

**EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL GANADERO:  
CASO DE ESTUDIO CANTÓN CHONE, MANABÍ**AUTOR: Eva Alcívar Medranda<sup>1</sup>Jessica N. Coveña Verduga<sup>2</sup>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: emalcivar@utm.edu.ec

Fecha de recepción: 28/12/2016

Fecha de aceptación: 19/01/2017

**Resumen**

El Trabajo Social es una profesión que siempre está innovándose y creando nuevos retos. Desde esta perspectiva, el objetivo de este artículo científico es determinar el rol e importancia del Trabajador Social en el sector empresarial ganadero del cantón Chone, surgiendo la necesidad de crear una propuesta de intervención social que permita plantear estrategias para consolidar el desarrollo de la empresa por medio de las funciones que realice. Sus prioridades serán el compromiso de superación de los empresarios y el fortalecimiento del talento humano, priorizando los problemas que les afecten para fomentar políticas que sean sostenibles y sustentables. Para ello se utilizaron los métodos: histórico-lógico y el de inducción-deducción. Como técnica se empleó la entrevista abierta en profundidad demostrando que es posible incursionar en el sector. Por ello, este profesional está preparado para enfrentar nuevos escenarios de intervención que le permitirán garantizar un buen vivir y mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en estas empresas.

**Palabras clave:** Trabajo Social, escenarios de intervención, sector empresarial ganadero, cantón Chone, talento humano.

---

<sup>1</sup> Docente Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.

<sup>2</sup> Egresada de la Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

## **THE SOCIAL WORKER IN THE LIVESTOCK BUSINESS SECTOR: CASE STUDY CANTON CHONE, MANABÍ**

### **Abstract**

Social Work is a profession that is always innovating and creating new challenges. From this perspective, the objective of this scientific article is to determine the role and importance of the Social Worker in the livestock business sector of the canton Chone, arising the need to create a proposal of social intervention that allows to propose strategies to consolidate the development of the company by Of the functions performed. Its priorities will be the commitment to overcoming entrepreneurs and the strengthening of human talent, prioritizing the problems that affect them to promote policies that are sustainable and sustainable. The methods used were: historical-logical and induction-deduction. As technique was used the open interview in depth demonstrating that it is possible to enter the sector. For this reason, this professional is prepared to face new intervention scenarios that will allow him to guarantee a good living and improve the quality of life of the people who work in these companies.

**Keywords:** Social work, intervention scenarios, livestock business sector, Canton Chone, human talent.

### **Introducción**

Durante muchos años en la especialidad de Trabajo Social se ha debatido de las áreas y de los múltiples campos de acción e intervención social; es precisamente aquí donde empiezan a conjugarse diversos conceptos del objetivo de esta profesión y cómo mediante sus competencias intervienen en el fortalecimiento del talento humano. De esta manera, en los últimos años, se ha evidenciado que este profesional puede incursionar en cualquier área de su quehacer, tal es el caso del sector ganadero. Al respecto, se puede visualizar dos grandes áreas de actuación: su accionar como disciplina académica y su accionar como ámbito de conocimientos; ambas interrelacionadas. La primera concepción parte de la propia evolución del Trabajo Social, ya que se requieren profesionales cada vez más cualificados y esto ha

provocado que la formación académica cada vez sea más completa. (González, 2011).

El replantearse las formas de intervenir de los expertos en esta rama en el área empresarial denota que este profesional está constantemente superándose, pues explora para mejorar la situación actual de su campo de acción e intervención al establecer canales o redes que le permitan involucrarse con el talento humano. El trabajo social desempeñado en el área empresa, se orienta hacia la búsqueda de un bienestar laboral. Las funciones de este profesional se canalizan a partir de diferentes programas tales como: área administrativa, talento humano y salud ocupacional. (Paredes, 2015).

A decir del Plan Nacional del Buen Vivir elaborado por SENPLADES (2015) al ser una entidad que coordina acciones con las distintas instituciones del Estado ecuatoriano por medio del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca, dispone actualizar y dar dictamen favorable para implementar el Proyecto Nacional de Ganadería Sostenible mediante la aplicación de mecanismos para incrementar la productividad de pequeños y medianos productores fomentando la asociatividad y creación de cadenas cortas de comercialización enmarcándolo dentro del Plan Nacional del Buen vivir 2013-2017 concretamente con los objetivos 2, 8 y 10.

En este sentido, resulta válido enfocar el estudio que se presenta hacia el rol que desempeña el Trabajador Social en empresas ganaderas. Para ello se decidió diagnosticar la realidad del Cantón Chone, perteneciente a la Provincia Manabí, Ecuador, por ser éste sitio un lugar privilegiado para el desarrollo ganadero, lo cual incide en el desarrollo de la matriz productiva. Este Cantón actualmente es considerado como la primera potencia ganadera del Ecuador. El objetivo de este trabajo es valorar la importancia del Trabajador Social en el sector empresarial ganadero en el Cantón Chone de la provincia Manabí, Ecuador.

En consecuencia, se presenta un estudio de tipo descriptivo. Dentro de los métodos del nivel teórico del conocimiento está el análisis documental para determinar los referentes teóricos y el histórico-lógico para la disertación; así como la inducción-deducción en el abordaje y planteamiento de las ideas. En relación al trabajo de campo se utilizó la entrevista abierta en profundidad realizada a los empresarios para valorar la necesidad de los trabajadores sociales y su posible accionar en estas empresas.

## **DESARROLLO**

### **1. El Trabajador Social: visión hacia el ámbito empresarial dentro del sector ganadero**

Para el profesional en Trabajador Social constituye un reto tener una visión integral de determinada empresa donde vaya a ejercer su labor, pues la mirada comprende varios escenarios: económicos, psicológicos y sociales; aspectos que si son tratados con adecuadas relaciones humanas, se pudiera incidir favorablemente hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable. (Sánchez, 2005).

A propósito Calvillo (2013) propone que todo trabajador social debe saber qué necesidades básicas deben ser cubiertas, previamente identificando, diagnosticando las problemáticas y necesidades de los empleados. Un profesional de esta área hará crecer la confianza depositada en él, dependiendo de cómo actúe ante una problemática y la seriedad con la que realice su trabajo. Para Raya y Caparros (2013a) obtener estos resultados en los últimos quince años, ha permitido crear diferentes iniciativas empresariales a través de la gestión y prestación de servicios sociales.

Para lograr lo antes expuesto se debe tener en cuenta el quehacer profesional, además de combinar algunas funciones del trabajador social, considerando aspectos como la orientación que le brinde al personal de la empresa. En su accionar realiza una ficha social, que le sirve de guía en el estudio y diagnóstico de la situación laboral y social para mediar entre la empresa y el trabajador. (Méndez, 2013).

Este profesional ha venido trabajando por la socialización de individuos y grupos en situaciones o dificultades sociales como un agente de cambio. Moreno (2013) que desarrolla propuestas para beneficiar a la sociedad, tales como la intervención social en el área interna de la empresa (Díaz, 2013) y, a la vez, forma parte de su compromiso en el cumplimiento de los derechos humanos y la justicia social. Adicional a las obligaciones legales hacia los usuarios, una de las necesidades esenciales es procurar un ambiente agradable, seguro y productivo. Entendida de esta forma, la gestión que realiza es fundamental ya que está capacitado para incorporar sus conocimientos y experiencias con el talento humano.

Hoy en día el trabajo social en las empresas se ha convertido en una elección para los profesionales de esta rama que buscan innovar y obtener beneficios para el empresario, la empresa y otros profesionales que decidan emprender. Esta razón es fundamental para poder posesionar la existencia del trabajo social en estos campos ya sea en el departamento de Talento Humano o en el departamento de Trabajo Social. Sus funciones de gestión y desarrollo operativo, investigación e innovación y la de cohesión grupal y fortalecimiento de equipos son las que determinan su rol protagónico en la empresa, constituyendo una nueva alternativa para el sector empresarial ganadero.

La intervención del Trabajador Social está orientada a acompañar, articular y capacitar a las personas en su accionar y a la sensibilización de sus necesidades en las de las empresas ganaderas siendo práctica al reconocer los elementos históricos, culturales, socioeconómicos relacionados como oportunidades y/o barreras ampliando con ello las ocasiones para el emprendimiento en Trabajo Social. (Raya y Caparros, 2013).

El quehacer, así como los métodos con los cuales acciona el trabajo social se enmarca en tres niveles básicos de intervención: individuo/familia, grupo y comunidad. (Castellano et al., 2013). Es en este último en que, a propósito del estudio que se presenta, se van a enfocar las nuevas aristas de intervención del profesional en Trabajo Social, delimitando su labor en la comunidad ganadera. Su accionar tiende a reforzar el comportamiento humano de un grupo de personas que comparten intereses, motivaciones, necesidades y labores para lograr un estado de bienestar entre todos que conlleve al bien común. A decir de Raya y Caparros (2013) es propio del Estado de Bienestar que entren en juego nuevos actores tales como las entidades sociales, asociaciones no lucrativas y las empresas prestadoras de servicios socio-asistenciales privados o concertados.

De acuerdo con el documento de SENPLADES (2013) al que hemos hecho referencia, entre las políticas y objetivos trazados dentro del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 se aborda lo concerniente al sector ganadero destacándose la necesidad de garantizar el trabajo digno en todas sus formas, asumiendo así un sistema legal sobre el cual ampararse, que ha considerado al trabajo como un activo social, al integrar a los trabajadores al proceso productivo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral; cuestiones que apuntan hacia beneficios en este sector y, a la vez, reclaman un alto compromiso por parte de los implicados.

Asimismo, en el propio documento, otra de sus estrategias está en consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible por medio de “invertir los recursos públicos para generar conocimiento económico sostenido y transformaciones estructurales”. Igualmente, en su objetivo 9, se enuncia la factibilidad de impulsar la producción y la productividad de forma sostenible y sustentable, fomentar la inclusión, y redistribuir los factores y recursos de la producción en el sector agropecuario, acuícola y pesquero; aspectos que tributan directamente en beneficio de la matriz productiva.

Las competencias de estos profesionales están basadas en el desarrollo personal y profesional para poder delimitar y clasificarlas como Básicas y Específicas (Chaparro y Urra, 2014) Basándonos en esta teoría se puede afirmar que las competencias básicas que se sustentan en la relación personal son la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo, mientras que las específicas facultan a los individuos para desempeñar una función o grupo de funciones, en este sentido se puede destacar que estas competencias ayudan a disipar problemas logrando así un bienestar en los empleados.

Apuntando a la responsabilidad Social Empresarial Ganadera, como la ejecución de prácticas empresariales para coordinar acciones así como prevenir posible impacto que estas pueden ocasionar al medio ambiente, mejorar las relaciones laborales y permitir que los involucrados tengan un mejor comportamiento social. Lo que les abre la posibilidad para colocar sus productos en mercados donde se ha establecido la obligatoriedad de cumplir con esas normas como requisito para la respectiva comercialización. (Chinchilla, 2014).

Con relación a lo expuesto, el Trabajador Social puede realizar proyectos dentro de la empresa que le interesen al empresario ganadero e invierta recursos que proporcionen el cambio y desarrollo de la matriz productiva (SENPLADES, 2015). El profesional de esta rama debe conjugar los instrumentos propios de esta profesión con lo descrito anteriormente. Como lo señalan Aguiar y Mendez (2016) es importante que cada profesional, desde su matriz epistemológica, pueda usar los instrumentos adaptándolos a situaciones concretas, teniendo en cuenta la diversidad y complejidad, contextos e instituciones en que interviene este profesional.

### **1.1.- Intervención del Trabajador Social en el Sector Ganadero**

A partir de las diferentes etapas de intervención, el Trabajador Social tiene entre sus retos el de elevar la atención a las necesidades cotidianas que presentan los trabajadores de la empresa ganadera, estableciendo situaciones tales como: las necesidades sociales, de salud, de vivienda, de alimentación, pronunciándose por los beneficios que debe tener el personal entre los que se destacan la indumentaria y los de protección.

En relación a ello, los pronunciamientos de Mori (2008) apuntan hacia la práctica de técnicas cualitativas y participativas en la intervención social. La autora considera factible aplicar ocho fases: diagnóstico de la comunidad, características del grupo, evaluación de las necesidades del grupo, diseño y planificación de la intervención, evaluación inicial, ejecución e implementación, evaluación final y diseminación. Cada una de ellas lleva implícita las técnicas cualitativas para su desarrollo.

Por su parte, Gómez (2010) basa su intervención en propuestas de ayuda que demanda el usuario centrado en sus necesidades y brindándole posibles alternativas para la solución de las mismas. Para esta autora la primera fase consiste en la aproximación y comprensión, la segunda fase es la de comprensión y trabajo, seguida por la tercera y última que la nombra resolución o terminación.

Duque (2013) realiza un estudio sobre las metodologías de intervención social a partir de los modelos en trabajo social. La autora basa su propuesta en los diferentes paradigmas: humanista, psicodinámico, cognitivo, conductista, los sistémicos de primera y segunda generación, considerando los métodos hermenéuticos y su aplicación.

En relación a las buenas prácticas ganaderas es preciso revisar los aspectos señalados por Uribe, Zuluaga, Valencia, Murgueitio y Ochoa (2011) quienes consideran que: el personal que labora en las diferentes actividades que se llevan a cabo en el predio debe estar en buenas condiciones de salud, para ello es necesario que se realicen exámenes médicos al menos una vez al año. Las capacitaciones y entrenamiento que se ejecuten deben hacerse en forma continua con el fin de preservar la salud de las personas, los animales y obtener un producto inocuo, bien sea carne o leche para el consumo humano. Se debe llevar un registro detallado de los temas y personal entrenado.

Estas capacitaciones se deben referir a los siguientes temas:

- Higiene personal y hábitos higiénicos.
- Seguridad y riesgos ocupacionales. Primeros auxilios.
- Manejo de alimentos para animales.
- Manejo y movilización animal.
- Sanidad animal y bioseguridad.
- Uso seguro de insumos agropecuarios.
- Manejo de residuos.
- Uso y manejo apropiado de los recursos naturales.
- Labores propias de cada cargo.

Puede observarse que en cada una de estas aristas la labor educativa del trabajador social se hace imprescindible, si se quiere contar con una persona comprometida, que de cierta manera se sienta atendida por la dirección de la empresa; requerimientos éstos que parten de la propia intervención que se vaya realizando en cada una de las etapas que se decidan llevar a cabo.

A partir de la revisión bibliográfica sobre el tema, las autoras de la investigación consideran oportuno desarrollar la intervención en las empresas ganaderas considerando las siete etapas que se exponen a continuación:

1.- Etapa primera. Abordaje: Es la etapa más relevante, en ella se debe dejar en claro las políticas de la empresa, reglamento, organigrama y lo más importante el rol del Trabajador Social, así como el número de trabajadores, puesto de trabajo, y una ficha socioeconómica que permita identificar la situación actual del empleado.

2.- Etapa segunda. Detección de las necesidades: Es el primer contacto con el talento humano que labora en la empresa, momento ideal para hacer un análisis de las necesidades del trabajador, sus opiniones, ideas y propuesta, utilizando instrumentos como las encuestas o fichas sociales.

3.- Etapa tercera. Diagnóstico: Se determinan las situaciones por medio de la jerarquización de necesidades y recursos para la solución de los problemas por medio de una programación de intervención.

4.- Etapa cuarta. Investigación: En esta etapa se identifican dos factores para intervenir en las necesidades del talento humano: problemática y potencialidades, utilizando metodología científica y diseñando la investigación para llevarla a cabo.



5.- Etapa quinta. Desarrollar potencialidades: En este punto, el profesional en Trabajo Social ya ha identificado cuáles son sus capacidades y está apto para ejecutar programas de acuerdo con las necesidades.

6.- Etapa sexta. Plan de acción: Son las metas que se ha propuesto alcanzar en todas las áreas de la empresa. Para eso debe apoyarse en la experiencia adquirida con el trabajo que hasta ahora ha realizado, alcanzar el objetivo propuesto sin olvidar los principios, reglamentos y políticas de la empresa.

7.- Etapa séptima. Evaluación: Sin duda la parte más importante ya que se hace en todo el proceso de la intervención, valorando así los progresos y posibles dificultades de las demás etapa sintetizando la experiencia para buscar elementos que mejoren el equilibrio entre la empresa y sus colaboradores.

En el epígrafe siguiente se abordará la realidad de las empresas ganaderas del Cantón Chone en la provincia de Manabí.

## 2. Hacia la intervención social en las empresas ganaderas del Cantón Chone: una necesidad ineludible

Una de las áreas en las que todo Trabajador Social interviene es el bienestar socio educativo-laboral haciendo respetar las leyes, contribuyendo permanentemente con la protección y el bienestar social de los empresarios ganaderos y los trabajadores como parte de su accionar para determinar los factores que afectan el desempeño laboral (Barboza, Guerrero y Navia, 2011).

Para Fombuena (2012), "el Trabajador Social tiene que conocer las normas, los procedimientos, las rutinas de las instituciones en la que trabaja, también debe poder mantener cierta separación respecto a ellas; llevar las reglas hasta sus últimas consecuencias puede producir los resultados más irracionales". Al momento de actuar un Trabajador Social debe conocer el procedimiento que es más adecuado y en qué casos los puede utilizar, pues actualmente las empresas ganaderas son muy exigentes y buscan profesionales capaces de soportar cualquier anomalía durante su accionar en el trabajo adoptando las medidas de control o de protección social.

Desde las concepciones abordadas en los párrafos precedentes, y tomando en consideración las entrevistas realizadas a empresarios ganaderos del cantón Chone, se evidencia que no todos tienen conocimiento sobre las actividades y funciones que pueden realizar los Trabajadores Sociales; sin embargo hay un marcado

interés en estos empresarios por garantizar la sostenibilidad de la empresa y mejorar la calidad de los bienes, productos y servicios a su cargo.

Estas personas son del criterio que la labor socioeducativa que desempeña el profesional en Trabajo Social pudiera contribuir en gran medida con la excelencia de las empresas ganaderas, cubriendo el bienestar social por medio de las buenas prácticas ganaderas, procurando que la empresa sea sostenible en lo ambiental, económico y social. Argumentan que, de esta forma, el empresario y sus clientes conseguirán productos seguros y de buena calidad.

Uno de los empresarios ganadero entrevistado, el Señor Luis Zambrano, manifiesta que las actividades que el Trabajador Social realizaba en su hacienda estaban centradas en mejorar la calidad de vida de sus empleados y de sus familias realizando visitas domiciliarias y preocupándose por mantener la armonía. Reiteró que con estas medidas sus empleados se sentían más seguros y les encantaba trabajar con él.

Otro de los puntos comunes de los entrevistados está en el hecho que consideran que el Trabajador Social puede conducirse como guía o consejero en la realización de proyectos, actuando como interventor al velar porque todas las actividades que se realicen sean en beneficio tanto del empresario como de los trabajadores. Son del criterio que se sienten orientados para participar en proyectos generados por el estado Ecuatoriano tal como se plantea en el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir. El llevar a efectos proyectos de esta naturaleza les ayudará a obtener productos sanos e inocuos, libres de contaminantes biológicos y químicos lo que hará factible las ventas en los mercados locales, nacionales y, en un futuro promisorio, en los mercados internacionales, con mejores precios y oportunidades.

Al interrogarlos sobre la asistencia del Trabajador Social en los diferentes departamentos o áreas de la empresa las respuestas estuvieron enmarcadas desde las perspectivas siguientes:

El Trabajador Social estaría encargado del registro de las actividades diarias de los trabajadores, haciendo constancia del manejo de materiales, instalaciones y herramientas, así como también de la distribución adecuada de labores y horas laborables; lo que posibilita aumentar la competitividad de la empresa, las condiciones laborales y sociales del personal.

Será un conductor excelente de proyectos o programas que se gesten porque es capaz de identificar y diagnosticar las problemáticas y necesidades; puede aplicar funciones como mediador, gestor, ejecutor entre otras, abarcando aspectos económicos, sociales, psicológicos, relaciones productivas para llegar a concretar excelente relaciones personales dentro de la empresa.

Como ejemplo de los proyectos que se puedan generar está el Proyecto Nacional de Ganadería Sostenible, que se destaca por su accionar en la realización de las actividades pecuarias para la mejora de la productividad de la empresa; abogando por vender los productos en los centros de acopio que son actualmente modelos de producción amigables con el ambiente, promoviendo el desarrollo participativo y el compromiso para alcanzar los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

La intervención de este profesional consentirá identificar las prioridades en relación a las necesidades básicas que deben ser cubiertas. Ello permitirá que las personas que laboran tengan confianza para actuar ante determinadas problemáticas que se les presente. En realidad se puede decir que son muy hábiles en la gestión y prestación de servicios sociales, propio de su accionar profesional.

Su acción interventora ayudará a proteger a los empleados en cuestiones de seguridad en el lugar de trabajo, la infraestructura, las instalaciones y áreas generales. Estas deben estar destinadas a ofrecer comodidad a los trabajadores y a los animales, evitando así los accidentes laborales y la contaminación de enfermedades.

La propia intervención que realizan puede estar encaminada a evitar, reducir y controlar los riesgos sanitarios. Para ello participarían de la elaboración e implementación de un plan de saneamiento, asociado a la producción de los productos ganaderos que se elaboren en la empresa, estableciendo programas aplicados en puntos críticos de control de la salud como el cuidado del agua, la limpieza y esterilización de equipo, instalaciones, y de los utensilios. También se debe controlar el manejo de plaguicidas y herbicidas, de la Sanidad animal y bioseguridad.

Como se ha podido apreciar a través de las opiniones de los entrevistados se corrobora que el Trabajador Social juega un rol fundamental para el desarrollo de las empresas ganaderas. Ello se sustenta en su amplio campo profesional que lo hace partícipe de ejecutar múltiples funciones tales como:

**Informativo:** existencia y formas de comunicarse utilizando los recursos de la empresa a través de la prácticas realizadas.

**Asistencial:** atención a los propietarios de la empresa, Talento Humano y comunidad así como el diagnóstico y de detección de los problemas.

**Organizador:** mediante la constante actualización de datos del personal a su cargo coordinar acciones de acuerdo a los requerimientos.

**Investigador:** detectar las actividades y necesidades del talento humano que labora en la empresa para mejorar su trabajo.

**Planificador:** denota atención de las necesidades potenciando las capacidades del talento humano y gestionando el cumplimiento de las políticas de la empresa.

**Asesor:** impulsa el trabajo permitiendo dirigir prácticas responsables en la empresa.

**Mediador:** mediar y atender situaciones que se presentan dentro y fuera de la empresa que afecte el buen funcionamiento del talento humano con acciones concretas.

**Planificador:** tener en cuenta los recursos y servicios para poner en prácticas acciones concretas.

**Gestor:** gestionar políticas de la empresa en pro de la misma sin afectar la adecuada utilización de los recursos.

**Influir:** mediante labores específicas concienciar al talento humano sobre su importancia dentro de la empresa.

**Ejecutor:** implementar y ejecutar programas que mejoren las condiciones laborales de los empleados así como de normas, reglas o políticas para la participación colectiva.

Cualquiera de estas funciones que ejecuten, sin lugar a dudas, redundará en el bienestar social de empresarios y empleados, pues el medio laboral y las condiciones óptimas de trabajo propiciarán un buen clima laboral, lo que unido a una adecuada infraestructura departamental o del área de trabajo facilitará el

accionar de la empresa y su visibilidad en los mercados desde diferentes ámbitos.

El bienestar social que deben tener las personas que trabajan en las empresas ganaderas es fundamental para enfrentar las situaciones-problemas (Soracá, 2015) concretando así factores que mejoran las condiciones laborales y el cuidado directo del medio abarcando las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que la sociedad tiene de las organizaciones. (Rivera et al., 2016).

### **CONCLUSIONES**

El profesional en trabajo social es la persona que desarrolla sus funciones y actividades profesionales en diversas áreas ofreciendo una mejor calidad de vida en la empresa donde labora, por esta razón puede incurrir en el sector ganadero para fortalecer las políticas, acciones, objetivos, metas organizacionales y el talento humano respetando y haciendo cumplir sus derechos, los profesionales de esta carrera pueden insertarse en cualquier sector y puestos de trabajo de su especialidad, identificando al talento humano como su principal elemento o recurso, estableciendo una relación de servicio y acompañamiento a las personas, familias, grupos o comunidades en situación de necesidad para ser un promotor de cambio en diferentes contextos dentro y fuera de la empresa.

Los resultados de la investigación demuestran que los Trabajadores Sociales pueden prestar sus servicios profesionales en el sector empresarial ganadero mejorando las condiciones de vida del talento humano así como de la empresa, incursionando en ámbitos que priorice el bienestar de los individuos a su cargo sin olvidar las políticas de la empresa ya que han recibido excelente formación académica y práctica para desempeñarse en las diferentes áreas del quehacer profesional, cumpliendo con las funciones propias de sus competencias siendo visionarios y futuristas; por lo que están listos para vencer los obstáculos que se les presente e innovar su accionar.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aguiar Fernandez F.: Mendez Fernandez A. (2016). La desvirtuación de los instrumentos en Trabajo Social: Riesgos para la profesión y los derechos de ciudadanía. Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportes desde el Trabajo

Social.

[https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS\\_2016/Monografia/pdf/TC049.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC049.pdf). [Consultado, 06 de febrero de 2017].

Barboza M.; Guerrero G.; Navia G. (2011). Reflexiones de la Intervención en el área empresarial desde Trabajo Social. Disponible en: [http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-](http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000423.pdf)

[000423.pdf](#). [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Calvilla, J. (2013). La importancia de la Pirámide de Maslow. Trabajo-Social.es. [Blog] Recuperado de: <http://www.trabajo-social.es/2012/11/la-importancia-de-la-piramide-de-maslow.html>. [Consultado, 8 de febrero de 2017]

Castellano, H.; Prada, A.; Bojaca, D.; Ariza, D.; Foraro, E.; Rojas, M. (2013). Trabajo Social: Origen, Metodos tradicionesles, Procesos y Etpas Historicas. Bogota. SlideShare. Disponible en: <https://es.slideshare.net/darlynandreaariza/trabajo-social-origen-mtodos-tradicionales-procesos-y-etapas-histricas>. [Consultado, 10 de febrero de 2017]

Chaparro M.; Urra M. (Julio-Diciembre 2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. REF. ISSN 0122-9729. Vol.1 19, N° 2. Disponible en: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CompetenciasEspecificasDelTrabajadorSocialEnLaGest-4924414%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CompetenciasEspecificasDelTrabajadorSocialEnLaGest-4924414%20(1).pdf) [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Chinchilla Montes M. (2014). Dilemas y potencialidades del trabajo social empresarial. Tend. Ref. ISSN 0122-9729. Vol. 20, N° 1, enero-junio 2015, pp.195-209 [en línea] disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-DilemasYPotencialidadesDelTrabajoSocialEmpresarial-5097449.pdf>. [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Díaz Almudena. (2013) La intervención Social en la empresa: Trabajo Social y RSE. Diario-responsable La RSE Global. Disponible en: <http://diarioresponsable.com/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse>. [Consultado, 5 de febrero de 2017]

Duque, M.Va. (2013). Metodologías de Intervención Social. Palímpsestos de los modelos en Trabajo Social. Manizales, Editorial Epi-Logos, 336 p. ISBN: 978-958-46-2449-9

Facal FondoT. (2015)- Guía para elaborar un proyecto de investigación social. Editorial Paraninfo S.A. Madrid.

Federación Internacional de Trabajo Social. (06 de Julio de 2014). p.  
<http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>. [Consultado 3 de febrero de 2017]

Fombuena, J. (2012). El trabajo social y sus instrumentos. Elementos para una interpretación a piacere. Guatemala: AU libres.

Gómez, R. (2010). Una Metodología de Intervención Social. Aplicación práctica de la relación de ayuda desde el método de Trabajo Social. Documentos de Trabajo Social · 47:

168-183. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3655795.pdf>.  
[Consultado 3 de febrero de 2017]

González Sánchez, P.: Construyendo el trabajo social "Pensamiento, Corazón y Dinamismo", en Contribuciones a las Ciencias Sociales, mayo 2011, [www.eumed.net/rev/cccsc/12/](http://www.eumed.net/rev/cccsc/12/). Consultado [06 de febrero de 2017]

José Luis Rivera Velasco, Laura Eugenia Tachong Alencastro, María Gabriela Paredes Mawyin, Oscar Fabián Moncayo Carreño, Elizabeth Juliana Núñez Bartolomé y Juan Carlos Cano Intriago (2016): "La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del sector ganadero ecuatoriano", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (octubre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/rse.html>  
[Consultado, 3 de febrero de 2017]

Méndez, C. (2013). Las "nuevas salidas" profesionales del trabajo social: el trabajo social en la empresa privada.

Moreno, A. (2013). La Cultura como Agente de Cambio Social en el Desarrollo Comunitario. Arte, Individuo Y Sociedad, 21(1) 95-110 disponible en:  
<http://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/viewFile/41166/39375>. [Consultado, 20 de febrero de 2017]

Mori, M.P. (2008). Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria. Revista LIBERABIT, 14: 81-90. Disponible en: [www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a10v14n14.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a10v14n14.pdf). [Consultado, 20 de febrero de 2017]

Paredes, Y. (2015). Área Empresarial: Un campo desconocido para el trabajador social. CEI, 34-38

Raya Diez, E.; Caparrós Civera, N. (2013a). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Documentos de Trabajo Social [en línea] N.52. ISSN: 2173-8246. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>. [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Raya Diez, E.; Caparrós Civera, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Documentos de Trabajo Social [en línea] N.52. ISSN: 2173-8246. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>. [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Sánchez, M. (2005). Manual de trabajo social. México: Plaza y Valdés, S.A. Disponible en: [https://books.google.com.ec/books?id=RYbuGh9wZywC&pg=PA7&hl=es&source=gbs sel ected pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=RYbuGh9wZywC&pg=PA7&hl=es&source=gbs_sel ected pages&cad=2#v=onepage&q&f=false). [Consultado, 2 de febrero de 2017]

SENPLADES (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Quito, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. ISBN: 978-9942-07-448-5. Disponible en: [www.buenvivir.gob.ec/69](http://www.buenvivir.gob.ec/69) [Consultado, 3 de febrero de 2017]

SENPLADES (2015). DAP Actualización prioridad e inclusión "Proyecto Nacional de Ganadería Sostenible", -MAGAP Disponible en: <http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/pdfs/DICTAMENPN GSGANADER% C3 % 8>

DA.pdf. [Consultado, 28 de febrero de 2017]

Soracá K. (2015) Diseño de la Política de Bienestar Socio-Laboral, Desde Trabajo Social, en la Empresa Sescaribe SAS. Disponible en: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2079/1/Dise%C3%B1o%20de%20la%20Política%20de%20Bienestar%20Socio.laboral,%20desde%20Trabajo%20Social,%20en%20la%20empresa%20Sescaribe%20S.pdf>. [Consultado, 3 de febrero de 2017]

Uribe F., Zuluaga A.F., Valencia L., Murgueitio E., Ochoa L. 2011. Buenas prácticas ganaderas. Manual 3, Proyecto Ganadería



Colombiana Sostenible. GEF, BANCO MUNDIAL, FEDEGÁN, CIPAV, FONDO ACCION, TNC. Bogotá, Colombia. 82 p. ISBN 978-958-8498-36-2

**Citación/como citar este artículo:** Alcívar, E. (2017). El trabajador social en el sector empresarial ganadero: caso de estudio cantón Chone, Manabí. *Rehuso*, 2(1), 85 - 101. Recuperado de:<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/499/743>