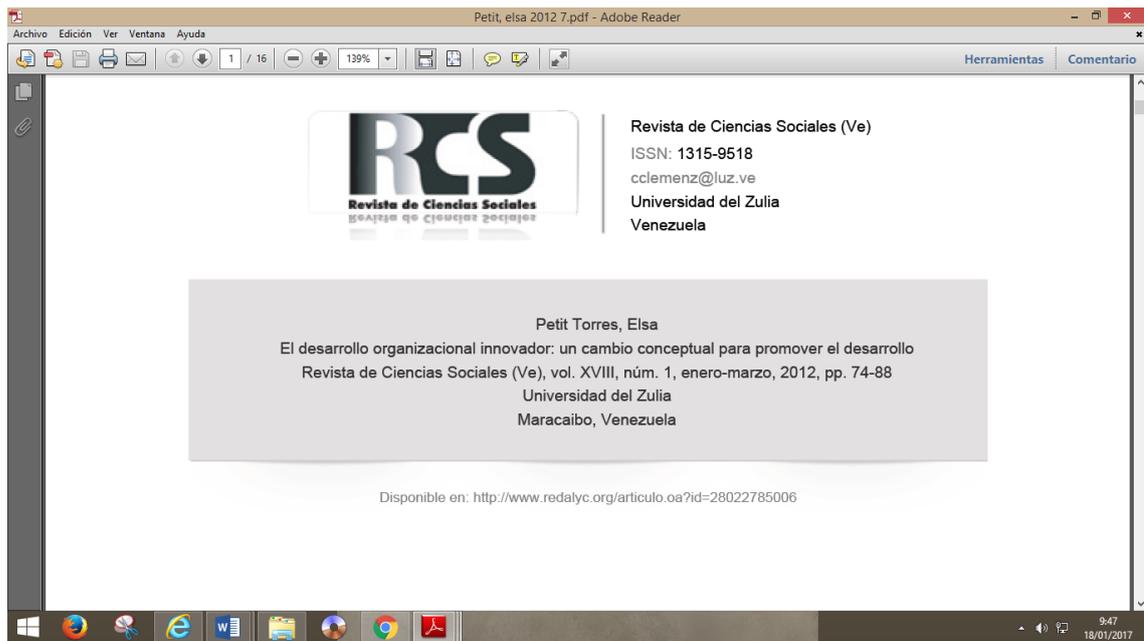
ANEXOS 10



ANEXOS 11



ANEXOS 12



ANEXOS 13

