



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE TRABAJO SOCIAL**

**“El papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida
en el estudio socioeconómico, durante el proceso de reclutamiento y
selección del personal en Querétaro.”**

**TESIS
QUE PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PRESENTA:
ANGELA DAYRELLY FRANCO SIMON**

**ASESOR DE TESIS:
DR. ISMAEL AGUILLÓN LEÓN**

Junio, 2026.



Oficio/UAEH/ICSHu/LTS/486/2026

Asunto: El que se indica

MTRA. OJUKY DEL ROCÍO ISLAS MALDONADO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA UAEH.
PRESENTE.

Sirva este medio para saludarle y al mismo tiempo, nos permitimos comunicarle que una vez leído y analizado el trabajo de tesis **“El papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida en el estudio socioeconómico, durante el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro”** que, para obtener el título de Licenciada en Trabajo Social, presenta la **P.D.L.T.S. Angela Dayrelly Franco Simon** con número de cuenta **382840**, consideramos que reúne las características e incluye los elementos necesarios de un trabajo de tesis. Por tal motivo, en nuestra calidad de sinodales designados como jurado para el examen de grado, nos permitimos manifestar nuestra aprobación a dicho trabajo.

Por lo anterior, hacemos de su conocimiento que, a **Franco Simon Angela Dayrelly**, le otorgamos nuestra autorización para entregar en formato digital el trabajo de tesis, así como continuar con los trámites correspondientes para sustentar su Examen Profesional y obtener el título de Licenciada.

ATENTAMENTE
“AMOR, ORDEN Y PROGRESO”
PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, 29 DE JUNIO 2026

MTRA. IVONNE JUÁREZ RAMÍREZ
DIRECTORA

DR. ISMAEL AGUILLÓN LEÓN
PRESIDENTE

MTRO. JORGE ALEJANDRO PÉREZ
MÚÑOZ
SECRETARIO

MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LÓPEZ
VOCAL

LTS. IRENE NAYELÍ HERNÁNDEZ
BALLESTEROS
SUPLENTE

“Amor, Orden y Progreso”



WORLD
UNIVERSITY
RANKINGS

2026



Times
Higher
Education



Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n, Colonia San Cayetano,
Pachuca de Soto, Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 41037
jaats_icshu@uaeh.edu.mx

uaeh.edu.mx

Dedicatoria

Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de mi vida, me ofrece un espacio de refugio donde me puede sentir segura y escuchada, particularmente por la oportunidad de culminar este logro académico.

A mis padres, ya que este logro también les pertenece por brindarme de su amor, apoyo incondicional y confianza durante estos años de preparación, por motivarme a seguir adelante con mis sueños.

A mis hermanas, por demostrar que a pesar de las adversidades que se llegan a enfrentar, como una enfermedad o el no saber que estudiar, mostraron su amor y cariño para motivarme, dándome unos minutos de distracción recordando que también es bueno el despegarse y recargarse para seguir.

También me dedico este logro a mí misma, por la constancia, el esfuerzo y la dedicación que puse en cada etapa de esta investigación, por no rendirme ante las dificultades y demostrarme que soy capaz de cumplir mis objetivos y seguir creciendo tanto personal como profesionalmente.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, por nunca abandonarme, incluso el dejarme sentir esa presencia en todo momento, donde gracias a eso no me sentí sola, brindándome un espacio lleno de amor, confianza y serenidad que necesitaba en los días más fríos.

A mis padres, por otórgame esta oportunidad de acudir a la escuela, apoyándome con amor y paciencia para conseguir mis objetivos planeados, por no dudar de mí cuando incluso yo lo hacía, por siempre escucharme, aunque me diera miedo hablar y por no dejarme sola nunca, siempre teniendo esa protección amorosa hacia mí.

A mi director de tesis y docentes, por compartir sus conocimientos, brindándome su orientación y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación, donde sus enseñanzas contribuyeron de manera significativa a mi información profesional y personal.

A mi tía Rocío Paz, quien se tomó el tiempo para explicar, detallar y ayudar al reforzamiento de mis conocimientos con su amplia trayectoria profesional, la cual permitió ampliar mi comprensión ante situaciones adversas en temas personales y profesionales.

A mis amigos, quienes a pesar del tiempo se han mantenido a mi lado, brindándome algún consejo, ánimo o un espacio para disfrutar de los momentos de la vida, recordando que también es bueno vivirla, gracias por su comprensión y amor infinito.

A esas amistades que logré conseguir gracias a la oportunidad que se me dio al acudir a Querétaro, por el incorporarme al equipo, dándome consejos y el compartirme un poco de sus conocimientos dentro del área de recursos humanos, su experiencia tanto laboral como personal.

De manera especial, agradezco a las personas que participaron en esta investigación, quienes accedieron a ser entrevistadas, su colaboración fue

fundamental para el desarrollo y enriquecimiento de la misma, compartiendo experiencias, conocimientos y perspectivas profesionales.

A mis compañeras de trabajo en Pachuca, las cuales con su apoyo logré centrar la información, para consolidar mis ideas y metas que había trazado, sin su motivación y apoyo constante no hubiera consolidado grandes proyectos.

Le agradezco a ese pedacito de mi corazón que se encuera trabajando, como siempre, a él que llego de la nada por un trabajo escolar y se quedó sin pedírselo, gracias por ese apoyo incondicional de todas las maneras posibles, por recordarme que puedo hacer grandes cosas y que si me derrumbo puedo ir contigo para contarte, gracias por permanecer en este largo proceso.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de manera directa o indirecta, formaron parte de este proceso y contribuyeron a la realización de esta meta académica.

Índice

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Resumen	9
Introducción.....	11
Prólogo.....	12
Narrativa por capítulos	13
Capítulo 1. Metodología de la investigación.	15
1.1 Planteamiento del problema.	15
1.2 Justificación.	18
1.3 Objetivos.....	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos.	21
1.4 Hipótesis.....	22
1.5 Metodología.....	23
1.6 Métodos y técnicas.....	24
Capítulo 2. Estado del arte.	27
2.1 Trabajo Social en cuatro ámbitos.....	28
2.1.1 Ámbito educativo.....	28
2.1.2 Ámbito salud	31
2.1.3 Ámbito jurídico.....	35
2.1.4 Ámbito empresarial.	37
Capítulo 3 Marco teórico.....	40
3.1 Conceptualización de Trabajo Social.....	40
3.2 Trabajo social en las distintas áreas.....	41
3.2.1 Salud.....	41
3.2.2 Educativo.....	41
3.2.3 Comunitario.....	41
3.2.4 Jurídico.....	42

3.2.5 Laboral.....	42
3.3 Evolución histórica del Trabajo Social en México y su vinculación con el ámbito laboral.....	43
3.4 El papel del Trabajador Social en el ámbito empresarial.	44
3.5 Aportes del Trabajo Social en el área de Recursos Humanos.....	46
3.6 Herramientas metodológicas.	47
3.6.1 Técnica y un instrumento.	47
Instrumentos y técnicas aplicadas en el Trabajo Social.	47
3.6.2 Definición de estudio socioeconómico.....	50
3.6.3 La visita domiciliaria como herramienta del Trabajador Social.....	51
3.6.3.1 La visita domiciliaria cuenta con una estructura metodológica de 4 etapas.	53
3.6.4 Fundamentos teóricos del Trabajo Social.....	55
3.7 Recursos Humanos.	57
3.7.1 Aportes del Trabajo Social en el área de Recursos Humanos.....	58
3.7.2 El proceso de selección de personal.	59
3.7.3 Selección de personal.	60
3.7.4 Proceso de selección de personal.	62
3.8 Validez de información en el proceso de reclutamiento y selección de personal.	65
3.8.1 El proceso de reclutamiento y selección de personal antes de la pandemia.	65
3.8.2 Transformación del reclutamiento durante la pandemia por COVID-19.....	67
3.8.3 El proceso de reclutamiento y selección de personal después de la pandemia.	68
3.9 El papel del Trabajo Social en la validación de información.....	71
3.9.1 El Trabajo Social y la validación de información.	71
3.10 Validación de información.....	73
3.10.1 La digitalización como herramienta de validación de información.	73
3.10.2 Limitaciones de la validación de información durante la pandemia.	75
3.10.3 Validación de información posterior a la pandemia.	76
3.11 Retos actuales de la validación de información.....	78

Capítulo 4. Resultados.....	79
Capítulo 5. Conclusiones.....	87
Capítulo 6. Recomendaciones	88
Referencias.....	89
Parte complementaria.....	99
Anexos.....	99
Tabla 5. Técnicas de validación de información	99
Tabla 6. Análisis de datos	100
Evidencia de estudio socioeconómico y visita domiciliara.	121
Evidencia de traslados a la residencia del candidato	122
Ejemplo de estudio socioeconómico.....	123
Glosario.....	131

Resumen

La tesis "El papel del Trabajador Social en la validación de la información obtenida en el estudio socioeconómico durante el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro" analiza la importancia de verificar la información proporcionada por los candidatos en los procesos de contratación. Su objetivo principal es demostrar que la validación de datos no solo ayuda a elegir al personal más adecuado, sino que también permite que las decisiones empresariales sean más confiables, éticas y humanas.

Dentro del ámbito empresarial, el Trabajo Social ha ganado relevancia porque participa en actividades de Recursos Humanos como el estudio socioeconómico, la entrevista, la observación y la visita domiciliaria. Estas herramientas permiten una mejor comprensión del entorno familiar, social y económico del candidato, lo que ayuda a identificar si su perfil es coherente con el puesto al que está aplicando, así mismo se señala que la información validada reduce adecuadamente riesgos como la falsificación de datos, la rotación de personal y el bajo rendimiento laboral.

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo y está organizada en seis capítulos. Estos abordan primero la metodología, luego el estado del arte, el marco teórico, los resultados, las conclusiones y las recomendaciones; además, analiza la evolución del reclutamiento antes, durante y después de la pandemia de COVID-19, ya que este evento aceleró la digitalización y creó nuevos desafíos para verificar la información de los solicitantes.

Uno de los hallazgos más importantes del estudio es que la verificación de referencias laborales es la técnica más utilizada por las empresas, seguida del análisis socioeconómico y, en menor medida, las visitas domiciliarias, aunque las organizaciones buscan rapidez en sus procesos, no siempre profundizan lo suficiente en el contexto real del candidato.

La tesis destaca que las visitas domiciliarias proporcionan información valiosa, pero deben aplicarse de manera más sistemática para ser realmente útiles.

Además, el trabajo concluye que el estudio socioeconómico es una herramienta fundamental para comprender aspectos como la vivienda, los ingresos, la red familiar y las condiciones de vida del candidato.

Esta información permite tomar decisiones más objetivas y contextuales, evitando juicios superficiales, por lo tanto, el Trabajo Social puede contribuir significativamente dentro de Recursos Humanos, ya que ofrece una perspectiva profesional basada en la ética, la observación y la comprensión social.

La tesis afirma que la participación del trabajador social mejora la calidad del proceso de reclutamiento y selección porque permite una mejor validación de la información y selección de personal más adecuado. También se reconoce que después de la pandemia, fue necesario combinar técnicas tradicionales con herramientas digitales, aunque estas últimas no reemplazan completamente el valor de una visita presencial bien realizada.

Finalmente, el documento recomienda fortalecer la capacitación del personal de Recursos Humanos, mejorar los instrumentos de estudio socioeconómico, aplicar modelos de validación híbridos y promover una mayor intervención del Trabajo Social en las empresas. En general, la tesis argumenta que esta profesión desempeña un papel clave en la construcción de procesos de contratación más justos, confiables y responsables.

Introducción

El presente trabajo de tesis denominada, *El papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida en el estudio socioeconómico, durante el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro*, tiene como objetivo principal analizar la influencia de la aplicación de técnicas de validación de información, como la visita domiciliaria, en la calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal realizado por el Trabajador Social en el estado de Querétaro.

El proceso de reclutamiento y selección de personal constituye una de las actividades más importantes dentro de las organizaciones, debido a que permite comparar e identificar a las personas más aptas para desempeñar determinadas funciones, para ello es necesario realizar la validación de información recapitulada por parte de los candidatos.

Logrando convertir la información en un elemento esencial, el cual garantiza la confiabilidad de los procesos de selección, consiguiendo la contratación de los candidatos más óptimos a desempeñarse dentro de las organizaciones, consiguiendo reducir la rotación del personal, el bajo desempeño laboral y la falsificación de datos.

Dentro de estos procesos, el Trabajador Social ha adquirido una participación cada vez más relevante, particularmente en la aplicación de estudio socioeconómico y técnicas de validación de información, como la visita domiciliaria, la entrevista y la observación.

Prólogo

La presente investigación surge del interés por analizar y recopilar información acerca de la importancia que tiene la validación de la misma dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal, especialmente desde la intervención profesional de Trabajo Social en el estado de Querétaro.

El contexto que presenta la investigación en la actualidad dentro del sector empresarial, refleja un ambiente competitivo y cambiante, las organizaciones precisan garantizar la certeza de la información proporcionada por los candidatos para su contratación, sino también para promover un entorno más estable, seguro, humano y socialmente responsable.

A lo largo de los años, el Trabajo Social a abierto oportunidades para laborar en distintos ámbitos, uno de ellos es el ámbito empresarial, donde su actuar se ve en mayor medida al área de Recursos Humanos, donde los profesionistas realizan estudios socioeconómicos, visitas domiciliarias, evalúan las condiciones sociales y económicas, problemáticas externas e internas que puedan afectar el desempeño laboral.

Uno de los acontecimientos que han dejado huella en la humanidad es la pandemia del COVID-19, la cual revolucionó los procesos de reclutamiento, logrando acelerar la digitalización al mismo, como consecuencia se presentaron nuevos desafíos en la validación de información, lo que permitió visualizar la importancia de ajustar técnicas tradicionales con las digitales.

Este trabajo presenta 6 capítulos, de los cuales enfatizan el actuar ético y profesional que tienen los Trabajadores Sociales dentro del proceso de reclutamiento, para realizar la validación de información de los candidatos, contemplando lo ocurrido por el COVID-19, dentro del estado de Querétaro.

Narrativa por capítulos

Capítulo 1. Metodología de la investigación.

El capítulo se enfoca en la metodología empleada dentro de esta investigación, se presenta el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos generales y específicos, al considerar lo anterior, se tomó un enfoque cualitativo, proporcionando un análisis de las funciones del Trabajador Social en distintos ámbitos.

Capítulo 2. Estado del arte.

El capítulo aborda a Trabajo Social relacionado con los estudios socioeconómicos, analizando las investigaciones de la última década, donde se aborda el estudio desde 4 ámbitos: salud, educación, derecho y empresarial, en los cuales se identifican las funciones del Trabajador Social de manera nacional e internacional, permitiendo tener una visión más amplia.

Capítulo 3. Marco teórico.

El capítulo III explica los fundamentos teórico-empíricos del Trabajo Social, aporta el contexto histórico dentro de México y analiza su relación con el campo laboral, especificando aquellas áreas en las que es posible la intervención profesional y estableciendo la posición del Trabajador Social en Recursos Humanos. Se prestó especial atención al transcurso del reclutamiento.

Su propósito es actualizar el escenario de reclutamiento a través del tiempo antes, durante y después de la pandemia de COVID-19, identificando algunos desafíos presentes en distintos momentos, pero sobre todo destacando cuáles son los desafíos activos de carácter que enfrenta Recursos Humanos desde la perspectiva del trabajo desarrollado por expertos en las empresas.

Capítulo 4. Resultados.

En el capítulo cuatro, presentamos los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado con profesionales relacionados con el área de reclutamiento y selección mediante entrevistas semiestructuradas y el respectivo análisis de la información. Se identifican los principales métodos de validación aplicados en estudios socioeconómicos y se explora el pensamiento de los partícipes sobre el valor de la visita domiciliaria en relación con los procesos de selección.

Capítulo 5. Conclusión.

El quinto capítulo presenta los resultados ocasionados por el análisis de regresión y el enfoque teórico aplicado a la investigación empírica que evalúa si lo que se encuentra en los estudios socioeconómicos y las visitas domiciliarias, constituyendo una armonía entre la provisión de medidas de apoyo para responder la confiabilidad de la información expresada.

Capítulo 6. Recomendaciones.

En este capítulo, se sugiere impulsar la ética de la fiabilidad y la pertenecía del proceso de contratación de los empleados; a partir de los resultados de los estudios socioeconómicos nace la necesidad implícita de adaptar los procesos de verificación según los parámetros requeridos para cada puesto y sus funciones.

También promover acciones para hacer que el Trabajo Social sea más involucrado dentro del ámbito empresarial, teniendo una mayor participación en el proceso de toma de decisiones, considerando su actuar integro, objetivo y human.

Capítulo 1. Metodología de la investigación.

1.1 Planteamiento del problema.

En la actualidad, los procesos de reclutamiento y selección, siguen siendo un desafío para las organizaciones, debido a la falta de profesionalismo que se llegan a tener los reclutadores dentro de la práctica, debido a que se enfocan en cubrir una vacante en tiempo, lo que conlleva a efectos negativos en la productividad por realizar actos negligentes del proceso, dando un impacto negativo en el ambiente laboral, la seguridad organizacional y el desempeño laboral de los empleados en general.

Por lo tanto, la validación de información se ha convertido en una práctica importante en Recursos Humanos, en particular dentro del proceso de reclutamiento, ya que les permite identificar el impacto social, laboral y académico que llega a tener el candidato antes de su contratación, a través del estudio socioeconómico, entrevistas, visitas domiciliarias y revisión documental.

El instrumento que se ha transformado en pieza clave para la validación de información es el estudio socioeconómico, integrando información sobre el entorno familiar, social, económico y laboral de un candidato, de modo que las empresas salgan beneficiadas al reducir el riesgo y se mejore la toma de decisiones en la contratación de personal.

Por ende, se ha encontrado que el Trabajo Social es mucho más adecuado para el sector empresarial, ya que el reclutamiento y selección ha sido más exitoso con la participación del Trabajo Social a través de entrevistas, visitas domiciliarias, percepción y validación de documento en conjunto de sus referencias laborales anteriores o personales. Esto permite que el solicitante tenga un espectro más amplio de factores que pueden afectar su desempeño o adecuación (en términos de carrera o de trabajo).

Dentro del sector empresarial, por ejemplo, el Centro de Empoderamiento Estratégico Industrial (Ciee), es una organización que recluta empleados para

empresas a través de procesos masivos u operativos, con el objetivo de encontrar y reclutar personas que ajusten al perfil de la empresa, para que los trabajadores puedan ser colocados en el sector empresarial correspondiente.

En este caso, tanto el trabajador social como los pasantes realizan un estudio socioeconómico de los solicitantes para recopilar y validar sus datos personales. No solo se encargan de la recopilación de datos y el compromiso del Centro Cíee, sino que también exploran los antecedentes sociales, familiares y económicos de estos candidatos para que se puedan crear perfiles genuinos sin comprometer los altos estándares que exigen las empresas y permitir la inclusión de los candidatos en un entorno justo, transparente y humano.

Sin embargo, en el proceso de reclutamiento y selección (por ejemplo, la visita domiciliaria en Cíee durante este proceso), hubo muchas limitaciones en el proceso de reclutamiento, lo cual se consideró un área de oportunidad en la práctica para lograr los objetivos que el centro cree que deben cumplirse, de acuerdo con el sector empresarial que requiere servicios.

Existen aplicaciones inapropiadas de los estudios socioeconómicos en la práctica, ya que no todos incluyeron una visita domiciliaria, lo que representa un fallo en términos de relación costo-beneficio, limitando su función principal como herramienta para recopilar información y seleccionar capital humano.

No había una técnica para validar y procesar los datos con respecto a los datos recopilados (por ejemplo, una visita domiciliaria) a través de la cual se pudiera establecer la triangulación de la información de los candidatos. Por lo tanto, Cíee dependerá de RRHH Ingenia para realizar estudios socioeconómicos de los solicitantes más allá de los límites del mercado que la empresa podría alcanzar, condicionados por el área geográfica y la falta de equipo profesional, ya que esta empresa externa introduce discrepancias al validar la información, porque la visita domiciliaria es digital a través de plataformas relacionadas con video llamadas, estableciendo una fiabilidad mínima de los datos recopilados. Para obtener dicha información, la visita domiciliaria debe ir acompañada de instrumentos y herramientas.

En algunos casos, los datos recopilados estaban desactualizados, incluso cuando el candidato estaba realizando la entrevista, perdían información debido a preguntas cerradas u opciones de elección múltiple preparadas hace años, considerando que esto también significa la pérdida de datos importantes para la evaluación de un candidato, lo que también afecta la contratación, al no actualizar su metodología y no incorporar nuevas realidades sociales y laborales. Por eso, los datos obtenidos no son fiables para los resultados y afectan a las personas que quieren obtener uno de estos trabajos, lo que a su vez puede llevar a una cifra de desempleo y actividad económica en Querétaro, pero para las empresas que contratan los servicios de este centro y cómo pueden utilizarlos para ayudar a reducir los riesgos en su organización.

Así que este escenario es un gran ejemplo del papel profesional del Trabajo Social en la validación y verificación de la información e interpretar su realidad social desde una perspectiva ética, humanista y holística, así mismo se debe considerar las técnicas de validación que aplicamos, cómo se utilizan y cómo esto ayuda a evitar el riesgo de la organización.

A medida que el desarrollo industrial y empresarial de Cíee desde 2024 hasta el día de hoy en términos de requisitos para métodos de reclutamiento más especializados y fiables a través de los cuales las empresas buscan personas que sean estables, productivas y estén comprometidas con el trabajo, el Trabajo Social tiene sentido como un profesional que puede proporcionar metodología y análisis social que ayuden a la empresa en la selección de trabajadores.

A partir de lo anterior surge la necesidad de investigar: ¿Cuál es el papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida en el estudio socioeconómico, en el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro?

Asimismo, el estudio incluye cómo las técnicas de validación utilizadas llevan a la toma de decisiones por parte de las organizaciones, donde el desempeño profesional del Trabajo Social favorece procesos de contratación más completos, éticos y confiables.

1.2 Justificación.

La validez de la información de los candidatos es importante para el proceso de toma de decisiones en los procesos de reclutamiento y selección, sin embargo, en muchos casos, los datos no reflejan la realidad social o económica de los solicitantes, lo que conlleva a un enfoque desactualizado dentro de la empresa no es productiva, dado que los trabajadores están en inseguridad emocional y laboral.

En este caso, el Trabajador Social juega un papel importante ya que trabaja para eliminar sesgos realizando la validación de la información, es decir, visitas domiciliarias al candidato, esto permite validar los datos recopilados en estudios socioeconómicos y proporciona una visión completa del candidato.

Al visitar los espacios de vida del candidato, se percibe cómo funciona interactúa en su entorno, además de recuperando datos cualitativos de sus espacios de vida, que se utilizarán en el proceso de selección, y luego la información cualitativa proporcionada por ellos como parte del proceso de selección.

Esta investigación se justifica porque existe la necesidad de fortalecer los procesos de validación de la información proporcionada por los candidatos en el lugar de trabajo, por parte del Trabajo Social en la empresa Cíee en el estado de Querétaro.

Esto se debe a que estas conversaciones están ocurriendo en condiciones laborales y sociales que exigen un proceso y una experiencia más humanos a través de caminos más contextualizados. En algunos casos, lo que más importa al reclutador es llenar la vacante sin importar ciertos requisitos. Al estudiar la influencia de estas estrategias en la claridad del reclutamiento, veremos cuán importante es el Trabajo Social para las organizaciones o empresas.

Como observamos durante el trabajo de campo donde las visitas domiciliarias no se realizan bien en la práctica, se recopila información, pero la calidad de la recolección de datos se ve afectada. Estas limitaciones de datos tienen implicaciones en los candidatos, los cuales pueden ser evaluados, ya que no se ha realizado investigación sobre sus capacidades y percepciones sobre las

condiciones socioeconómicas que exacerban el desarrollo ya marginado en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la falta de aplicación o el uso inapropiado de esta técnica tiene un impacto negativo en la credibilidad de los estudios socioeconómicos, así como en la toma de decisiones en las organizaciones.

Además, ingresar al campo de estudio nos permitió identificar brechas en la recolección de datos con instrumentos, a su vez, la falta de observaciones cualitativas (no específicas de la ausencia de indicadores actualizados) en los estudios socioeconómicos es sorprendente, dado que se utilizan de manera continua para un alto nivel de detalle (en términos de calidad, propiedad o muchos resultados del comportamiento de actividad, incluyendo actividad física y comportamientos relacionados con pantallas), pero estos métodos también han sido criticados por el auto reporte, lo que, a su vez, sesga el análisis y conduce a información superficial, lo que a su vez significa que la información es parcial o está desactualizada y tiene un impacto negativo en todo el proceso de selección.

En este sentido, los resultados sugieren que se deben emplear técnicas más sistemáticas para la recolección y análisis de datos, como la observación participante o la validación de datos. Las herramientas más relevantes del trabajador social en la intervención son las visitas domiciliarias y el uso efectivo de tal herramienta permite la verificación de la información proporcionada por los candidatos, minimizado el sesgo de quienes los evaluarán, contemplando también es una extensión de cómo el contexto en el que se desarrollan asegura una evaluación ética y más objetiva y confiable.

En cuanto al Trabajo Social, la intervención en el ámbito empresarial se vuelve altamente relevante, ya que este profesional no solo se encarga de la recolección de datos, sino también de la interpretación del análisis de las características socioeconómicas que influyen en el bienestar y en las acciones de los trabajadores.

Mediante estudios socioeconómicos, el Trabajador Social puede diagnosticar el nivel de ingresos, el tipo y la condición de la vivienda, el acceso a recursos básicos (agua, electricidad, drenaje), la historia de relaciones familiares y la red comunitaria;

todos ellos son factores que impactan directamente la sostenibilidad total de los trabajadores y su desempeño laboral.

Al recurrir al Trabajo Social, la intervención en el ámbito empresarial cobra importancia porque el profesional necesita no solo realizar acciones preventivas y correctivas basadas en datos confiables, sino también contextualizarlas. No solo en la mejora de los procesos de reclutamiento y selección, sino también porque su intervención puede promover prácticas empresariales más equitativas, humanas y socialmente responsables que consideren al trabajador no como un recurso productivo aislado, sino como un ser humano.

Finalmente, el estudio es socialmente relevante, ya que contribuirá a mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante procesos de selección justos, transparentes y continuos. Asimismo, contribuye al fortalecimiento del conocimiento del sector empresarial en la entidad de Querétaro al vincular el análisis socioeconómico a través de la participación del Trabajo Social, generando propuestas que respondan a las necesidades actuales del contexto laboral.

Por lo tanto, esta investigación se considera relevante y necesaria, ya que amplía el campo temático, además, ofrece herramientas metodológicas que pueden aplicarse en su práctica profesional mucho más allá del Trabajo Social y entre la clase trabajadora.

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo general.

Analizar la influencia de la aplicación de técnicas de validación de información, como la visita domiciliaria, en la calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal realizado por el Trabajador Social en el Estado de Querétaro.

1.3.2 Objetivos específicos.

Describir las técnicas de validación de información empleadas por el Trabajador Social en el proceso de reclutamiento y selección en el Estado de Querétaro.

Explorar cómo la visita domiciliaria aporta a la verificación y veracidad de la información proporcionada por los candidatos.

Interpretar el rol de la validación de información en la toma de decisiones del Trabajador Social durante la selección de personal.

1.4 Hipótesis.

Las técnicas de validación de información más utilizadas por el Trabajador Social son la visita domiciliaria, la verificación de referencias laborales y el análisis socioeconómico.

La visita domiciliaria constituye una práctica que aporta elementos significativos para comprender, verificar la información personal y socioeconómica de los candidatos, influyendo en la percepción del Trabajador Social sobre su idoneidad.

La validación de información incide en la toma de decisiones del profesional durante la selección de personal, favoreciendo procesos más transparentes y pertinentes en el ámbito organizacional.

1.5 Metodología.

Esta investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, ya que buscaba comprender, analizar e interpretar los problemas relacionados con la validez y la utilidad de los estudios socioeconómicos en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las oficinas centrales de las empresas del estado de Querétaro.

Dicha metodología permitió que este estudio indaga las percepciones, experiencias y prácticas de los reclutadores, con el fin de derivar recomendaciones que mejoren los medios para validar los procesos de información como la visita domiciliaria. La investigación cualitativa, de acuerdo con Hernández Sampieri (2014), busca interpretar el fenómeno desde la perspectiva de quienes lo viven en su contexto natural, lo cual se ajusta al análisis del objeto de estudio.

Con respecto al tipo de investigación, es exploratoria–descriptiva; exploratoria porque aborda un tema poco estudiado en el contexto de los negocios mexicanos y relacionado con la participación del Trabajo Social como validadores de la información obtenida a partir del estudio socioeconómico. Al mismo tiempo, es descriptiva ya que su objetivo es identificar y describir características cualitativas, prácticas y usos percibidos con estudios socioeconómicos, junto con técnicas de validación de la información durante los procesos de reclutamiento. Como explica Hernández Sampieri (2014) “Los estudios descriptivos nos permiten precisar las propiedades y características relevantes de los fenómenos analizados.”

En adición, esta investigación permitió la articulación definitiva del desplazamiento de un enfoque cualitativo, ha sido planteado como un problema, para articularlo con la posibilidad de leer realidades pragmáticas a través de prácticas al interior del contexto empresarial y de las definiciones para las contribuciones que permiten justificar el papel del Trabajador Social para mejorar tanto la validez como la relevancia en estudios socioeconómico dentro de los procesos de reclutamiento y selección en el estado de Querétaro.

1.6 Métodos y técnicas.

Se utilizó el enfoque cualitativo de la investigación tal como se describió en la sección anterior, ya que, durante el proceso de validación de la información encontrada con estudios socioeconómicos orientados a la riqueza, fue posible conciliar las experiencias, percepciones y significados de los participantes.

La realidad social fue retratada a través de la mirada de reclutadores formales e informales, lo que permitió un conocimiento en profundidad y contextual sobre el papel que desempeña el/la trabajador/a social dentro de ese proceso.

La entrevista en profundidad es definida por Ruiz Olabuénaga (2024) como el *“un método de recogida de información mediante un diálogo profesional con uno o varios sujetos, cuyo objetivo es comprender lo que dicen los informantes en sus propias palabras sobre las representaciones que tienen de sus vidas, experiencias, situaciones”* (p. 87). Esta definición refuerza la pertinencia de utilizarla para esta investigación, que consiste en comprender cómo el Trabajo Social interpreta y emplea la validación de la información en la práctica.

La entrevista semiestructurada fue adoptada como instrumento, que se considera una guía flexible para utilizar preguntas y temas abiertos. Este recurso sirvió para orientar la discusión hacia los límites definidos por el análisis en hipótesis y categorías, sin limitar a los participantes. Según Babativa, Rubiano, Velásquez, González, Vega y Gaona (2024), *“la entrevista semiestructurada constituye una herramienta relevante cuando el propósito es conocer y comprender las actitudes, juicios, percepciones o expectativas del actor social que es objeto de la indagación”* (p. 112).

Trabajando con el método descriptivo, identificando y analizando las técnicas e instrumentos aplicados en el ámbito empresarial; acerca de los deberes ejecutados por Trabajo Social durante la aplicación de estudios socioeconómicos, se interpreta este discurso de forma categórica y sub categórica de análisis relacionadas con el fenómeno estudiado, las cuales se consideran importantes para cubrir con los objetivos determinados en la investigación.

Con respecto a las entrevistas semiestructuradas, se llevó a cabo una investigación abierta basada en una lista de preguntas principales sobre la experiencia, el conocimiento y las percepciones relacionadas con cada categoría de análisis, estas son el uso de técnicas de validación en la toma de decisiones y el papel del Trabajo Social implementando e función de lo que se ha enfrentado.

De acuerdo con Hernández Sampieri (2014), al utilizar el método de muestreo se minimiza tanto el tiempo como los recursos, lo que da lugar a resultados finales sistemáticos que nos permiten conocer mejor el fenómeno. Esto significa que los participantes fueron seleccionados en función de su experiencia y conocimiento de los procesos selección de personal, durante la validación de información, mismos que son necesarios para los objetivos de la investigación.

Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia utilizando profesionales encargados de la contratación, selección y análisis de estudios socioeconómicos dentro del Centro Cíee del Estado de Querétaro.

Análisis temático prescribe cómo los datos de investigación se organizan e interpretan con patrones o temas (Guest, MacQueen y Namey; 2012). El análisis temático se utilizó para comparar en qué medida el discurso de distintos participantes era similar y diferente, y generó algunas categorías que pueden utilizarse para identificar temas y comparar respuestas entre regiones, así como a nivel individual a partir de encuestas (2006).

Para el proceso de elección de muestra, se revisó primero el universo del Centro Cíee, el cual consistía en 77 personas que realizaban función de reclutamiento, 2 de ellas tiene título den Administración, 2 tiene título e psicología y 3 son practicantes (2 se encuentran estudiando la carrera en administración y una en Trabajo Social). Se seleccionó a la muestra de acuerdo a los siguientes criterios: antigüedad dentro del centro (mínimo un año) y ser trabajador asalariado.

Estos criterios fueron tomados para obtener una respuesta más certera, sin sesgos, de manera e la se obtuvo una visión más amplia de la labor del reclutador en la práctica, de modo que se lograra conseguir datos brutos.

Después de la selección de la muestra, se entrevistó a los empleados en persona y respondieron las preguntas a detalle, para el desglose de la información obtenida por pate de las entrevistas, se eléboro una tabla donde se desglosaron las repuestas, permitiendo ejecutar una triangulación teórica con resultados empíricos, llegando a categorizar la participación de Trabajo Social, proporcionando una visión más completa de los datos.

Las entrevistas se basaron en la ética se llevaron a cabo cumpliendo con la confiabilidad, el anonimato y el consentimiento por parte de los participantes. Los datos de las participantes se utilizaron únicamente con fines académicos, contando con una participación voluntaria de las participantes.

En resumen, el marco cualitativo y los métodos como la entrevista semiestructurada, el análisis temático, nos permiten desarrollar conocimientos profundos sobre el problema, logrando proporcionar un conocimiento original, profundo y contextualizado, que fue respaldado por el Trabajo Social, en sus circunstancias locales al validar su investigación socioeconómica en el campo empresarial, durante el proceso de selección.

Capítulo 2. Estado del arte.

Para la elaboración del presente estado de arte se utilizó como palabra clave: estudio socioeconómico, término que fue llevado a diferentes artículos, dentro de sus principales conceptos introducen a Trabajo Social y al proceso de reclutamiento como algo inherente al ejercicio profesional, permitiendo un análisis más claro.

Al realizar la revisión de la bibliografía especializada de veinticinco artículos de investigación científica de los últimos diez años, de los cuales nueve son nacionales (México D.F. Tizayuca, Guanajuato, Guadalajara y Ciudad de México), mientras que el resto de artículos son internacionales provienen de países como: Costa Rica, Ecuador, Argentina, Perú, España, Colombia y Estados Unidos. De esto estudios, quince adoptan un enfoque cualitativo, siete son de tipo cuantitativo y tres presentan un diseño mixto, todos ellos abordando el concepto central de Trabajo Social.

Se evidencia que el tema ha sido estudiado desde diferentes ámbitos, esto refleja la relevancia de la aplicación del tema en distintos contextos, donde llegan a intervenir los Trabajadores Sociales, ya sea en el ámbito de la salud, educativo, jurídico y empresarial.

De esta manera se percibe que el estudio socioeconómico como instrumento del Trabajador Social, es estudiada desde cuatro ámbitos: el educativo, empresarial, jurídico y salud; de estos cuatro ámbitos el que ha tenido un mayor número de artículos es el ámbito educativo, posteriormente el ámbito de la salud, en un menor porcentaje el ámbito jurídico y con un menor porcentaje el empresarial.

Asimismo, los estudios analizados coinciden en que el estudio socioeconómico es una herramienta de gran utilidad para la obtención y validación de información relevante sobre las condiciones, sociales, familiares, económicas y laborales de una persona, identificando que existe una limitada producción científica en analizar el tema del Trabajador Social dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal, en específico en el ámbito empresarial.

2.1 Trabajo Social en cuatro ámbitos.

2.1.1 Ámbito educativo.

El área de intervención del Trabajo Social en el ámbito educativo se ha cristalizado como un espacio que busca responder a las necesidades sociales, emocionales y comunitarias que atraviesan las realidades escolares de los estudiantes. Sus principios rectores no se basan únicamente en el acompañamiento individual a los estudiantes, sino también en la creación de entornos inclusivos, la participación familiar y los vínculos sociales hacia políticas públicas más sólidas que garanticen el derecho a la educación. En la última década, la investigación aporta evidencia sobre cómo el Trabajo Social funciona como un puente para las relaciones e interacciones de los estudiantes en el sentido más pedagógico.

Investigación realizada en este año (2018) titulada, “Validez y Confiabilidad del Estudio Socioeconómico en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social” en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social. Se trata de una evaluación sobre la aplicación del Estudio Socioeconómico en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que determina su efectividad y las fortalezas o debilidades que posee para una práctica profesional de Trabajo Social.

Por sus resultados, sostiene que el estudio socioeconómico continúa siendo una herramienta fundamental del Trabajo Social, para segmentar las condiciones de vida, definiendo el acceso a los bienes y servicios. Cualquier uso de este presenta diversas debilidades significativas, específicamente en su aplicación mecánica y ritualista sin un adecuado análisis situacional; la sobrecarga de trabajo, así como las limitaciones de tiempo que restringen su implementación efectiva; aunado a que las instituciones no siempre utilizan la información que recopila, lo cual diluye en su aporte efectivo para la toma de decisiones.

Los expertos ven la necesidad de renovar y mejorar este instrumento de acuerdo con las condiciones actuales, consolidando la capacidad de ejecución. Asimismo,

sostienen que el estudio socioeconómico será tan factible, como lo sean los Trabajadores Sociales, quienes estén motivados, capacitados y teniendo la mejor de las disposiciones institucionales para utilizar sus resultados. También es importante revisar el formato, modernizarlo y capacitar al personal técnico; pero sobre todo asegurarse de que la información obtenida se transforme en políticas y acciones concretas dentro del IGSS y de otras instituciones de salud.

Del mismo modo, en su investigación denominada “Análisis Socioeconómico de Estudiantes y Docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Ecuador”, elaborada por los autores Álvaro Carrillo, Sandra Galarza y Luis Alfredo Tipán (2020), los autores abordan la relevancia académica en el ámbito científico, para investigar la condición socioeconómica, que evoluciona con relación al rendimiento académico, la cultura, las tasas de deserción escolar o el uso de la tecnología.

En términos educativos, la educación secundaria superior está experimentando reformas para aumentar su calidad, dentro de esta investigación tiene dos objetivos principales, el primero es establecer el estatus socioeconómico de los estudiantes y profesores en la Universidad, mientras que el segundo es relacionar las variables socioeconómicas con el estatus profesional del jefe del hogar. Los profesores tienen un nivel educativo y profesional más alto debido a su rutina y preparación, lo que les lleva a tener mejores oportunidades laborales que los estudiantes.

Por otro lado, Avilés Santillá (2023) publicó el artículo “Factores socioeconómicos y su influencia en el rendimiento académico con estudiantes de 15–18 Años en la Unidad Educativa Salinas Ecuador”. Esta investigación enfatiza los factores socioeconómicos sobre el rendimiento académico, buscando factores y su influencia en estudiantes de 15 a 18 años en la Unidad Educativa Salinas.

La familia se encuentra antes de la escuela, donde buscamos complementar la educación que los padres no proporcionan (espacios mentales, físicos, emocionales, morales y de negocios). Académica y económicamente, el mejor rendimiento no siempre se logra con estudiantes jóvenes de 15 a 18 años, especialmente si tienen un cuidador familiar.

La educación está determinada por factores socioeconómicos como los ingresos y el nivel educativo de sus padres, dicho de otra manera, la preparación académica, se ve fuertemente afectada por las oportunidades de empleo que tiene las familias, esto provoca frustración educativa, generando una brecha basada en clases sociales.

Por su parte, González Fernández (2024) en su investigación nombrada, “Factores socioeconómicos que influyen en el acceso a la educación superior en la zona rural del Cantón Salitre (Guayas, Ecuador), Ecuador”, analiza los aspectos socioeconómicos que afectan la posibilidad de acceder a la educación superior en la región rural del Cantón Salitre en Guaya, Ecuador.

El autor corrobora las grandes dificultades socioeconómicas por las que atraviesan la mayoría de las sociedades, en este caso Salitre que al igual que la mayoría de las sociedades presenta un difícil acceso a la Educación Superior por los diversos factores socioeconómicos que inciden al querer acceder, por ejemplo: familias disfuncionales, bajo ingreso, poder adquisitivo bajo, falta de conectividad, pérdida de sentido de pertenencia, etc. Todo esto evidenciado a raíz de la investigación del Trabajo Social, lo cual viene afectando el posible plan de vida de los educandos al no poder ingresar a Estudios Superiores.

2.1.2 Ámbito salud

Correa, M.E., Corena, A., Chavarriaga, C., García, K. y Usme, S. (2019) en su investigación denominada, “Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto horizontes de la ciudad de Medellín, Colombia”. El artículo investiga el Trabajo Social en hospitales y clínicas de Medellín, Colombia, con análisis cualitativo y entrevistas a 11 Trabajadores Sociales.

La intervención profesional abarca una perspectiva de salud más amplia, incluyendo factores familiares y sociales, incluyendo evaluaciones socio familiares, apoyo psicosocial, así como la mediación entre el paciente y el equipo de salud, además de proporcionar el apoyo administrativo.

El Trabajador Social se considera como el puente perfecto entre el servicio médico profesional y la familia del paciente, logrando una gran comunicación asertiva entre los involucrados, logrando una relación y atención integral, así como un trato más humano del servicio profesional de salud hacia los pacientes, para lograr una salud integral.

Asimismo, contribuye a identificar las necesidades sociales, mejorado la adherencia del paciente con el tratamiento, humanizando el cuidado, esto visualiza la importancia de contar con el área de Trabajo Social para la accesibilidad y la resolución de problemas en situaciones complejas.

Los autores Leila María Álava Barreiro, Fabian Gustavo Menéndez Menéndez y Mayra Alexandra Reyes Centeno (2019) en el artículo titulado “Trabajo Social en Salud: Funciones y Protocolos de Atención para Usuarios en Servicios Hospitalarios”, publicado por Caribbean Journal of Social Sciences.

Los autores enfatizan que el Trabajo Social es importante en los hospitales y que son necesarios, no solo por la condición clínica, sino también por factores sociales, familiares y económicos que llegan a afectar al paciente. Las herramientas que llegan a evaluar de manera social son esenciales para determinar las necesidades, de esta

manera realizan diagnósticos sociales que cubren la composición familiar y el acceso a los servicios.

La evaluación apoya a la toma de decisiones interdisciplinarias, facilitar el acceso a programas sociales, planificar su intervención para el bienestar biopsicosocial de usuario, aunado a la promoción de una atención integral y humanizada.

El artículo denominado “Estudio socioeconómico en Trabajo Social: reflexiones sobre esa competencia profesional”, el cual tiene como autor a Cascante Vinda, R. (2022), realizó su investigación en la Universidad de Costa Rica, dicho artículo tiene como objetivo investigar cómo se conforma el estudio socioeconómico dentro de las competencias profesionales de Trabajo Social. En particular, aborda tanto el rol que los Trabajadores Social realizan dentro de los estudios, considerando los cambios en la política social, el mercado laboral y el proceso de tecnocratización.

Se pretende aclarar que el estudio socioeconómico es una competencia profesional del Trabajo Social según su campo de práctica, en particular, en relación con la política de bienestar social. Pero esto se ha visto impedido por cuestiones como la participación interdisciplinaria y la descalificación rutinaria que forma el descrédito de la tecnología.

Por el contrario, no se descarta que exista el riesgo de que el estudio socioeconómico se cambie a un instrumento excesivamente técnica y estandarizado, perdiendo su carácter de reflexión y ética, mediante lo cual la información obtenida estaría sesgada. Por esta razón, se solicita autorización en defensa de competencias y atribuciones concretas que caracterizan al Trabajo Social, a fin de protegerlo frente a un ataque tecnoindustrial por parte de una política neoliberal abiertamente orientada a diluir el propio Trabajo Social.

También se deja constancia de que, hoy en día, el estudio socioeconómico no es una simple lectura; de hecho, puede tener características cuantitativas de la diversidad y de las particularidades de la cuestión social por medio de otras vías que no sean métricas de pobreza ni criterios meritocráticos.

Alejandra Aguilar Campos y Ma. Del Rosario Silva (2020), realizaron un artículo científico denominado, “Las variables e indicadores del estudio socioeconómico para la construcción de los DX: en caso del Hospital de Niños de México Federico Gómez”, dentro de la Escuela Nacional de Trabajo Social, incorporada por la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación se basó en un estudio diagnóstico con el fin de determinar variables y/o indicadores, teniendo enfoques más categóricos multilaterales; donde el diagnóstico social (DXs), pertenece a un área vital de conocimiento para los/as trabajadores/as sociales, generando sistemas marcados por los usuarios ante las demandas generadas por la COVID-19.

El primer esfuerzo por obtener las variables e indicadores que funcionan para la elaboración de la DX en el Hospital de Niños Federico Gómez, México. El artículo se basa en un estudio sistémico documental, exploratorio y transversal, a partir del cual se analizaron 140 trabajos socioeconómicos, en forma de una herramienta educativa utilizada por Trabajadores Sociales mediante enfoques estadísticos y cualitativos que garantizan resultados.

El Trabajo Social, hoy, es una disciplina profesionalmente en las ciencias sociales de todos estos métodos y conocimientos que se deben implementar para influir en las personas a través de un proceso de cambio.

A partir del conjunto de datos, se observa que los Trabajadores Sociales del HIMFG filtraron 975 ocurrencias mediante el uso de Atlas Ti. El análisis revela que las variables más difíciles de encontrar son aquellas que presentan más recuentos, reafirmando su reintegración en la ESE como un mecanismo para abordar los problemas socioeconómicos a los que se enfrentan las familias que afrontan esta enfermedad.

Por otro lado, los autores Correa Arango, Corena Argota, Chavarriaga Estrada, García Valencia y Usme Baena (2018), realizaron un artículo, el cual nombraron, “Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia”, teniendo como objetivo presentar las tareas realizadas por los Trabajadores Sociales dentro del ámbito de salud, en particular en hospitales y clínicas de la ciudad de Medellín.

El Trabajo Social es investigación cuando se pide que se haga algo, pero surgen preguntas éticas que implican una indagación, es por eso que la investigación se lleva a cabo de manera que se mantenga la integridad y los estándares éticos mientras se aprende a diseñar intervenciones.

El proceso es reflexivo y crítico, conduce al desarrollo de modelos de intervención para mejorar la vida social que se utilizarán para abordar problemas sociales basados en los hallazgos, cabe mencionar que los Trabajadores Sociales laboran en una variedad de intervenciones, desde intervenciones directas hasta la investigación, generando una planificación, para posteriormente llevar a cabo la intervención, la cual deben estar en contacto con las personas para lidiar con situaciones complejas, auxiliándose en los programas y políticas sociales necesarios para gestionar la intervención conforme a los parámetros solicitados por la institución.

Hernández, A. (2017), en su artículo “Los riesgos de la profesionalización del Trabajo Social en España”, pretende examinar críticamente el proceso antes mencionado, identificando los beneficios y riesgos que ha traído la institucionalización y el reconocimiento académico de la disciplina.

El Trabajo Social como profesión se ha establecido, pero la profesionalización también ha venido acompañada de problemas de desprofesionalización, esto incluye inseguridad, subcontratación, burocratización y la fragmentación del conocimiento que disminuye la autonomía profesional.

El Trabajo Social siempre ha buscado una atención integral en el ámbito de la salud, equilibrando las dimensiones subjetivas (clínicas) y objetivas (socioeconómicas). Pero la investigación socioeconómica puede limitar la libertad de las profesiones, sin embargo, los obstáculos están ahí, pero siguen siendo importantes para visibilizar las desigualdades y para promover la participación comunitaria en la salud.

2.1.3 Ámbito jurídico.

En su artículo "Fundamentos para una Guía Técnico-Científica de la Pericia en Trabajo Social", en la revista Trabajo Social UNAM (2026), José Ángel Díaz Rodríguez aborda la pericia en trabajo social en México, como un aspecto técnico – científico.

El objetivo del artículo es presentar elementos objetivos para la toma de decisiones en el entorno judicial y administrativo, para ello se consideró la evolución social, las condiciones de vida, la dinámica familiar y las redes de apoyo.

De acuerdo con el autor estudio socioeconómico es una herramienta metodológica para recopilar información estructurada sobre ingresos, vivienda, empleo y necesidades básicas; esta información se debe de interpretar junto con criterios de observación profesional y análisis de indicadores sociales.

El autor enfatiza el rigor metodológico y la base ética que se debe de seguir en los informes periciales, los cuales se convierten en insumos probatorios, también subraya que el Trabajo Social forense debe de ser objetivo y debe de evitar subjetividades.

La propuesta de Díaz Rodríguez sitúa el estudio socioeconómico como la clave para visualizar desigualdades y factores de riesgo social, facilitando así decisiones informadas sobre personas en situaciones vulnerables, permitiendo generar un informe más específico.

Jordan Vladimir Tello Ibarra (2024), "Reintegración Social Basada en Aperturas: Una Propuesta desde la Perspectiva del Reconocimiento de la Justicia Social," publicado en la Revista de la Universidad de Guanajuato, el autor critica el modelo convencional de reintegración social, en el cual la libertad legal no garantiza la reintegración.

Tello sugiere un enfoque basado en la teoría del reconocimiento y la justicia social, la cual busca abrir puertas relacionales o estructurales que promuevan de manera cómoda los derechos y vínculos que se estén incorporando a la vida cotidiana.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, la exclusión va más allá del proceso penal, respondiendo a la desigualdad previa y a las barreras burocráticas que se registran dentro del proceso; el análisis socioeconómico que se les llega a realizar al momento de su ingreso de la persona privada de la libertad (PPL), resulta productivo para la identificación de redes de apoyo y factores que afecten la reintegración.

El autor sugiere un cambio de enfoque hacia la justicia social, uno que reconozca la dignidad y la restauración de los derechos, incluyendo la intervención de manera más integral, contextualizada y multidisciplinaria.

Adolfo Montoya (2023) en su artículo, "Desigualdad Socioeconómica y Acceso a la Justicia: Aportes de la Conciliación Administrativa," publicado en la revista de posgrado de la facultad de derecho de la UNAM, aborda el tema de la desigualdad socioeconómica.

Montoya relaciona la desigualdad socioeconómica y el acceso a la justicia, desde la perspectiva de la desigualdad económica, señalando la desigualdad al conocimiento de los derechos, sino también a la capacidad de las personas para utilizar mecanismos de defensa, permitiendo que la conciliación administrativa sea una alternativa más accesible y económicamente más viable para los sectores vulnerables.

El autor también considera el hecho de que el acceso a la justicia depende de factores materiales, culturales e informativos como el ingreso y el capital social, es aquí donde la conciliación toma un mayor auge debido a la equidad de procesos y el apoyo institucional que incluye la labor de los Trabajadores Sociales para que actúen como mediadores.

2.1.4 Ámbito empresarial.

En Alcívar Medranda (2017), titulado "El Trabajador Social en el Sector Ganadero: Un Estudio de Caso del Cantón Chone-Manabí", que tiene como objetivo medir el papel del Trabajador social en la industria ganadera desde el punto de vista empresarial.

Medranda señala la intervención social como potenciador del talento humano, abordando los problemas internos de la empresa, beneficiando a la misma y a los empleados dentro de ella, logrando un bienestar organizacional.

Desde la perspectiva de Trabajo Social se revelan dinámicas socioeconómicas complejas, las cuales afectan la productividad, como las relaciones laborales y las necesidades familiares, para que el Trabajador social actúe como agente de cambio es necesario tener un diagnóstico previo de la empresa.

El autor señala que la investigación se basa en métodos históricos y en entrevistas, donde se muestra que Trabajo Social puede adaptarse al sector empresarial, logrando conseguir políticas más humanas y sostenibles, consolidado la participación de Trabajo Social no solo beneficiosa para las personas, sino que también más estratégica para el bienestar del talento humano (habilidades y gestión del personal).

En el artículo "Empoderamiento del Ecosistema Empresarial: Impulsando el Desarrollo Socioeconómico en Ecuador" (Vinuela & Consuegra, 2024) publicado por la Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, los autores señalan que otros gobiernos autónomos también necesitan un mejor nivel socioeconómico para lograr un alto rendimiento empresarial.

Los autores mencionan al ecosistema empresarial de Ecuador, el cual es clave para el desarrollo socioeconómico en el artículo, destacando como el emprendimiento, las innovaciones, las redes de apoyo, así como las políticas públicas son interdependientes de la economía y la calidad de vida.

El desarrollo empresarial debe entenderse como un proceso más amplio e incluyente, relacionado con la creación de empleos y el fomento social, sin embargo, también es señalada la desigualdad para acceder a los recursos, la cual afecta la sostenibilidad empresarial.

Los autores proponen fortalecer las capacidades locales, promoviendo la innovación y el desarrollo e vínculos entre sectores, enfatizando el éxito en el ámbito productivo se encuentra influenciado por determinantes factores sociales.

Marco Fernando Salazar Valenzuela y el Dr. Paolo Arévalo Ortiz, Ph.D (2025) en la edición de Reincisol presentan su artículo “Intervención del Trabajo Social en la Prevención de Riesgos Psicosociales Identificados en los Trabajadores de Muebles El Bosque S.A.”, analizan el papel del Trabajador Social en la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa se basó en el aumento del ausentismo y la rotación de personal, así como en la reducción de la productividad.

Los autores señalan la particularidad de la carga de trabajo, el liderazgo y la preocupación física, que pueden ser afectados en el trabajo, es por eso que el modelo de intervención necesita ser trabajado en campo, para abordar el ausentismo y la reducción de la productividad, así como afectar la dinámica laboral.

Los autores visualizan los riesgos psicosociales como factores estructurales que afectan la calidad de vida y el rendimiento de los trabajadores, estos riesgos son altos, por lo que se debe de tomar medidas preventivas para reducirlos, en esta situación Trabajo Social propone una intervención alternativa donde actué como mediador y promueva un buen ambiente laboral

Por otro lado, Liz Doneth Pastor Morillo (2025) en su artículo “Intervención Profesional del Trabajador Social en el Sector Empresarial: Propuesta de un Modelo Metodológico” (Nueva Acción Crítica No. 19) se refiere a un modelo de intervención de Trabajadores Sociales en el ámbito empresarial.

Pastor habla de un modelo para la participación de los Trabajadores Sociales en el sector empresarial, también explica como este debe hacerse de manera sistemática y contextualizada, donde se tome en cuenta no solo la eficiencia, sino también la

consideración de las condiciones laborales y sociales de las necesidades de los trabajadores.

Pastor comenta que el estudio socioeconómico es una herramienta fundamental para el diagnóstico, la identificación de necesidades y los factores de riesgo, una vez identificados se procede a la prevención estratégica donde se utiliza técnicas de recopilación de información para abordar conflictos laborales y padecimientos sociales, para al final obtener la visión integral, que es la encargada de promover la gestión del talento humano que se considere apto.

La mayoría de los estudios en esta sección son estudios internacionales, lo que implica que la investigación necesita expandirse en México, particularmente en el contexto empresarial, para crear modelos de intervención más efectivos y relevantes.

El área de investigación socioeconómica es la educación y la salud, y la investigación internacional es más prevalente en esta área, destacando la baja participación de los mexicanos en esos campos. La investigación en los campos legal y empresarial es más nacional, mientras que la investigación legal tiene un enfoque particular, siendo el campo legal muy relevante, sin embargo, las investigaciones en campos menos explorados, como el campo empresarial, debe fortalecerse para utilizar y comprender mejor los estudios socioeconómicos en otros campos fuera de su campo de origen.

Capítulo 3 Marco teórico.

3.1 Conceptualización de Trabajo Social.

Trabajo Social es una profesión basada en la fe religiosa, la cual consistía en dar a los demás, este espíritu humanitario sigue permaneciendo dentro de las nuevas generaciones, logrando resaltar a la profesión con su compromiso con el bienestar humano y social dentro de sus distintos niveles (individual, grupal y comunitario).

Richmond (1917) y su participación en la sistematización del Trabajo Social como disciplina, conservando la visión de los pioneros en ayudar al individuo, dentro de su trabajo clínico y un contexto de estudio para desarrollar la teoría y la metodología de la intervención de casos.

Jane Addams (1920) fue una de las primeras en abogar por el Trabajo Social moderno, al promover una visión de la intervención social centrada en el análisis integral de las condiciones de vida y contextualizar la vida de un grupo social o individuos.

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2014) define al Trabajo Social como una profesión que promueve el cambio, genera el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento de las personas a través de los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y el respeto por la diversidad.

El objetivo del Trabajo Social es mejorar la calidad de vida de las personas, comunidades, grupos, y sociedades a través de los derechos humanos, el bienestar, así como la justicia social para conseguir una vida más humana y ética para todos.

Como ha señalado recientemente Carballada (2020), para revertir las condiciones que generan desigualdad, el Trabajo Social debe asumirse como una práctica crítica. El Trabajo Social es reflexión transdisciplinaria y acción estéril al servicio del cambio social en interés de los derechos humanos.

3.2 Trabajo social en las distintas áreas.

El Trabajo Social actúa profesionalmente, logrando adaptarse a cambios sociales, económicos y culturales, lo que ha permitido generar un campo de acción más amplio, sobresaliendo los siguientes ámbitos:

3.2.1 Salud.

Los Trabajadores Sociales desempeñan un papel crucial en el ámbito de salud, defendiendo las necesidades humanas, apoyando a personas, a sus familiares y a las comunidades, a través de la promoción de la inclusión y el empoderamiento de quienes padecen una enfermedad de carácter físico o mental (Martínez, 2019).

3.2.2 Educativo.

Trabajador social actual en instituciones educativas fomenta la convivencia, la inclusión escolar y la prevención del abandono, asesorando a estudiantes, padres de familia, personal academia y a la comunidad en general. (Gómez M. &, 2021)

3.2.3 Comunitario.

Los/as Trabajadores/as Sociales actúan como mediadores comunitarios, defensores y planificadores, promoviendo la participación ciudadana, así como el desarrollo social para mejorar las condiciones de vida, atreves de fomentar el cambio social sostenible (Carballeda, 2020).

3.2.4 Jurídico.

El Trabajador Social con el rol de mediador, investigador, asesor y especialista en el área no solo evalúa, sino que también pone a prueba la realidad social en la que están inmersos los implicados y protege sus derechos antes, durante y después de las comparecencias ante los tribunales mediante informes técnicos, tareas de asesoría directamente sobre el propio individuo, en las que se toman las decisiones judiciales (López, 2018).

3.2.5 Laboral.

En el ámbito del trabajo, el Trabajador Social actúa más como un mediador que ayuda en la resolución de conflictos, y además sugiere algunas prácticas que pueden ayudar a las personas a lograr el bienestar y a planificar mejor programas de bienestar social que les permitirán identificar todas aquellas necesidades de la empresa de vez en cuando, para que puedan contribuir a un mejor ambiente laboral.

3.3 Evolución histórica del Trabajo Social en México y su vinculación con el ámbito laboral.

El Trabajo Social en México también comparte el mismo origen, ya que surgió de programas de políticas de asistencia pública en la década de 1930. Las primeras escuelas de Trabajo Social (importadas de Europa y Norteamérica) fueron diseñadas para emprender acciones orientadas a ayudar a las personas a lograr el bienestar, enfocando su trabajo inicial en la erradicación de la pobreza, como indica Vázquez (2009).

Formada como trabajadora social: el pasado y cómo da forma al futuro. Cómo ha cambiado el Trabajo Social a través de las décadas en México: de los años 1930 hasta la actualidad. A partir de los años cincuenta y durante la década de los setenta hubo una consolidación nacional del Trabajo Social como profesión y se institucionalizó bajo entidades como el IMSS, el DIF o incluso las Tarjetas de Salud y Educación, con atención a la asistencia social, los derechos humanos y la planificación para el desarrollo.

A partir de los años 1980 y 1990, influenciado por corrientes críticas, se adoptó una perspectiva más analítica orientada a alcanzar las causas estructurales de las problemáticas sociales. Se fortaleció su dimensión comunitaria, educativa y organizacional, buscando incidir en políticas públicas y procesos de participación social (Carballeda, 2020).

En el ámbito laboral, el Trabajador Social se vincula al desarrollo organizacional y al bienestar de los trabajadores. Desde las décadas de 1980 y 1990, los profesionales del área comenzaron a incorporarse en empresas públicas y privadas, con funciones en recursos humanos, relaciones laborales, seguridad e higiene, resolución de conflictos y clima organizacional (Hernández L., 2020). Su intervención pasó de brindar apoyos asistenciales a impulsar los procesos de integración, motivación, equidad y responsabilidad social empresarial.

3.4 El papel del Trabajador Social en el ámbito empresarial.

El Trabajador Social actúa como gestor del bienestar social y como un agente de cambio dentro de la organización, contribuyendo a un mejor clima laboral y a la productividad. A continuación, se muestra un cuadro conceptual con áreas de intervención y funciones clave:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	FUNCIÓN
Bienestar y calidad de vida laboral	Gestión de servicios y programas sociales.
Relación Obrero – Patronal	Asesoría, conexión y mediación laboral.
Estudio y diagnóstico social	Investigación e identificación de necesidades del colaborador.
Desarrollo del Personal	Introducción, Capacitación laboral, seguimiento y evaluación de desempeño.
Vinculación con la comunidad	Extensión Empresarial.

Tabla 1. Áreas de intervención y funciones del trabajador social. Elaboración propia, 2026.

Desde la perspectiva de Yolanda López y Juan Carlos G. (1995) proponen un método el cual incluye un estudio al personal que se encuentra laborando en la empresa, realizando un diagnóstico del clima laboral, a través de la obtención de información, las técnicas que proponen ejecutar son: entrevistas y dinámicas grupales, de esta manera se fomenta uno de los principios de Trabajo Social, la cual es la participación.

La autora Isabel Del Villar Cuerda (2015) habla sobre cómo las distintas formas de gestión empresarial están convirtiendo conceptos reconocidos por Trabajo Social como suyos, algunos de ellos son: voluntariado, diversidad, relaciones con la comunidad, integración, etc. Esto lo llega a percibir como algo bueno, ya que

comenta que el Trabajador Social tiene la oportunidad de incorporar su experiencia y conocimiento en el área de Recursos Humanos, permitiendo generar una oportunidad para Trabajo Social en el ámbito empresarial. En el escenario empresarial el Trabajador Social tiene la capacidad de afrontar la realidad compleja que también necesita de su “mirada”.

El Trabajo Social en el ámbito empresarial, se orienta hacia la búsqueda de un bienestar laboral. Las funciones que llegan a tener los profesionales se canalizan a partir de diferentes programas tales como: área administrativa, talento humano y salud ocupacional. (Paredes, 2015).

De acuerdo con las autoras Eva Alcívar Medranda y Jessica N. Coveña Verduga (2017) el Trabajo Social se ha convertido en una brecha donde los profesionales buscan innovar y beneficiar no solo al empresario, sino también a los trabajadores y a la imagen de la empresa; además evidencian que la profesión de Trabajo Social puede incurrir en cualquier área de su actuar profesional, las autoras presentan dos grandes áreas de actuación como: disciplina académica y ámbito de conocimiento.

3.5 Aportes del Trabajo Social en el área de Recursos Humanos.

El Trabajador Social aporta una visión humana, ética y social al manejo de personal, su intervención busca promover el bienestar, la inclusión y la equidad dentro del entorno de trabajo, contribuyendo al desarrollo integral de los trabajadores, fortaleciendo así la cultura organizacional.

Citando a Anttonen (2016) su principal objetivo que tienen los Trabajadores Sociales dentro de las empresas es mejorar el bienestar de los empleados, cumpliendo los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente a través de la aplicación de métodos y técnicas del Trabajo Social.

Según Herrera el TSE (Trabajo Social Empresarial) es:

Una especialidad que identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades en la empresa, referido a su organización y el desempeño de los empleados, desde una perspectiva integral tomando en cuenta aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de identificar las relaciones productivas y humanas que permitan el aumento de la productividad, a través de un ambiente cordial y agradable (Herrera, 2010).

Entre sus principales aportaciones que tiene Trabajo Social se encuentran la detección y prevención de problemáticas sociales, el cual puede afectar el desempeño laboral, como conflictos familiares, violencia, estrés o desigualdad. Desde el punto de vista organizacional contribuye ayudando a diseñar políticas de inclusión, diversidad y participación.

Según Hernández (2020), su labor humaniza la gestión del talento humano al equilibrar necesidades del trabajador con los objetivos de la empresa. Su enfoque integral y ético fortalece la productividad, la convivencia y la sustentabilidad social dentro de la empresa.

3.6 Herramientas metodológicas.

3.6.1 Técnica y un instrumento.

Dentro del ámbito empresarial, el Trabajo Social ha fortalecido su participación en el área de Recursos Humanos, particularmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Su intervención se orienta a la obtención, análisis y validación de información social, económica y familiar de los candidatos, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones organizacionales de manera ética y objetiva.

Para ello el Trabajador Social hace uso de diversas técnicas e instrumentos que permiten comprender el contexto integral del aspirante y evaluar factores que pueden influir en su desempeño laboral.

Instrumentos y técnicas aplicadas en el Trabajo Social.

Concepto	Definición	Aplicación en Trabajo Social	Autor
Instrumento	Es el recurso o medio utilizado para registrar, organizar y sistematizar la información obtenida durante la intervención profesional	El Trabajador Social utiliza instrumentos como el estudio socioeconómico, guías de entrevista, formatos de observación y notas de campo para recopilar información de manera estructurada.	Ander-Egg (2000)

Técnica	Es el procedimiento metodológico que permite obtener información, intervenir o analizar una realidad social de manera organizada.	Trabajo Social emplea técnicas como la entrevista, la observación y la visita domiciliaria para conocer el contexto social y familiar de las personas.	Kisnerman (1984)
Entrevista	Técnica basada en la comunicación directa entre el profesional y el participante, con el objetivo de obtener información relevante.	Permite reconocer aspectos personales, laborales, familiares y sociales del candidato dentro de procesos de selección de personal.	Ruiz Olabuénaga (2024)
Observaciones	Técnica que consiste en percibir y analizar de manera intencionada conductas, actitudes y condiciones del entorno social.	El Trabajo Social observa las condiciones de vivienda, dinámica familiar y comportamiento del candidato para complementar el diagnóstico social.	Ander-Egg (2000)
Visita domiciliaria	Técnica de intervención que se realiza en el domicilio de la persona para conocer directamente su contexto social y económico.	Se utiliza para validar la información proporcionada en el estudio socioeconómico y corroborar	Sánchez (2020)

		condiciones reales de la vida.	
Estudio socioeconómico	Instrumentó metodológico que recopila información económica, social, familiar y laboral de una persona o familia.	Permite analizar la situación integral del candidato y apoyar a la toma de decisiones en el proceso de reclutamiento	Fernández, Lorenzo y Vázquez (2012)
Notas de campo	Registro escrito donde el profesional documenta observaciones, experiencias y acontecimientos relevantes durante la intervención.	Ayuda a sistematizar información obtenida durante las entrevistas y visitas domiciliarias para posteriormente analizarla	Flick (2007)
Guía de entrevista semiestructurada	Instrumento compuesto por preguntas abiertas y flexibles que orientan la conversación hacia temas específicos.	Facilita la obtención de información detallada sobre experiencias, percepciones y condiciones sociales de los participantes.	Babativa etc. (2024)

Tabla 2. Instrumentos y técnicas aplicadas en el trabajo social. Elaboración propia, mayo 2026.

3.6.2 Definición de estudio socioeconómico.

La aplicación de los estudios socioeconómicos llega a ser una de las funciones que desarrollan los Trabajadores Sociales, proporcionando la información necesaria por el instrumento, además de permitirle al Trabajador Social conocer su contexto. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2014), la palabra socioeconómico se desglosa en dos términos, el primero socio que refiere al aspecto social y económico que se relaciona con la economía.

Los Trabajadores Sociales realizan los estudios socioeconómicos con las técnicas de entrevista y visita domiciliaria, obteniendo los datos pertinentes al propósito del estudio, este se aplica para determinar el nivel socioeconómico de las personas en instituciones asistenciales, de salud, jurídicas; en el proceso de selección de personal, y en la valoración del otorgamiento de prestaciones económicas, como las becas escolares (Fernández, Tomás; Lorenzo, Rafael y Vázquez, Octavio, 2012).

El Trabajador Social argentino Natalio Kisnerman (1984), en teoría y práctica de Trabajo Social Comunitario, elabora un estudio para constatar las características y el actuar de las clases sociales, en tres dimensiones: trabajo, educación y vivienda, mediante los siguientes indicadores socioeconómicos.

Vásquez (2014) alude a que la asistencia social es comprendida especialmente por dos perspectivas: “como resultado histórico de la lucha de clases subalternas y como un conjunto de prácticas directas o indirectas del aparato estatal, con el aparente objetivo de compensar la exclusión de las clases trabajadoras”.

Desde la perspectiva de esta investigación, el estudio socioeconómico es un instrumento que evalúa de manera detallada la información que reúne y analiza durante la visita domiciliaria del candidato que permite conocer la viabilidad del mismo para la vacante, a través de su situación económica, social y laboral.

3.6.3 La visita domiciliaria como herramienta del Trabajador Social.

La visita domiciliaria es una técnica clásica del Trabajador Social, la cual se define como el proceso de acudir al domicilio del usuario para observar, analizar y comprender su realidad del usuario (Sánchez, 2020).

De acuerdo con Ander-Egg (2000), la visita domiciliaria “constituye un medio privilegiado para captar las condiciones de vida reales del sujeto y su familia, así como los elementos del entorno que inciden en su comportamiento social” (p. 115).

Dentro del ámbito empresarial, la visita domiciliaria puede adecuar al proceso de reclutamiento y selección, permitiendo evaluar factores socio familiares, de convivencia, de estabilidad emocional y laboral, una ventaja que presenta el estudio es que se realiza de manera presencial, esto ayuda a corroborar la información proporcionada por el candidato, logrando que la evaluación sea realizada de manera más ética y objetiva.

Según Ander-Egg en el diccionario de Trabajo Social indica que la visita domiciliaria “Es aquella técnica que desarrolla asistente social a un hogar. Tratando de tomar contacto directo con la persona o/y su familia, en el lugar donde vive con fines de investigación” pp.85 (2017), por lo tanto, se considera que esta actividad genera una perspectiva más completa de la contextualización y veracidad de la colecta de información previamente obtenida.

Mientras revisábamos las notas de conocimiento teórico en el curso sobre Enfoques e Intervención Individual del Dr. Raúl García y la Mtra. Claudia Dueñas (enero – julio 2023), la intervención basada en casos promueve la investigación participativa utilizando técnicas y herramientas que se basan en la tarea de investigación y el tema de interés para triangular la información sobre un área de oportunidad en el campo de interés para dar intervenciones de buena calidad e individualizadas.

Y así comenzaremos con el uso de dicha técnica, para ello es necesario que es en las etapas: Investigación, Diagnóstico y Planificación. Es científicamente sólida y

profesional debido al enfoque basado en casos de Mary Richmond (1917) en su libro Diagnóstico Social.

Para conectar estos elementos con esta línea de investigación, podemos asignar a la intervención del trabajo social en las prácticas de contratación en el sector privado lo que se llama intervenciones de visita domiciliaria, implementadas a través de varias técnicas, que se utilizan tanto como medio de recopilación de información práctica como instrumento durante los procesos de selección estatal, que servirán para el estado de Querétaro.

3.6.3.1 La visita domiciliaria cuenta con una estructura metodológica de 4 etapas.

Para la cadena de las siguientes etapas, una tras otra se relacionan en forma cronológica porque la realización de visitas domiciliarias sirve como una técnica fundamental para la recopilación de información que alimenta el proceso de discriminación de datos, la cual no tiene que ver con la contratación de personal, y esto solo se enfocará en el Sector Económico y el ámbito empresarial del estado de Querétaro.

Proceso	Elementos	Función	Relevancia
Planeación	Plazos, seleccione una fecha y una hora para lograrlo.	Esta es una guía semiestructurada del proceso para observar lo que necesitas.	Ayuda a diferenciar la información que casi no tiene que ver con el diagnóstico.
Ejecución	Examinar los fundamentos socioculturales de la candidata que la impulsan a actuar para establecer una visita domiciliaria.	Recopilar información sobre el propósito de la investigación.	Esto permite la triangulación y la validación del material recopilado previamente.
Registro	Resumen y síntesis para la sistematización de la información.	Identificar áreas y habilidades que se prestan a integrarse en el mundo de los negocios.	Evalúa los pros y los contras de ambos candidatos para los puestos de trabajo

			que ofrecen las empresas.
Análisis	La candidata es evaluada: apta, apta con condiciones o no apta.	Esto es lo que decide el reclutador, también con un análisis socioeconómico para ver si puede ser sostenible y encajar en comparación con otros solicitantes o no, en estas condiciones para este tipo de puesto.	Esto varía según el tipo de empleos que se ofrezcan y lo que representa tu empresa, pero deja muy claro cómo aceptas o rechazas contratar a tus candidatos.

Tabla 3. Estructura de la visita domiciliaria. Elaboración propia, 2026.

Lo que significa que, desde esta perspectiva, una solicitud de visita domiciliaria será poco más que un ejercicio teórico, porque el proceso de incorporación de los candidatos al negocio debe realizarse de manera práctica en cada caso y puesto individual, a través de lo que se ofrece.

3.6.4 Fundamentos teóricos del Trabajo Social.

Para poder sistematizar la metodología es necesario retomar las teorías que Trabajo Social tiene, sobre todo, enfocadas a la relación entre el individuo y su entorno, por esta razón que se consideraron las siguientes teorías:

Teoría del sistema ecológico de Bronfenbrenner (1987):

La teoría plantea que para conocer a un individuo es necesario conocer cómo interactúa con su entorno, ya que el desarrollo humano es resultado de la interacción entre la persona y los diferentes sistemas, mismos que se dividen en 4 niveles (micro, meso, exo y macro), los cuales interactúan e influyen en la vida cotidiana del candidato.

Esta teoría proporciona un análisis que permite comprender cómo el entorno familiar, laboral, religioso y comunitario influyen en el comportamiento del candidato, mismas que interfieren en su desempeño laboral, además de evaluar factores que proporcionen información sobre la adaptabilidad del candidato en el ámbito laboral.

Teoría de la intervención social:

Según Ander-Egg (2000) el Trabajador Social interviene de manera organizada, racional y ética, para actuar sobre la realidad social, tomando en cuenta las necesidades, para posteriormente intervenir, pero antes es necesario tener la información necesaria para planificar, ejecutar y evaluar.

Esta teoría retoma la importancia de tener un procedimiento estructurado, para poder recopilar la información mediante técnicas y herramientas profesionales, logrando consolidar un diagnóstico integral, el cual permita comprender el fenómeno que se está presentando.

Enfoque del bienestar laboral:

Gómez (2019) plantea que el trabajo no debe enfocarse únicamente en la producción, sino como un espacio que influye en la calidad de vida, este enfoque considera que el bienestar laboral depende de diversos factores como: económicos, familiares, emocionales y físicos.

En cuestión de la visita domiciliaria, permite comprender cómo las condiciones socioeconómicas y familiares del candidato pueden impactar en sus niveles de bienestar, esto influye en su desempeño, la forma en la que se integran al equipo y la permanencia que pueden tener dentro de la empresa.

3.7 Recursos Humanos.

Recursos humanos, o también conocidos como RRHH, se refiere principalmente al departamento encargado de gestionar a las personas que se encuentran laborando dentro de una empresa u organización, abarcando desde el proceso de reclutamiento, la contratación, el desenvolvimiento que va teniendo el empleado durante sus primeros meses, considerado su bienestar (físico y social), hasta la desvinculación con la empresa.

El área de recursos humanos es esencial en las organizaciones, encargándose de gestionar y desarrollar el capital humano, teniendo como objetivo principal el de asegurar que los trabajadores realicen de manera efectiva, contribuyendo así al bienestar laboral, consiguiendo cumplir con los objetivos y metas de la empresa.

De acuerdo con autores como Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart y Pratick Wriht (2020) definen Recursos Humanos como “el conjunto integral de conocimientos, habilidades, talentos y capacidades que las personas aportan a una organización para contribuir a su éxito y competitividad en el mercado”.

Por otra parte, Casico (2025) lo define como la unidad organizativa dedicada a gestión del talento humano, desde la selección hasta el desarrollo profesional, implementando políticas que promuevan un entorno laboral favorable y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Considerando lo abordado anteriormente, se puede concluir que los recursos humanos tienen 3 funciones claves, las cuales son:

- Reclutamiento y selección: atraer y elegir a candidatos aptos.
- Capacitación y desarrollo: fomentar habilidades y motivaciones.
- Evaluación y compensación: medir el desempeño y establecer remuneraciones.

El área de recursos humanos juega un papel crucial en la capacitación y el desarrollo del personal, proporcionando conocimientos y habilidades necesarias para adaptarse a cambios organizacionales y tecnológicos. Según Gary Dessler (2011), este proceso maneja el rendimiento laboral mediante cursos y/o talleres.

Además de encargarse de la administración de salarios, prestaciones y contratos laborales, asegurando la justicia en las remuneraciones y el cumplimiento de normativas legales. Promoviendo el clima laboral saludable, favoreciendo la comunicación, el trabajo en equipo, consiguiendo un incremento en la motivación y en el compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

El Trabajador Social, representando a las y los Trabajadores Sociales, interviene en el bienestar laboral, mediando entre la empresa y los empleados para abordar problemáticas con el fin de mejorar la estabilidad laboral.

Por todo lo anterior, Recursos Humanos es pieza clave para el actuar de las empresas, debido a que toman una postura crítica a la hora de ejecutar sus actividades, como el reclutar al personal capacitado, siendo este uno de los activos más valiosos de las empresas, por esta razón se implementan estrategias organizativas que ayuden a alcanzar el potencial de los empleados cumpliendo con los objetivos, metas y políticas organizacionales que tiene la empresa.

3.7.1 Aportes del Trabajo Social en el área de Recursos Humanos.

El Trabajador Social aporta una visión humana, ética y social al manejo de personal, su intervención busca promover el bienestar, la inclusión y la equidad dentro del entorno de trabajo, contribuyendo al desarrollo integral de los trabajadores, fortaleciendo así la cultura organizacional.

En desacuerdo con Anttonen (2016) su principal objetivo que tienen los Trabajadores Sociales dentro de las empresas es mejorar el bienestar de los

empleados, cumpliendo los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente a través de la aplicación de métodos y técnicas del Trabajo Social.

Según Herrera (2010) el TSE (Trabajo Social Empresarial) es “una especialidad que identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades en la empresa, referido a su organización y el desempeño de los empleados, desde una perspectiva integral tomando en cuenta aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de identificar las relaciones productivas y humanas que permitan el aumento de la productividad, a través de un ambiente cordial y agradable”.

Entre sus principales aportaciones que tiene Trabajo Social se encuentran la detección y prevención de problemáticas sociales, las cuales pueden afectar el desempeño laboral, como conflictos familiares, violencia, estrés o desigualdad. Desde el punto de vista organizacional contribuye ayudando a diseñar políticas de inclusión, diversidad y participación.

Según Hernández (2020), su labor humaniza la gestión del talento humano al equilibrar necesidades del trabajador con los objetivos de la empresa. Su enfoque integral y ético fortalece la productividad, la convivencia y la sustentabilidad social dentro de la empresa.

3.7.2 El proceso de selección de personal.

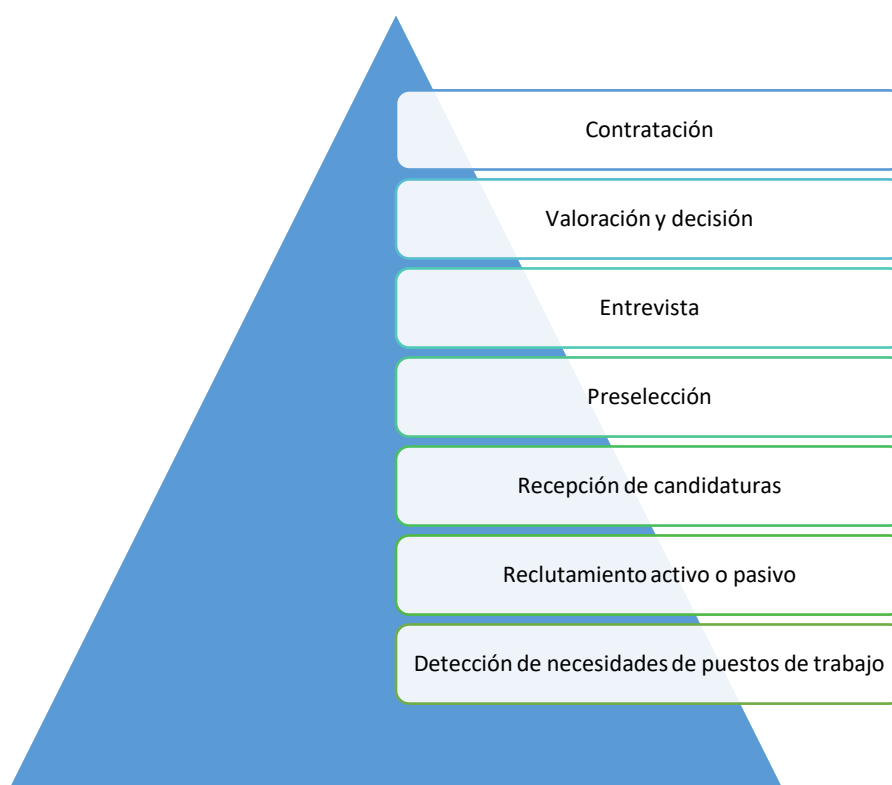
El proceso de selección de personal, se entiende como el conjunto de procedimientos mediante los cuales una organización consigue identificar y seleccionar al mejor candidato que se adecue para el puesto; dentro del proceso la evaluación de competencias técnicas, la experiencia laboral y los resultados de las pruebas psicométricas es una parte clave para considerar al candidato apto.

De acuerdo con Chiavenato (2021), la selección de personal “debe entenderse como un proceso de comparación entre los requisitos del puesto y las características de los candidatos” (p. 224).

Desde la perspectiva de Trabajo Social, este proceso requiere tener un punto de vista del contexto social del candidato, así como de sus redes de apoyo, valores y dinámica familiar, para prever factores que puedan influir en su adaptación al entorno laboral.

3.7.3 Selección de personal.

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. (Laboral, 2008)



Elaboración propia 2026, tomado de (Barcelo, 2017)

Para poder alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario tener personal; es por esta razón que se ha colocado un diagrama donde se puede observar cuál es el procedimiento para reclutamiento y selección básico que llegan a utilizar muchas empresas, donde el objetivo es encontrar al personal, que logre cubrir la vacante, de acuerdo a lo requerido por el área o la empresa.

De manera breve se presentan las actividades que se llegan a realizar dentro del proceso:

- a) Detección de necesidades de puestos de trabajo: se realiza un análisis detallado de los puestos que tiene la empresa, destacando en qué área les hace falta personal para solicitarlo
- b) Reclutamiento activo o pasivo: se llegan a publicar las vacantes en distintas plataformas para atraer el personal.
- c) Recepción del candidato: una vez que el candidato se ve interesado se le da seguimiento para coordinarlo a la realización de la entrevista.
- d) Entrevista: se genera dentro del proceso de selección, donde se aplican varias pruebas, las cuales serán valoradas.
- e) Valoración y decisión: se realiza la valoración del candidato dentro del área requerida, una vez que se ha valorado se toma la decisión si el candidato es apto o no para la vacante.
- f) Contratación: se le notifica al candidato que ha sido aceptado para la vacante.

3.7.4 Proceso de selección de personal.

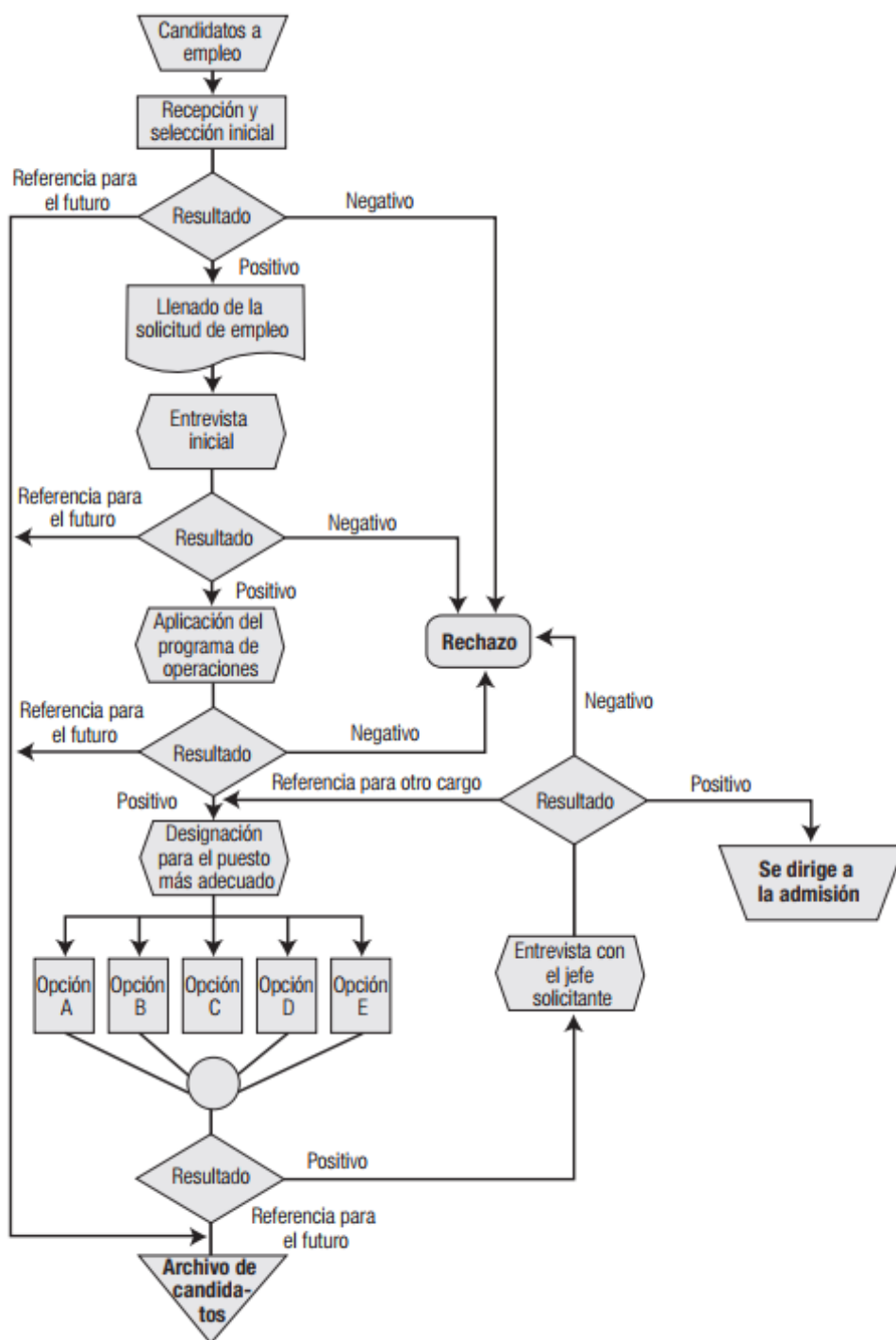


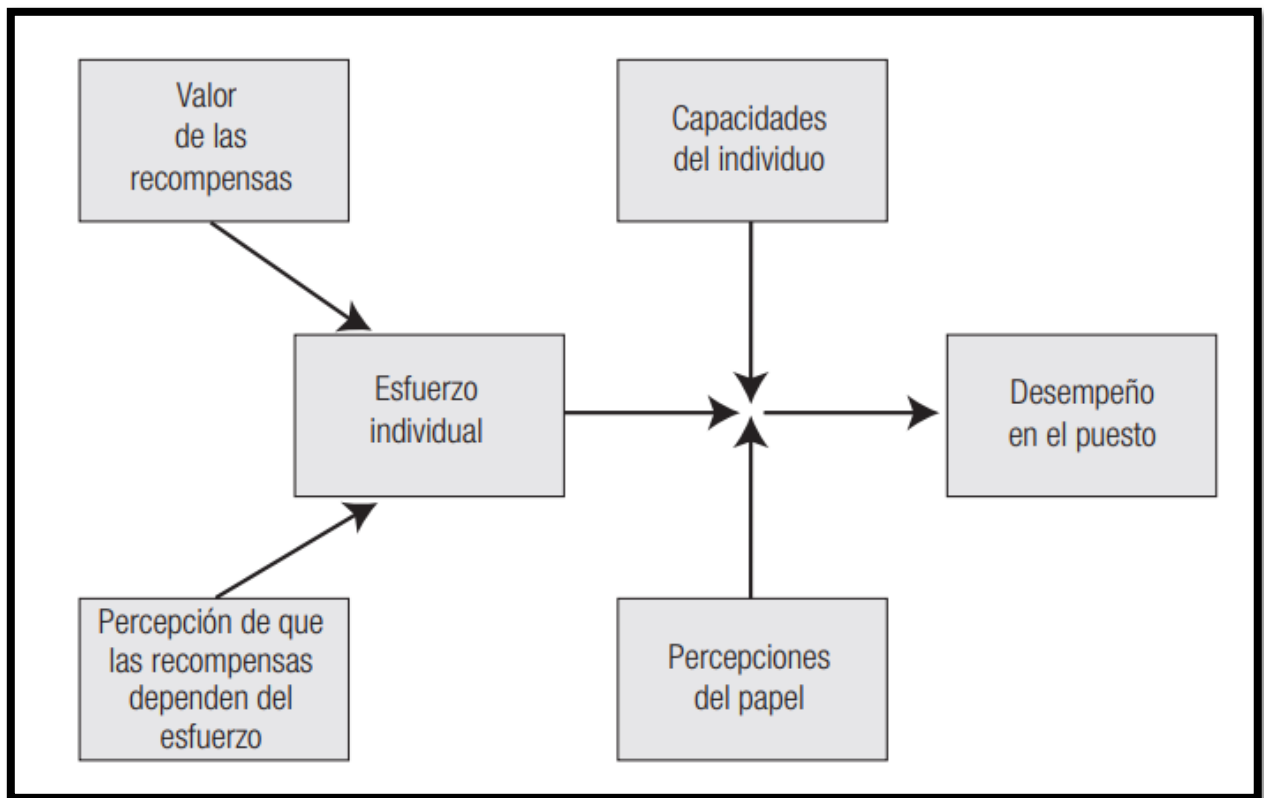
Diagrama de flujo de un sistema de reclutamiento y selección de RH que muestra el modelo de clasificación de candidatos.³ (Chiavenato I. , 2007)

Durante el proceso de selección se llega a realizar una entrevista, donde se ponen a prueba sus conocimientos y habilidades para descubrir si la persona que se está postulando cubre con todas las características requeridas para la vacante.

1. Entrevista de selección	- Dirigidas (con una orientación determinada) - No dirigidas (sin una orientación o libre)
2. Pruebas de conocimientos o habilidades	- Generales - de cultura general - de idiomas - Específicas - de cultura profesional - de conocimientos técnicos
3. Exámenes psicológicos	- De aptitudes - generales - específicos
4. Exámenes de personalidad	- Expresivos - PMK - Proyectivos - de árbol - Rorschach - TAT - Szondi - Inventarios - de motivación - de frustración - de intereses
5. Técnicas de simulación	- Psicodrama - Dramatización (<i>role-playing</i>)

Clasificación de las técnicas de selección. (CHIAVENATO, 2007)

Algo de lo que es preciso mencionar en este apartado, es el tema de las evaluaciones, se llega a realizar una en el proceso de selección y la otra en la evaluación de desempeño.



Factores que afectan el desempeño en el puesto. (CHIAVENATO, 2007)

Como se puede observar dentro de la figura se llega a evaluar el esfuerzo realizado por parte del empleado, donde sus capacidades y su percepción juegan un papel importante para el desempeño realizado de su puesto; pero cada cuanto tiempo se tiene que realizar una evaluación de desempeño, Júlia Larrosa (2022) alude que un sistema de evaluación de desempeño se debe realizar por lo menos cada trimestre, donde permita comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos particulares de cada honorario y los organizacionales, de la empresa o el área a la cual pertenezca el empleado.

3.8 Validez de información en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

En el ámbito de la gestión del capital humano, los procesos de reclutamiento y selección son fundamentales para reconocer los perfiles adecuados a fin de satisfacer las necesidades dentro de una organización, teniendo en cuenta que uno de los elementos a valorar es la calidad y validación de la información de los postulantes, y se refiere precisamente a uno de los elementos que dan cuenta del carácter confiable de los procesos.

La contingencia sanitaria que se conoce como COVID-19 ha realizado cambios estructurales en el modo en que las empresas reclutan, evalúan y seleccionan a las personas para el puesto, disminuyendo muchos de los procesos que se realizaban de forma presencial e impulsando otros formatos digitales, como entrevistas o validaciones y estudios socioeconómicos ejecutados a través de plataformas digitales. Lo que podemos denominar este alto nivel de digitalización, el reclutamiento a distancia trae consigo ventajas en el plano de la operación, pero también desafíos asociados a la validez de la información.

Esencialmente los/as Trabajadores/as Sociales en las organizaciones tienen un gran impacto en el bienestar de los/as trabajadores/as y en la mejora del clima laboral, porque permite la identificación de problemáticas que pueden perjudicar su buen desempeño. Con este planteamiento se intentan convertir los lugares de trabajo en lugares más saludables y productivos.

3.8.1 El proceso de reclutamiento y selección de personal antes de la pandemia.

En nuestra región, hasta antes de la pandemia de COVID-19, este proceso se había realizado casi en su totalidad de manera presencial y en términos tradicionales, por parte de las empresas interesadas en atraer talento humano para contratarlos

mediante medios clásicos basados en entrevistas cara a cara, recibiendo documentación física en papel directamente con ellos en las mismas instituciones que las empresas habilitaban para realizar evaluaciones. Fue precisamente este proceso el que representó una función esencial del área de Recursos Humanos, ya que permitió detectar y contratar a aquellos aspirantes que mejor se ajustaban para cubrir las distintas vacantes en cada una de las empresas.

Para Idalberto Chiavenato (2011), el reclutamiento es una forma de atraer a candidatos potenciales y capaces para ocupar puestos en la organización. En el Estado de Querétaro, antes de la pandemia, las empresas dependían de métodos tradicionales como: la publicación de anuncios en periódicos, una cartelera física con ofertas de empleo; colocaban anuncios o volantes en zonas de circulación como centros comerciales y publicaban anuncios promocionales a través de redes telefónicas; por lo tanto, la notificación se realizaba de boca en boca o de empleado a empleado.

Esto también facilitó que tanto los reclutadores como los aspirantes estuvieran presentes físicamente en la etapa de selección de personal, ya que normalmente se invitaba a los candidatos a una entrevista en persona. Esto nos permitió contrastar todas las variables en función de su apariencia física, el lenguaje corporal y los tipos de conductas o acciones que se utilizaron durante su conversación con nosotros. Las evaluaciones psicológicas y médicas también fueron similares.

Debido a esto, cuando el candidato debía estar presente no solo en cada etapa, sino físicamente, en Querétaro se organizaba así por su naturaleza principalmente industrial; también era necesaria la documentación impresa. Esto dio lugar a un aumento de los costos de traslado que, en algunos casos, desperdiciaba tiempo para el aspirante. Como resultado, en algunos casos los candidatos abandonan el proceso cuando se hacía evidente que no obtendrían ingresos en lugar de perder dinero. La forma antigua se mantuvo vigente cuando el reclutamiento no se mezclaba con herramientas digitales.

Asimismo, solo después de la pandemia se pudo dar apoyo a aquellas agencias que habían sido responsables de ejecutar el proceso de reclutamiento, a diferencia

de antes, cuando para crear esas mismas carteleras de empleo organizadas por universidades, gobierno o empresas privadas, se establecen de manera presencial para reclutar una fuerza de trabajo continua y únicamente lo necesario para ese propósito específico.

Del mismo modo, los informes socioeconómicos y las visitas domiciliarias significaban que el trabajador social empezaba a desempeñar un papel cada vez mayor en lo relativo a la selección. Estas actividades permitían comprender mejor la situación familiar, económica y social en la que se ubicaría a los candidatos, y al mismo tiempo servían para verificar (o no) sus relatos durante su contratación. El Trabajo Social hizo su trabajo de proporcionar diagnósticos sociales que permitirían asesorar a las organizaciones sobre la mejor manera de tomar decisiones de contratación basadas en hechos, diseñadas para aumentar su inventario de empleados competentes.

El modelo tradicional tuvo éxito, pero fue costoso, tedioso y dependiente de documentación física. El reclutamiento o estaba impulsado por la digitalización y era lento, además de tener algunas inconsistencias al dar seguimiento a los candidatos.

3.8.2 Transformación del reclutamiento durante la pandemia por COVID-19.

La pandemia obligó a las empresas a cambiar sus procesos y trabajar desde casa, de manera digitalizada se realiza el proceso de reclutamiento, Becerra (2022) en “Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un estudio aplicado a empresas industriales” también señalan que, tras el estallido de la pandemia, las plataformas digitales se han convertido en parte del flujo de trabajo para las partes interesadas en reducir el contacto cercano y las pruebas psicométricas, con o sin una plataforma para la validación.

Las empresas comenzaron a anunciarse en plataformas digitales (LinkedIn, OCC Mundial, Compu Trabajo) y recibieron currículums de candidatos cada vez más frecuentemente en formatos digitales, para realizar las entrevistas se hicieron a

través de las video llamadas mediante aplicaciones (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet) reemplazaron las entrevistas presenciales, permitiendo que el reclutamiento continuara y no se viera afectado por las condiciones de salud impuestas por el gobierno.

El “Estudio socioeducativo del cambio en el proceso de reclutamiento y selección: De métodos tradicionales a 5.0” (2025) muestra cómo la pandemia influyó en la digitalización de los procesos de recursos humanos, por ello las empresas emplearon tecnología para realizar pruebas virtuales a los solicitantes (un ejemplo de esto son las pruebas psicométricas que son comunes en muchas organizaciones) y han permitido que la evaluación de habilidades se realice en línea, incluso si el candidato no está en el trabajo.

Como resultado, ha habido problemas con el acceso a internet y la falta de dispositivos, además de mostrar inconsistencias en el desempeño laboral después de la contratación, aunado a ello se presenta incertidumbre económica, la cual genera competencia entre los candidatos, así como una demanda de flexibilidad y habilidades digitales en el mercado laboral.

Aquí es donde el Trabajador Social aplica sus herramientas para comprender el entorno laboral utilizando herramientas digitales, las cuales han hecho que la contratación sea más ágil, pero los candidatos dudan sobre si proporcionan información del mundo real o informan sobre su comportamiento virtual. En Querétaro, el sector empresarial está adoptando la inteligencia artificial y las redes sociales para competir en el nuevo mercado laboral.

3.8.3 El proceso de reclutamiento y selección de personal después de la pandemia.

La COVID-19 cambió la forma en que las organizaciones reclutaban talento y operaban sus negocios, cambiando un modelo híbrido de tecnología e interacción humana después del confinamiento, ya que la tecnología se convirtió en el vehículo

para la interconexión y las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se utilizaron para conectar a los usuarios.

Logrando tener un mejor proceso de contratación donde podían realizar entrevistas presenciales y entrevistas remotas en su lugar, así que la transformación digital y el uso de la IA para filtrar currículums fueron cambios importantes que siguieron a la pandemia. Esta es una nueva forma de gestionar el talento humano para ahorrar tiempo y dinero, pero algunas empresas en Querétaro todavía tienen problemas con la capacitación y la adaptación a la tecnología (2023).

Las organizaciones están redefiniendo a los candidatos, capacitándolos y guiando sus habilidades hacia trabajos remotos y paradigmas futuros, contemplado habilidades que el empleado llegue a demostrar durante su capacitación, buscando a trabajadores con habilidades como el liderazgo y el trabajo en equipo se harán evidentes después de capacitación.

La tecnología podrá examinar las habilidades en profundidad en la próxima década, la IA podrá hacerlo, así que aquí es donde esta nueva forma de trabajar ha cambiado el panorama a nivel de talento en México, ya que podemos usar sitios web como Facebook, Compu Trabajo, Indeed o OCC, los cuales también están cambiando la forma en que trabajan y el entorno para sus equipos.

La IA ha hecho que la contratación sea sin papel, dado que los perfiles de los candidatos pueden ser evaluados automáticamente, también hay una mejor coincidencia de perfiles con menores costos de tiempo en este grupo.

La pausa post-pandemia presentó algunos desafíos con especialistas que estaban muy bien capacitados para emparejar perfiles, aquellos que no estaban tan bien capacitados en el campo para cubrir la vacante también fueron difíciles de completar y muchos empleados también requirieron apoyo emocional adicional.

La institución de salud y bienestar para el Trabajador Social fue impulsada por los activos del lugar de trabajo y el apoyo emocional en diferentes contextos, permitiendo que las empresas consideren el equilibrio adecuado entre el trabajo y

la vida personal en términos de políticas que van a atraer mucho a los candidatos actuales y futuros.

Ahora tenemos el mercado laboral para esas personas en el México post-pandemia y el mercado laboral estaba muy demandado fuera del sector comercial, por lo que el proceso estaba en marcha, contemplando trabajos en plataformas digitales en el futuro. El cambio en la selección de personal ha revolucionado la forma anterior de hacer las cosas, pero aún plantea un desafío en forma de obstinación tecnológica, fundamento psicológico y retención, que será la próxima etapa en la gestión del talento.

3.9 El papel del Trabajo Social en la validación de información.

El Trabajo Social desde la perspectiva del orden, analiza e interviene en las problemáticas sociales que afectan a individuos, familias, grupos y comunidades; una de las funciones más relevantes es la validación de información social y económica, la cual permite obtener datos confiables, así como objetivos para la toma de decisiones en instituciones públicas y privadas.

En el ámbito empresarial, esta labor adquiere gran relevancia durante los procesos de reclutamiento y selección de personal, debido a que las organizaciones requieren información comprobada sobre las situaciones sociales, familiares y económicas de los candidatos.

La validación de información realizada por los reclutadores (Trabajadores Sociales, Psicólogos, Administrativos, entre otros), permite conocer el tejido integral de las personas, identificando elementos que puedan intervenir en su desempeño laboral, estabilidad emocional y adaptación organizacional; mediante la aplicación de herramientas como entrevistas, visita domiciliaria, observación y estudios socioeconómicos, los profesionistas analizan la realidad social de los candidatos de manera individual, para posteriormente emitir diagnósticos que contribuyen a fortalecer los procesos industriales.

3.9.1 El Trabajo Social y la validación de información.

La validación de información consiste en el proceso de confirmar la autenticidad y vínculo que tienen los datos proporcionados por los candidatos, ya que se corrobora la información documental, así como la interpretación de las condiciones sociales, económicas y familiares que rodean al aspirante.

De acuerdo con Mary Ellen Richmond (1917), el Trabajo Social analiza al sujeto en su contexto social, considerando elementos familiares, económicos y comunitarios.

La validación de información es fundamental para obtener una visión integral y facilitar diagnósticos objetivos, para conseguir lo requerido es necesario utilizar técnicas como las mencionadas con anterioridad, para identificar inconsistencias o factores de vulnerabilidad.

Al validar también se aseguran de que los procesos institucionales sean más éticos y confiables; Ezequiel Ander-Egg recalca que el Trabajo Social busca analizar la realidad social para intervenir profesionalmente y abordar problemáticas, en este caso desde el ámbito empresarial, proporcionando herramientas. Los Trabajadores Sociales se rigen por principios como la confiabilidad, respeto y objetividad, lo que asegura un manejo apropiado de la información, además de la valiosa interpretación que le llegan a dar a los datos obtenidos, generando informes confiables para la toma de decisiones al momento de la contratación.

Los Trabajadores Sociales auxilian a la identificación de las vulnerabilidades laborales, promoviendo programas de apoyo y orientación, además de fortalecer el clima organizacional a través de estrategias que animen un ambiente laboral saludable con relaciones basadas en el respeto.

3.10 Validación de información.

La validación de la información es más aplicable en Recursos Humanos, Trabajo Social y Administración, principalmente, consiste en comprobar si los datos de una solicitud son exactos o no durante el proceso de reclutamiento y selección. Los métodos de validación han evolucionado con la tecnología y los cambios derivados por la pandemia de COVID-19, han permitido verificar la información proporcionada por los aspirantes, pero a su vez se presentan desafíos en materia de seguridad y acceso.

En la administración moderna en el área de Recursos Humanos exigen sistemas de información efectivos, donde la validación de esta no solo mejora la contratación, sino que también reduce riesgos laborales; además, el Trabajo Social aporta una representación completa que fortalece el bienestar y la responsabilidad social empresarial.

3.10.1 La digitalización como herramienta de validación de información.

La digitalización transformó por completo el proceso de recopilación, almacenamiento y validación de información para las organizaciones. Antes de la pandemia, gran parte del proceso de validación aún se realizaba físicamente mediante entrevistas físicas, revisión documental y visitas domiciliarias; sin embargo, el desarrollo tecnológico impulsó el uso de plataformas digitales, bases de datos electrónicos y sistemas automatizados de validación.

En el mundo empresarial, muchos de los procesos, incluido el mencionado anteriormente, se ha vuelto más eficientes y efectivos, gracias al uso de herramientas como formularios electrónicos, video llamadas, firmas digitales y plataforma de gestión del talento humano. Las empresas comenzaron han comenzado a utilizar software especializados para la verificación del historial

laboral, la validación de documentos académicos e incluso realizar entrevistas virtuales.

Proceso de validación	Características	Ventajas	Limitaciones
Entrevistas Virtuales	Uso de plataformas digitales como Zoom o Teams para evaluar.	Reducción de costos y continuidad operativa.	Dificultad para observar el lenguaje corporal y contexto social.
Verificación digital de documentos	Envío electrónico de identificaciones, comprobantes y certificados.	Agilización y facilidad de procesos.	Riesgos de falsificación documental y fraude digital.
Estudio socioeconómicos	Aplicación de entrevistas y cuestionarios en línea.	Mayor rapidez y cobertura geográfica.	Limitada observación directa de vivienda y dinámica familiar.
Visitas domiciliarias híbridas	Mezcla de visitas presenciales y seguimiento virtual.	Permite que la información se valide de manera más completa.	Menor inversión económica, temporal y logística.
Integración de datos personales	Implementación de medidas de seguridad digital.	Información más fiable y asegurada.	Requiere actualización de ciberseguridad, lo que genera egreso extra.

Tabla 4. Proceso de validación. Elaboración propia, 2026.

Asimismo, fue la digitalización lo que hizo posible la extensión geográfica de estos procesos de validación. A través de procesos virtuales, las empresas establecidas en Querétaro comenzaron a contratar personal de otros territorios del país, eliminando barreras físicas como la distancia y la movilidad. Esto dio lugar a una mayor agilidad organizacional y reforzó los arreglos de trabajo híbrido y remoto.

3.10.2 Limitaciones de la validación de información durante la pandemia.

La pandemia de coronavirus fue un doble golpe para las arquitecturas corporativas y las personas que trabajaban en ellas en el terreno cuando se trataba de validar información, logrando introducir protocolos de salud, esquemas de contención, protocolos de distanciamiento social, y la validación a través de métodos tradicionales en persona no fue fácil.

Los procesos de trabajo pudieron volverse dinámicos tanto para los socios en la academia como en las industrias muy rápidamente, debido a la pandemia, hubo una presencia limitada en el sitio (el personal solo estaba disponible a través de llamadas telefónicas, video llamadas y medios digitales) , lo que produjo una serie de llamadas de seguimiento con candidatos y validación de información; pero estas herramientas que permitieron cierto progreso también significaron un mayor seguimiento de la información, dificultando el obtener una imagen completa de un contexto social en el que se desarrollaban los candidatos.

Vemos la pandemia como un punto de inflexión para que las empresas se dirijan hacia una dirección digital, pero mostró problemas ya existentes con la conectividad, así como dificultades de adaptación y capacitación analógica; es aquí donde las empresas enfrentan problemas de validez de documentos, los cuales se presentan con falsificaciones y la verificación de una referencia es costosa.

La brecha tecnológica en México fue el problema principal desde la base para los sectores más pobres, los cuales solo podían beneficiarse de referencias en mundos virtuales, la capacidad de acceso y trabajo estaba escrita en papel, sin embargo, el

INEGI (INEGI, 2024) mostró que no todos tenían una buena relación con la tecnología y eso tuvo un impacto en la educación y el trabajo.

La crisis en sí misma creó estrés y ansiedad para los recursos humanos con problemas de salud, además de desarrollar un sistema de validación de información post pandemia más humano y un mecanismo preventivo efectivo.

Los datos se utilizaron para la capacitación hasta octubre de 2023 y las organizaciones aprendieron que no solo eran importantes estos aspectos emocionales, sino que también la percepción familiar y social era importante incluir en su proceso de reclutamiento, esto ha permitido a las empresas expandir los programas de bienestar en el lugar de trabajo y las estrategias de apoyo psicosocial.

3.10.3 Validación de información posterior a la pandemia.

La forma en que funciona la validación de datos dentro y entre organizaciones se correspondió con cambios en las estrategias de comunicación posteriores a la pandemia, por lo tanto, en lugar de continuar con el modo tradicional (que aún seguían muchas empresas), implementan medidas de reclutamiento en formatos digitales e híbridos.

Después de la post pandemia, las empresas en Querétaro se favorecieron por los procedimientos digitales para facilitar la contratación, estos aspectos les permiten reducir costos, agilizar el proceso y disminuir el TAT para el reclutamiento, ya que pueden verificar directamente la información de los candidatos para continuar con su proceso.

La validación de la información en un contexto posterior a la pandemia ha cambiado, en algunos casos, ha adoptado métodos híbridos para atender la necesidad de herramientas tecnológicas, además de la fuerza social tradicional y el análisis laboral.

Esto mantiene algunos aspectos de las tareas presenciales cuando se requiere, como ya sea exigir una visita domiciliaria presencial o virtual y entrevistas cara a cara con registros electrónicos, de esta manera se observa como el Trabajo Social necesita adaptarse, así como lo hicieron las herramientas que exigían tecnología. Aunque la validación de las visitas domiciliarias y socioeconómicas estándar aún formaban parte del embudo tradicional, se complementa con apoyo digital adicional para ampliar el acceso y escalar más rápido.

Validación de información pública sobre seguridad digital y protección de datos post pandemia, esta es la razón por la que las empresas idearon sistemas seguros para prevenir el fraude y el robo de identidad. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2025), la transformación digital debe enmarcarse en principios éticos en materia de derechos laborales y humanos, que son la base para el reclutamiento virtual en México, superando barreras geográficas y reduciendo distancias hacia el home office.

3.11 Retos actuales de la validación de información.

Ahora hay muchos desafíos en el mundo para validar la información con tecnología y digitalización, las herramientas digitales prometen un servicio para la gestión de datos, pero también ponen a prueba nuestra seguridad y autenticidad.

Con la tecnología volviéndose más accesible y fácil de vulnerar, el riesgo de manipulación de datos es mayor que nunca, por lo que ahora es aún más crucial verificar los datos de candidatos y empleados, es por eso que las organizaciones deben pasar por procedimientos de verificación con mayor rigor, donde no se puede contratar, hasta está bien seguros de la información, logrando que el procedimiento sea transparente.

Al adentrarse más la tecnología se puede percibir la idea de que pasara sin humanos dentro del proceso, es aquí donde la automatización convierte a las personas en robots, la intervención humana es clave para impulsar la inteligencia artificial y la confianza, para que todos estos datos laborales sean digitalizados, deben ser manejados de manera ética y legal.

Esto significa que las empresas necesitan trabajar para prevenir fugas de información y proteger la privacidad de la empresa y de los empleados, uno de los problemas es que no todos los candidatos están en línea o tienen las habilidades digitales para participar en procesos virtuales, por lo que las herramientas electrónicas no son para las pymes, aunque considero que esto es algo muy positivo.

El Trabajo Social, por otro lado, es un enfoque metodológicamente integrado, porque nosotros, como Trabajadores Sociales, estamos tan involucrados en la comprensión contextual y la realidad vivida más allá de los datos digitales, dentro del campo necesario estar constantemente actualizándose para preparar mejor a los futuros profesionales para usar herramientas digitales con confianza y seguridad.

Capítulo 4. Resultados.

En este apartado se exponen los resultados obtenidos a partir del análisis cualitativo de la información recabada durante la investigación titulada *El papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida en el estudio socioeconómico, durante el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro*. El análisis reveló que la validación de la información apareció como la categoría central, de la cual surgieron varias subcategorías que permitieron comprender mejor cómo trabajan los Trabajadores Sociales en el reclutamiento y la selección de personal en el área empresarial.

Los resultados demuestran que la validación de la información es un proceso esencial para garantizar que los datos proporcionados por los candidatos sean consistentes, veraces y pertinentes para las prácticas de toma de decisiones dentro de las organizaciones. En este sentido, la relevancia del Trabajador Social también se debe a que, más allá de la recopilación de datos, implica un ejercicio profesional de observación participante, interpretación y verificación de la información de acuerdo con el contexto social, familiar, económico y laboral del solicitante.

Técnica de validación de información.

El análisis de las afirmaciones confirma que se utilizan diferentes técnicas en el proceso de reclutamiento y selección para verificar la información presentada por los solicitantes.

Entre las técnicas más importantes de su identificación están: la entrevista, la observación directa, la observación participante y la observación indirecta, el análisis de documentos de la entidad, la consulta de referencias laborales y referencias personales, el estudio socioeconómico. Son herramientas que permiten obtener una visión más amplia del perfil del solicitante y comprobar si lo que expresan oralmente, lo que aparece en sus documentos y lo que realmente corresponde con la realidad personal y laboral.

De muchas técnicas, la entrevista se determinó como una de las mejores debido a que proporciona contacto directo con la persona en proceso y no solo hasta dónde llegará al proporcionar información, sino también un aura de confianza; el lenguaje corporal; respuestas consistentes. Los participantes informaron que este método permite identificar información que sirve para corroborar la veracidad de la información, así como detectar contradicciones e inconsistencias en lo que un candidato dice.

Del mismo modo, se marcó como la revisión más importante en términos de validación, ya que permite validar la información básica y administrativa de cada perfil de puesto en cuanto a identidad, educación y empleo. Entre los documentos que se revisarán están: documentos de identidad, CURP, RFC, comprobante de domicilio, acta de nacimiento, número de seguro social y comprobante de estudios y, en algunos casos, cartas de recomendación. Esta revisión garantiza que tengas certeza en el proceso y estés a salvo de que los datos sean alterados o creados de forma falsa.

Otro método significativo fue la verificación de referencias laborales y personales; la cuenta reveló que este proceso permite a la empresa diagnosticar el desempeño y la duración en ocupaciones previas, así como características de personalidad relacionadas con la disposición, la confiabilidad y la concordancia con la cultura empresarial. Se utilizan llamadas telefónicas o referencias de empleadores anteriores para verificar los hechos declarados en una entrevista y para hacer preguntas adicionales con el fin de obtener mejor información sobre el perfil de los candidatos.

El uso del estudio socioeconómico también se consideró parte del proceso de validación en algunos casos. Con esta técnica, además de recopilar información con respecto a las condiciones de vida del candidato, nos permite comprender aspectos relacionados con el contexto familiar de origen, así como problemas relacionados con el hogar y el nivel de ingresos e incluso la estabilidad social. Aunque no se implementa de manera uniforme en todas las empresas, su aplicación es excelente

cuando se necesita considerar una evaluación profunda de las circunstancias del solicitante.

Visita domiciliaria como herramienta de verificación.

La visita domiciliaria es un determinante importante en los estudios socioeconómicos. Los participantes explicaron que este método permite comprobar la veracidad de la información presentada por el candidato y ofrece una visión más amplia de su entorno social, familiar y económico. Sus beneficios incluyen:

Confirmación de datos: validar que la dirección presentada exista y analizar completamente las condiciones de vida de la casa junto con la dinámica del hogar.

Identificar inconsistencias: ayuda a dar seguimiento a discrepancias en el estado civil, los hijos y el ingreso obtenido.

Información “suave”: detecta información que el candidato no querría hablar.

Las visitas domiciliarias son útiles para desenterrar información que haya sido ocultada o modificada, especialmente sobre temas que el candidato considera irrelevantes y que preferiría no mencionar en una entrevista. De este modo, la técnica permite profundizar el conocimiento del individuo y realizar una comparación de los datos obtenidos en distintas fases de estos procesos.

Validación de la información y toma de decisiones.

Los resultados del análisis también indican que la validación de la información desempeña un papel significativo en la toma de decisiones durante el reclutamiento y la selección de personal. Todos los entrevistados destacaron que verificar los hechos de los postulantes mitigar algunos riesgos para las organizaciones y optimiza la calidad de la contratación. Al mismo tiempo, fomenta la selección en alineación con las necesidades de la empresa.

Una de las principales ventajas es que evitas problemas como la rotación de personal, conflictos entre grupos, ausentismo, no completar tareas o contratar

personal poco confiable. En este sentido, la validación de la información es tanto una necesidad administrativa como una defensa frente a posibles efectos financieros y operativos sobre la organización.

La profundidad de diversas técnicas de validación puede diferir según el perfil, se ha señalado. Los encuestados dijeron que los cargos de mayor nivel, funciones que implican la gestión de recursos o que tienen acceso a información mineral y corporativa suelen requerir procesos de validación más profundos, mientras que los roles operativos pueden requerir únicamente la documentación como parte de un formulario de solicitud electrónico y referencias generales. Esto demuestra que no existe un único seguimiento para todos; más bien, el proceso se ajusta para responder a las necesidades y la naturaleza de cada puesto.

Papel del Trabajador Social.

Para una mejor aclaración de estos datos, uno de los hallazgos más pertinentes de la presente investigación se refiere al reconocimiento del trabajo realizado por parte del Asistente Social en el ciclo de validación de la información. Los participantes señalaron que su participación ayuda a aportar una perspectiva profesional sobre las circunstancias de los candidatos al considerar variables más allá de los datos meramente administrativos, sino también aspectos como el contexto social y familiar en el que la persona existe.

Dado que el trabajador social participa en la administración de entrevistas, visitas domiciliarias, revisión de información e informes, etc., esto les permite observar al solicitante de manera más amplia. Esto es importante porque asegura que las decisiones de contratación se tomen con datos más objetivos, integrales y contextuales.

Sin embargo, también se reconoció que basarse en estas técnicas podría crear interpretaciones individualizadas (o incluso estigmatizantes) si no se contrarrestan con un enfoque ético y profesional de la interpretación. Otros señalaron que las condiciones económicas visibles durante una visita domiciliaria podían influir en las

percepciones sobre el estilo de vida o las circunstancias personales de un candidato. Por esta razón, se recalcó la necesidad de realizar el análisis de manera digna, evitando la discriminación o los juicios basados exclusivamente en la apariencia material del entorno.

Los hallazgos resaltan que la validación de la información es un paso importante en el proceso de reclutamiento y selección, particularmente con respecto a la inclusión del trabajador social. Los métodos empleados (la entrevista, la revisión de documentos, las verificaciones de referencias y las visitas domiciliarias) facilitan la triangulación de datos, revelando inconsistencias; proporcionando contexto al postulante; y reforzando las decisiones.

Así, la investigación nos permitió comprender que el trabajo del trabajador social en el entorno empresarial se manifiesta en su totalidad mediante la recopilación de datos, ya que respalda la acción profesional que contribuirá tanto a la verificación de los hechos como a mecanismos de toma de decisiones más sólidos dentro del proceso de selección.

Los resultados obtenidos confirman parcialmente la primera hipótesis planteada: *“Las técnicas de validación de información más utilizadas por el Trabajador Social son la visita domiciliaria, la verificación de referencias laborales y el análisis socioeconómico.”* El análisis de los datos evidencia que, aunque estas tres técnicas se aplican en el proceso de reclutamiento y selección, la verificación de referencias laborales es la más empleada, seguida del análisis socioeconómico y en menor medida, de la visita domiciliaria.

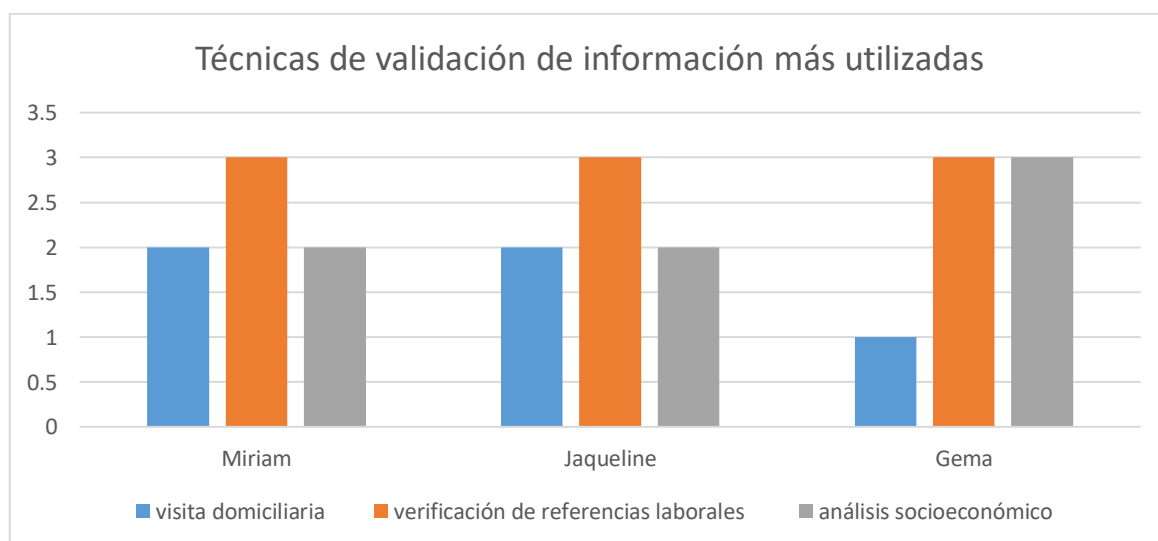
Esta tendencia pone de relieve un énfasis importante en los procedimientos administrativos y de documentación (RFC, CURP, comprobante de domicilio, nivel académico) por encima de las técnicas de campo, lo que indica que, con mayor frecuencia que las visitas físicas, están integrando esfuerzos mediante herramientas tecnológicas como la geolocalización o las video llamadas. Es este hallazgo el que nos lleva a deducir que el alto uso de estas técnicas no siempre responde al objetivo de validar, con todo detalle y sin posibles matices, los antecedentes de cada

candidato; sino más bien a la necesidad de agilizar los procesos, lo que termina generando un sesgo hacia la calidad y la profundidad de lo obtenido.

En síntesis, los resultados respaldan la hipótesis en cuanto a la identificación de las técnicas más comunes, pero cuestionan su aplicación sistemática y su alcance metodológico, abriendo la posibilidad de replantear estrategias de validación más completas y éticas en el ejercicio profesional del Trabajador Social.

De acuerdo con los resultados de la investigación se muestra que la segunda hipótesis sobre *la visita domiciliaria constituye una práctica que aporta elementos significativos para comprender, verificar la información personal y socioeconómica de los candidatos, influyendo en la percepción del Trabajador Social sobre su idoneidad*, reconoce como una práctica valiosa la ejecución de la visita domiciliaria para comprender y verificar la información obtenida por parte del estudio socioeconómico de los candidatos, no se está llevando de manera sistemática ni a profundidad.

Gráfica 1. Técnicas de validación de información



Gráfica 1. Técnicas de validación de información. Elaboración propia, mayo 2026.

El gráfico de estrategia muestra que verificar las referencias laborales es el enfoque más común, seguido por la investigación socioeconómica y las visitas domiciliarias por parte de trabajadores sociales. Esta preferencia probablemente sea resultado del aspecto administrativo y no del trabajo de campo, ya que puede ayudar a llegar más rápido y de manera más tecnológica, sin embargo, los métodos documentales pueden usarse para limitar la evaluación contextual de los candidatos.

La visita domiciliaria es poco frecuente, pero nos proporciona mucha información en relación a la familia y la comunidad, además se plantea la necesidad de formación en evaluación ética y contextual, lo que enriquecería el enfoque presencial y tecnológico.

La investigación encontró que las visitas domiciliarias son prácticas para el protocolo, pero son ineficaces para obtener información limitada en el ámbito corporativo, además se requiere comprobar la información para la contratación y una organización transparente para la toma de decisiones de manera acertada. También se destaca la importancia del historial laboral y las referencias son clave para la conservación de empleados en las organizaciones.

En cuanto a la segunda hipótesis, se destaca que las visitas domiciliarias si contribuyen a evaluar a los candidatos, aportan elementos destacados para la verificación de información, pero no son del todo confiables debido a los protocolos y/o a las video llamadas.

Sobre la tercera hipótesis acerca de la validación de la información al seleccionar personal de Trabajo Social, será más transparente y con mejores decisiones, pero cuando hay desvalorización afecta la confianza y seguridad de los futuros empleados y la estabilidad empresarial.

Todo el trabajo previo nos ayudó a plantear las suposiciones detrás de nuestras hipótesis de investigación. El proceso de verificación basado en los participantes también fue validado para confirmar la autenticidad y validez de la información proporcionada por los candidatos.

Al final, se encontró que las organizaciones deberían contemplar los siguientes factores en la contratación de personal: historial laboral, cartas o certificados con referencias personales, documentos que acrediten su desempeño laboral en términos profesionales y condiciones socio familiares.

Capítulo 5. Conclusiones.

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación titulada *El papel del Trabajador Social en la validación de información obtenida en el estudio socioeconómico, durante el proceso de reclutamiento y selección del personal en Querétaro*, se ha supervisado que los métodos utilizados para verificar la información sobre la elegibilidad de los candidatos son como elementos básicos para estimar la congruencia de los candidatos, su idoneidad y la validez interna, con el objetivo específico de proporcionar datos fiables y precisos a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección.

Estos resultados enfatizan que, para una mejor evaluación de los candidatos es imprescindible realizar entrevistas presenciales, así como las observaciones, lo que permitirá confirmar o refutar el trayecto laboral y/o académico del solicitante, al mismo tiempo obtener información de su entorno socio-familiar, del comportamiento que llega tener, además del desempeño y permanencia que ha tenido a lo largo de su trayecto laboral.

Como futuros Trabajadores Sociales debemos utilizar el estudio socioeconómico en las empresas como una herramienta fundamental de análisis de datos, que permita identificar fortalezas y áreas de oportunidad en el momento de tomar decisiones, donde las metodologías y métodos de validación sean viables y confiables en la elección final para diferentes puestos. Para cargos de mayor rango, los aspirantes son evaluados de manera más detallada y se aplican técnicas que muestran su importancia estratégica.

La investigación consolida al Trabajo Social en Recursos Humanos, tanto en el ámbito administrativo como en la aplicación del mismo campo y en cuanto a los solicitantes los mira desde una óptica más ética y humanista para la toma de decisiones informadas, logrando minimizar el riesgo para las organizaciones, de tal manera que las técnicas deban aplicarse de manera justa y ética para salvaguardar la integridad de los solicitantes.

Capítulo 6. Recomendaciones

Basado en los resultados y conclusiones de esta investigación, se hacen recomendaciones a las empresas, a los profesionales de Trabajo Social y al equipo de Recursos Humanos. Estas propuestas se realizan para mejorar la fiabilidad, relevancia y ética de los procedimientos. Las recomendaciones son las siguientes:

Empresas y área de Recursos Humanos.

- Modificar las políticas de validación en matrices de responsabilidad y riesgo operativo.
- Evaluar puestos clave: visitas presenciales o híbridas para evaluar los puestos.
- Diseñar un enfoque híbrido con geolocalización para entrevistas.
- Mejorar el formato de los estudios socioeconómicos y capacitar en procesos de reclutamiento equitativos.

Profesional de Trabajo Social.

- Reformar la metodología y ética de los informes, enfocándose en evidencia sólida.
- Proponer un modelo híbrido para visitas domiciliarias que valore la privacidad.
- Establecer herramientas estandarizadas para evaluación e informes.
- Para mejorar las obligaciones éticas, capacitar en verificación electrónica y ciberseguridad.

Referencias.

- (03 de marzo de 2023). Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10001315/>
- Addams, J. (1920). *Democracy and social ethics*. Macmillan.
- Aguilar Campos, A., & Silva Arciniega, M. d. (2020). VARIABLES E INDICADORES DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL DXS: CASO HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO FEDERICO GÓMEZ. *UNAM, Facultad de Trabajo Social*.
- Álava Barreiro, L. M., Menéndez Menéndez, F. G., & Reyes Centeno, M. A. (2019). TRABAJO SOCIAL EN SALUD: FUNCIONES Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN A USUARIOS EN LOS SERVICIOS HOSPITALARIOS. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Alcívar, E., & Coveña, J. (19 de 01 de 2017). *redalyc*. Obtenido de <https://share.google/8eFgL7hLfr6OnOdPD>
- Alcívar, E., & Coveña, J. N. (19 de enero de 2017). *redalyc*. Obtenido de <https://share.google/8eFgL7hLfr6OnOdPD>
- Amaya, L., Berrío Acosta, G. M., & Herrera, W. (2020). *eticapsicologica.org*. Obtenido de <https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/itemlist/category/8-principios-eticos#:~:text=Los%20llamados%20principios%20%C3%A9ticos%20pueden,enfrenta%20en%20su%20quehacer%20profesional>.
- Ander-Egg, E. (2000). *Metodología y práctica del trabajo social*. . Humanitas.
- Ander-Egg, E. (2003). *introduccion al trabajo social*. Humanitas.
- Ander-Egg, E. (2011). *Introducción al trabajo social*. Lumen.

- Anttonen, A. (2016). En *The role of social work in human resources management*. (págs. 41-48). International Journal of Social Work and Human Services Practice.
- Ardila, S. (23 de 06 de 2014). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139994021.pdf>
- Aseye, N., Lulin, Z., Ebenezer, L., Stephen, A., Danso, & Debashree, T. (03 de marzo de 2023). Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10001315/>
- Avilés Santillán, N. (2023). Factores Socioeconómicos Y Su Impacto En El Desempeño Escolar Con Alumnos De 15 A 18 Años En La Unidad Educativa Salinas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 3358-3371.
- Babativa, C. R. (2024). *Metodologías cualitativas y técnicas de entrevista*. Editorial Académica.
- Babativa, Henry; Rubiano, Paola; Velásquez, Torcoroma; Gaona, Nelson; González, Jesús. (09 de Octubre de 2024). Obtenido de <https://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/3371>
- Barcelo, J. C. (2017). *Blog de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/10-pasos-proceso-seleccion-efectivo/>
- Becerra, L., Vargas, B., Molina, C., Serrano, J., & Garzón, F. (16 de noviembre de 2022). Teletrabajo en tiempos de pandemia: un estudio aplicado a empresas industriales. *Psicología Frontal*. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1061529>
- Bosquez, D., Soria, V., & Ricardo, C. (2024). EMPODERAMIENTO DEL ECOSISTEMA EMPRESARIAL: IMPULSO AL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO EN ECUADOR. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*.

- Braun, V. &. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. 77–101: Qualitative Research in Psychology.
- Carballeda, A. J. (2020). La intervención en lo social: Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales. . Espacio Editorial.
- CARLOS, DOMENECH, Y., & GÓMEZ, J. (1995). UNA ALTERNATIVA AL TRABAJO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO: EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA PRIVADA. *Programa de doctorado empresa y coyuntura económica.*, 187 - 189.
- Carrasco, L., & Martínez Reina, M. (2019). LA ENTREVISTA COMO ESTRATEGIA: PROCESOS DE ABORDAJE TERAPÉUTICO DESDE EL TRABAJO SOCIAL. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 50-76.
- Carrillo, Á., Galarza, S., & Tipán, L. A. (2020). ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO DE ESTUDIANTES Y DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE-ECUADOR. *SINERGIA*, Vol 11. N° 2. 59-76.
- Cascante, R. (Junio de 2022). Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen105/Cascante-105.pdf>
- Cera, C. (20 de abril de 2021). *Appvizer*. Obtenido de Appvizer: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/definicion-de-candidato-en-recursos-humanos#:~:text=%5BCandidate%20persona%20template%5D%20El%20candidato%20es%20la,de%20tu%20candidato%20ideal%20y%20c%C3%B3mo%20encontrarlo>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos* .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (12ª ed.). McGraw-Hill.
- ciMat. (16 de septiembre de 2013). *Año Internacional de la Estadística, del Centro de Investigación en Matemáticas y la Universidad de Guanajuato*. Obtenido de <http://www.estadistica2013ciMat.mx/que-es>
- Coleman, J. S. (1966). equality of educational opportunity. En (*coleman report*) (2 vols.). Washington, D.C.: Oficina de Prensa de los estados unidos.
- CONEVAL, C. N. (2020). En *Metodología para la medición de la pobreza en México*. México: CONEVAL.
- Correa, M. C. (2018). Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Eleuthera*, 199-217.
- Correa, M. E., Corena, A., Chavarriaga, C., García, K., & Usme, S. (2019). FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL ÁREA DE LA SALUD EN LOS HOSPITALES Y CLÍNICAS DE TERCERO Y CUARTO NIVEL DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, COLOMBIA. *Eleuthera*, 199-217. doi:<https://doi.org/10.17151/elev.2019.20.11>
- Cuerda, I. D. (2015). Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada. *Documentos de Trabajo Social · nº56*, 52 - 63.
- Cuevas, J. M. (10 de octubre de 2024). *El Orden Mundial*. Obtenido de <https://elordenmundial.com/que-es-tecnocracia/>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- DF, C. J. (2015). *data.consejeria.cdmx.gob.mx*. Obtenido de <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/component/glossary/Glosario-Consejer%C3%ADa-1/E/ESTUDIO-SOCIOECON%C3%93MICO-67/>
- Díaz Rodríguez, J. Á. (2026). Fundamentos para una Guía Técnico-Científica del Peritaje en materia de Trabajo Social . *Trabajo Social UNAM*, 51–63.

- Obtenido de
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/95119>
- Díaz, J. C. (Noviembre de 2018). Obtenido de
<https://ls3.usac.edu.gt/trabajosocial/iiets/Pub201802.pdf>
- Española, R. A. (2014). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de
<https://dle.rae.es/socioecon%C3%B3mico>
- Eudave Muñoz, D. (2014). Desarrollo y aplicación de nociones estadísticas desde la práctica profesional: el caso de los trabajadores sociales. *Educación Matemática*, 288-313.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2014). *FITS*. Obtenido de
<https://www.ifsw.org/>
- Fernández, T. L. (2012). *Trabajo Social y estudio socioeconómico*. . Trillas.
- Fernández, Tomás; Lorenzo, Rafael y Vázquez, Octavio. (2012). Diccionario de trabajo social. En *Diccionario de Trabajo Social* (pág. 210). Madrid: Alianza.: Floreal, A., Ferrara, Eduardo Aceba.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Frota, L., Behrendt, C., & Razavi, S. (5 de mayo de 2025). *www.ilo.org*. Obtenido de
<https://www.ilo.org/es/resource/articulo/la-transformacion-digital-es-fundamental-para-alcanzar-el-objetivo-de-la>
- Garces, A. (2022). Obtenido de
<///C:/Users/Claro/Downloads/mcalvopiajacome,+revista+vinculos+mayo+20+2020-19-27.pdf>
- Gómez, L. &. (2019). *Bienestar laboral y productividad en las organizaciones contemporáneas*. . UAM.
- Gómez, M. &. (2021). El trabajo social en contextos educativos: Estrategias de inclusión y convivencia. *Revista Latinoamericana de Educación*, 45(2), 33–49.

- González Fernández, R. X. (2024). Factores socioeconómicos que influyen en el acceso a la educación. *INVECOM “Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad”*.
- Haretche, C. (2011). Elaboración de un Índice de Estatus Socioeconómico aplicando el modelo de Rasch en muestras representativas de escuelas en tres regiones de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. XLI, núm. 3-4, 2011, pp. 15-43.
- Hernandez Sampieri, Fernandez Collado & Baptista. (2006). En *Metodología de la investigación* (pág. 583). Marcela L Rocha Martinez .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (6 ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, A. (10 de febrero de 2017). Los riesgos en la profesionalización del Trabajo Social en España. *Cuadernos de Trabajo Social*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/54344/52932>
- Hernández, G. (25 de mayo de 2023). La revolución de los ATS: Los temores y las oportunidades para Recursos Humanos. *El Economista* .
- Hernández, L. (2020). El papel del trabajador social en las organizaciones empresariales: Bienestar y productividad. . *Revista Trabajo Social Hoy*,, 89(2), 45–58.
- Hernández, L. (2020). El papel del trabajador social en las organizaciones empresariales: Bienestar y productividad,. *Revista Trabajo Social*, 89(2), 45–58.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

- Herrera, F. (2010). Trabajo Social Empresarial: Una opción de intervención profesional en el mundo del trabajo. *Revista de ciencias sociales*, 16, 306-323.
- IEIA-INEE. (2008). Obtenido de [http:// www.eric.ed.gov/PDFS/ED504999.pdf](http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED504999.pdf)
- IFSW, F. I. (2018). *IFSW*. Obtenido de <https://www.ifsw.org/>
- INEGI. (2024). www.inegi.org.mx. (E. N. 2024, Productor) Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/endutih/2024/>
- Kisnerman, N. (1984). *Teoría y práctica de trabajo social (tomo II)*. Argentina: Comunitaria.
- Kisnerman, N. (2005). *Pensar el trabajo social: Una introducción desde el construccionismo*. Lumen.
- Laboral, G. (2008). *Sicelo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005#:~:text=El%20proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20consiste,a%20uno%20de%20los%20solicitantes.
- Leila María Álava Barreiro, F. G. (noviembre de 2019). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/11/trabajo-social-salud.html>
- López, R. (2018). El trabajo social en el ámbito jurídico: Desafíos y perspectivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), 65–78.
- Luko, S. N. (23 de Diciembre de 2020). *ASTM*. Obtenido de <https://www.astm.org/news/esp/que-es-la-confiabilidad-jf18>
- Marta Correa, Alejandra Corena, Camila Chavarriaga, Karla García & Sara Usme. (2019). FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL ÁREA DE LA SALUD EN LOS HOSPITALES Y CLÍNICAS DE TERCERO Y CUARTO NIVEL DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, COLOMBIA. *Revista eleuthera*, 199-217.

- Martínez, P. (2019). Intervención del trabajo social en el ámbito de la salud. *Revista Trabajo Social* , 87(3), 20–28.
- Martyn Hammersley, P. A. (1994). Etnografía. Métodos de investigación. En M. H. Atkinson. Buenos Aires: Paidós.
- Moma, L. (30 de octubre de 2025). *Lidia Moma - Coaching y Estrés Laboral*. Obtenido de <https://lidiamoma.com/que-es-la-meritocracia-definicion-ejemplos-y-criticas-a-este-sistema-de-valoracion-por-meritos/>
- Montoya López, A. (2023). desigualdad Socioeconómica y Acceso a la Justicia: Aportaciones de la Conciliación Administrativa. *Revista Del Posgrado En Derecho De La UNAM*,, (17-2), 91.
- Noe, R., Hollenbeck, J., & Gerhart, B. W. (2020). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage.
- OIT, O. I. (2010). *www.ilo.org*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/la-oit-y-la-responsabilidad-social-de-la-empresarse>
- Paredes, Y. (2015). Área Empresarial: Un campo desconocido para el trabajador social. *CEI*, 34-38.
- Pastor Morillo, L. D. (2025). INTERVENCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL: PROPUESTA DE MODELO METODOLÓGICO. *Revista Nueva Acción Crítica N° 19*. Obtenido de <https://celats.org/revista-nueva-accion-critica-n-19/trabajo-social-en-empresa/>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed. ed.). Sage Publications.
- PérezGarcía, M., & MoralesGarcía, V. N. (2019). *Reclutamiento2.0*. Tepeji del Río: TEPEXI.
- Richmond, M. E. (1917). *Social diagnosis*. Russell Sage Foundation.

- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2024). Metodología de la investigación cualitativa. *Universidad de Deusto*.
- Ruiz, O. (2024). Obtenido de <https://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/dise%C3%B1o%20J.%20I.%20Ruiz%20Olabuenaga.pdf>
- Salazar, M. y. (2025). Intervención de Trabajo Social en la Prevención de Riesgos Psicosociales Identificados en los Trabajadores Empresa Muebles el Bosque S.A. *Reincisol*, 3097-3126. Obtenido de <file:///C:/Users/ANGELICA/Downloads/Dialnet-IntervencionDeTrabajoSocialEnLaPrevencionDeRiesgos-10355144.pdf>
- Salud, S. d. (1999). *Modelos de intervención de Trabajo Social de los INSALUD*. México: Secretaría de Salud.
- Sánchez, F. &. (2020). *Técnicas del trabajo social: visita domiciliaria y estudio socioeconómico*. Editorial Porrúa.
- Santillán, N. A. (2023). Factores Socioeconómicos Y Su Impacto En El Desempeño Escolar Con Alumnos De 15 A 18 Años En La Unidad Educativa Salinas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Silva Arciniega & Brain Calderón. (2015). En M. d. Calderón, *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico* (pág. 69). Coyoacán, México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sirin, S. R. (2005). "Socioeconomic status and academic achievement: A Metaanalytic review of research 1990-2000". Review of Educational Research.
- Storytelling, A. E. (09 de Septiembre de 2025). aseST. Obtenido de <https://asest.es/story/funciones-de-recursos-humanos-en-una-microempresa/>
- Taylor & Bogdan. (1992). En *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, SAICF.

- Tello Ibarra, J. V. (2024). La Reinserción Social basada en Aperturas: Una propuesta desde el enfoque del Reconocimiento de la Justicia Social. *Ciencia Jurídica*, 13(26), 65-78. Obtenido de <https://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/es/article/view/499>
- Valdez, L., Vásquez, C., & Valdez, L. (2025). Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del Reclutamiento y Selección: De los Métodos Tradicionales al Enfoque 5.0. *Scielo*.
- Vásquez, A. (. (2014). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5403074>
- Vázquez, M. (2009). *Historia y desarrollo del trabajo social en México*. . Ciudad de Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Vinueza, D., & Consuegra, R. (2024). EMPODERAMIENTO DEL ECOSISTEMA EMPRESARIAL: IMPULSO AL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO EN ECUADOR. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 45 - 62. Obtenido de <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/fce/es/article/view/2078>
- Zambrano, V. (2019). Obtenido de <http://www.redalyc.org/journal/339/33966543005/html>

Parte complementaria.

Anexos.

Tabla 5. Técnicas de validación de información

	Miriam	Jaqueline	Gema
Visita domiciliaria	2	2	1
Verificación de referencias laborales	3	3	3
Análisis socioeconómico	2	2	3

Tabla 5. Técnicas de validación de información. Elaboración propia, mayo 2026.

Se presenta la tabla denominada “Técnicas de validación de información”, en la cual se presentan las 3 principales técnicas que se expusieron dentro de la hipótesis, de las cuales las entrevistadas comentaron que la verificación de referencias es la más utilizada, de ahí sigue el análisis socioeconómico y por último la visita domiciliaria.

Tabla 6. Análisis de datos

Objetivo específico			
Describir las técnicas de validación de información empleadas por el Trabajador Social en el proceso de reclutamiento y selección en el estado de Querétaro.			
Subcategorías	Miriam	Gema	Jaqueline
Técnicas de validación de información	Es bastante importante validar la información porque realmente, la persona que se encarga del tema de reclutamiento más allá de solamente cubrir una vacante debe asegurarse de que la persona que está escogiendo y seleccionando (se quedó pensando) cubre no solamente con las capacidades necesarias para desempeñar las actividades... El tema de grados académicos o bien con la experiencia que tenga. Pero no solo con el tema de los papeles. Necesita saber que su trabajo lo respalda. Y por eso es importante validar tanto la información que dice... Que dice de sus estudios... Como aquella	E. Desde tu experiencia, ¿qué importancia consideras que tiene la validación de información dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal? IG. Pues digamos que es una importancia del 100%. De ley tenemos que realizar para saber qué estamos contratando y a quién estamos contratando. (EG-H1-U2) ¿Qué técnicas de validación utilizan actualmente para corroborar la información proporcionada por los candidatos? Principalmente serían las referencias laborales, las referencias personales, las semanas cotizadas y en algunos	Pues yo creo que tiene gran importancia la validación de información dentro del proceso de reclutamiento y selección porque, por ejemplo, si vamos a contratar para una empresa en algún perfil, alguna persona, creo que necesitamos saber toda su información, validar que sí se llame como nos está diciendo, que sí viva donde nos está diciendo, que no tenga como esa malicia, pues sí que no haya como ahí desacuerdos por cualquier situación que ocurra, por algún malentendido, por alguna situación que se salga de

	que es personal. (EM-H1-U2). Creo que es importante porque al final del día, no solo cubrir la vacante, si no estás (piensa) Te comprometes con la misma empresa en que la persona va a cubrir lo que te están pidiendo. (EM-H1- U3). Actualmente no tengo... A ver, ¿cómo te explico? las posiciones de trabajo que yo tengo... O de los perfiles que yo busco, no necesito realmente... Con honestidad, validez... La información como lo he hecho en otros trabajos. Por el tipo de perfil que busco. (EM-H1- U4) Pero en otros trabajos lo he usado mucho y realmente a mí me ha funcionado... Es el tema de referencias laborales. Usaba mucho el	puestos llegamos a utilizar el estudio socioeconómico que incluye la validación de su domicilio y algunos datos familiares. (EG-H1-U3) ¿Con qué frecuencia se implementan estudios socioeconómicos dentro de su proceso de reclutamiento? Llega a ser dependiendo del puesto que lleguemos a reclutar, ya que no todos los puestos les aplicamos el estudio socioeconómico. Solamente aquellos que llegan a manejar efectivo, algún insumo de la empresa como serían las refacciones y el flujo del efectivo. (EG-H1-U5)	las manos empresa trabajadora (EJ-H1-U2). Las técnicas de validación utilizan actualmente para corroborar la información proporcionada por los candidatos (se quedó pensando, y mirando hacia arriba) pues guiarnos por la documentación, documentación oficial, como por ejemplo buscar en sitios oficiales, en Números de Seguridad Social, RFC, Subir, pues obviamente todos estos documentos se piden y pues obviamente con todos estos documentos nos ayudan a pues a darle fidelidad a la persona. (EJ-H1-U3).
--	--	--	--

	tema socioeconómico. Y las referencias personales. Esas me ayudaron bastante. Porque a veces la persona no... Siempre te va a vender con el mejor postor, como es. Pero en el tema socioeconómico puedes realmente saber si la persona es buena... es que no sé cómo explicarlo sin llegar a un tema personal (hace movimientos con sus manos para poder explicar algo que no quisiera caer en imprudente) (EM-H1- U5). Pero ahorita actualmente no utilizo ninguna de las técnicas para validación de información. Honestamente no las requieren los perfiles que necesito. Pero me fijo que cubra ciertas especificaciones como los ingresos lo veo en el tema visual, medio de transporte, disponibilidad de tiempo, experiencia en el área, lo voy		
--	--	--	--

	corroborando con la entrevista. (EM-H1- U6) Uno de los temas de validación sería la entrevista presencial, porque a través de ella yo confirmo si la persona me está diciendo la verdad. O cubre los requerimientos necesarios para poder contratarlo o seguir con el proceso. (EM-H1- U7)		
Procedimientos de aplicación	Explorar cómo la visita domiciliaria aporta a la verificación y veracidad de la información proporcionada por los candidatos.		
	Soy Licenciatura en Psicología General y tengo 25 años. Me desempeñé como Encargada de reclutamiento y área de atención a clientes, pero estoy en el área de inmobiliaria, tengo 2 años de experiencia (EM-H1- U1). Creo que es importante porque al final del día, no solo cubrir la vacante, si no estás (piensa) Te comprometes con la misma	Soy Licenciatura en Administración. Me encuentro laborando en el área de reclutamiento y selección. Tengo 5 años de experiencia. Estoy en el sector empresarial de autotransporte. (EG-H1-U1) la empresa utiliza la visita domiciliaria como parte del estudio socioeconómico? Sí, la empresa que nos apoya sí	Soy Licenciada en Administración de Empresas, actualmente tengo 27 años, cuento con dos años de experiencia en el área de recursos humanos, actualmente laboro como reclutadora en el sector empresarial del entretenimiento familiar. (EJ-H1-U1) Yo diría que un 30% solo se hacen estudios

	empresa en que la persona va a cubrir lo que te están pidiendo. (EM-H1- U3). No, no hago estudios socioeconómicos, porque... no, no los requiere ahorita. O sea, sí les doy como... va a sonar horrible lo que te voy a decir, pero les doy como una escaneada a los candidatos, porque ese es como un filtro que yo tengo que hacer para saber ¿cómo se venden ellos? ¿Quiénes? Es que sí, desafortunadamente el tema de ventas es así, es por el tema visual. (EM-H3-U14) . Al momento de tú llegar a un domicilio te puedes dar cuenta de que, más allá de si la persona es o no ordenada, de sus ingresos pasados, de su estado tanto emocional como físico, sea igual o vaya similar a lo que te está diciendo tanto en estas	hace la visita domiciliaria. (EG-H1-U10) ¿La llega a realizar de manera presencial o en línea? En línea, hace la geolocalización. (EG-H1-U11) ¿Qué ventajas ofrece la visita domiciliaria frente a otros métodos de validación? La ventaja es que se puede realizar una validación más certera, que es solamente una llamada, una referencia personal. Le llamamos a la persona y ella nos puede decir que sí vive aquí, pero ya viendo al domicilio, tal vez acercarnos con el vecino que realmente vive ahí, puede ser una información más verídica. (EG-H1-U12) ¿Qué tipo de información considera que puede corroborarse mejor	socioeconómicos a ciertos, como a ciertos puestos. (EJ-H1-U4) ¿Qué ventajas ofrece la visita domiciliaria frente a otros métodos de validación? Yo creo que el conocer y validar, por ejemplo, en este caso, que nos den un recibo de luz, un comprobante de un domicilio, comprobante de agua, de gas, de lo que sea, entonces aquí validamos pues esa información. (EJ-H1-U7) tiene un coche lujoso, entonces aquí es donde entra también el estudio socioeconómico, validar cómo es que consigue esto, si tiene algún otro empleo, si tiene algún negocio, o cuál es esta situación, creo que sí es muy importante validar toda esta cuestión, tanto
--	---	--	--

	entrevistas y su proceso. (EM-H3-U16) El transporte, el cómo llegar a los domicilios, en algunas ocasiones eran comunidades muy lejanas o colonias con difícil acceso y los horarios, no se adecuaban a que una persona pudiera ir y venir en horarios en los que estaba la persona disponible. (EM-H4-U17) Pues el proceso realmente era... El socio económico se hacía después de haber pasado todos los filtros para empezar una contratación. (EM-H5-U18) Se hacía después de ya tener como esta parte casi pactada con el candidato, ya antes de firmar. Para justamente confirmar que todo estuviera en orden y el proceso era, obviamente,	mediante la visita domiciliaria? Sus datos familiares, obviamente su domicilio, el tiempo que lleva viviendo ahí, cómo es su relación con las demás personas, cómo es realmente la persona ella conviviendo con las demás, llegando a conocer si es conflictivo o ha tenido temas de adeudos con las famosas tandas aquí entre vecinos. Creo que llega a ser uno de los puntos que se puede validar más presencialmente. (EG-H1-U13) ¿Ha identificado diferencia entre la información proporcionada por el candidato antes y después de su contratación? Sí, en el domicilio. (EG-H1-U14) ¿Considera que la visita domiciliaria aporta mayor confiabilidad al proceso de selección? Sí. ¿Por qué?	como lo que nos dicen de la validación de su domicilio, tanto lo económico, obviamente. (EJ-H1-U8) ¿Qué tipo de información consideras que se puede corroborar mejor en una visita domiciliaria? Pues yo creo que esa parte de tu familia también creo que podemos corroborarlo, a veces, pues no sé, no hay razones para mentir, pero pues a veces nos pueden decir, ay, ¿sabes qué? No tengo hijos, o no estoy casado, ¿no?. Y en una visita domiciliaria vemos que está su esposa, o igual en lo económico, nos dan información totalmente desbalanceada. (EJ-H1-U9) En tu trabajo anterior, ¿has identificado
--	---	--	--

agendar cita con el candidato, programar la cita, confirmar que la dirección que te mandara estuviera correcta y con un lugar donde fuera viable llegar y poder llegar. Obviamente, llegar al domicilio, enviar la ubicación de donde te encontrabas era correcta y comenzar. (EM-H5-U19) primero se le explicaba al candidato, se le pasaba un formato en donde lo leía brevemente lo que íbamos a hacer y estaba consciente. Se tomaban fotografías, desde el inicio se le explicaba dónde se le iban a tomar, pero se le volvían a explicar al momento de volver, de ahora sí comenzar con las fotografías. Y ya, posterior a eso te retiraste del domicilio y ya era todo, tal cual. (EM-H5-U20)	Porque llega a ser esta información que ya se hizo la validación en ese momento, pues se puede decir que es una información verídica, que no pudo el candidato manipularla. (EG-H2-U15) Limitaciones en visita domiciliaria: Como no la realizamos nosotros como tal esta visita, pero siento que alguna dificultad sería que el candidato no la quiera proporcionar. En cuestión de los instrumentos específicamente del estudio socioeconómico, me comentaban que en este caso usted no llega a realizar el estudio socioeconómico. No la realiza una empresa externa, sino que somos nosotros. Nosotros solamente validamos las referencias personales y laborales. (EG-H2-U16) El formato que a nosotros nos proporciona, yo creo que	diferencia entre la información que te proporcionaba el candidato y la información, una vez obtenida en la visita domiciliaria? Muy pocas veces, sí, sí, sí. Pocas, pero sí. (EJ-H2-U10) ¿Consideras que la visita domiciliaria aporta mayor confiabilidad al proceso de selección? Sí, no, ¿por qué? Sí, porque, como compartimos, tenemos esa fidelidad de lo que nos están diciendo en varios aspectos, ¿no? O sea, corroboramos. Siento que sí es importante. (EJ-H2-U11) ¿Qué limitaciones o dificultades habías identificado en la aplicación de la visita domiciliaria? Pues a veces el traslado, y también los candidatos se	
--	--	---	--

	Llegué a manejar casi tres. El formato en uno era bastante escueto, desde mi punto de vista, muy básico, faltaban informaciones a detalle de cosas en la propiedad. O quizá yo me acostumbré al primer formato en donde era bastante extenso, material de las puertas, material de las ventanas, y en otros simplemente era cuántas ventanas, cuántos cuartos. Algunos eran bastante detallados, otros realmente estaban muy vacíos, pero en ninguno tuve problemas para poder llenarlo o que incluso el candidato no podía entender. (EM-H6-U21) Algunas ocasiones se llegaron a molestar por algunas de las preguntas, los llegaron a sentir como invasión a su privacidad, pero obviamente se les explicaba que eso se les había comentado desde un	es muy bueno el que nos aplica. Llega pues a brindar la información que se necesita. (EG-H2-U17) Pues las limitaciones serían la falta de respuesta del candidato. Siendo nos proporciona una dirección, ya que muy comúnmente llegamos a tener el caso de que la dirección del comprobante de domicilio, con la INE no llegan a coincidir. Esas son las limitantes. Las ventajas pues es que nos brinda información rápida, oportuna y 100% verificable. (EG-H2-U18) ¿Cómo influye la información obtenida del estudio socioeconómico en la decisión final de la contratación? Pues influye, digamos, en un 50%, ya que también nos permite, o el estudio socioeconómico que nos apoyan o nos aplican	ponen un poquito nerviosos, el, ay, ¿por qué vienes a casa? Es un poquito, no tan, bueno, es inusual como que se hagan estos estudios socioeconómicos o estos estudios domiciliarios para algunas personas. (EJ-H2-U12) ¿Cuál era el procedimiento y qué instrumentos llegabas a utilizar? En cuestión del procedimiento era quién te lo daba, cómo llegabas a la casa, qué es lo que te llegaban a decir, e instrumentos, pues, cuáles llegabas a aplicar durante este proceso. (EJ-H2-U13) Ok, pues, en esto obviamente había una chica que se encargaba de programarlos, ella nos los designaba, obviamente nos
--	--	---	---

	inicio. Por eso firmó el consentimiento, y aun así no estaba obligado y podíamos dar por concluida la entrevista. (EM-H6-U22) Eso lo vi en una de las empresas en las que trabajé, se hacían socioeconómicos, pero independientemente de si era o no verdad la información, simplemente lo necesitábamos para llenar el expediente. Y en otros casos, la empresa solicitaba el socioeconómico como un requisito indispensable para poder llevar a cabo la contratación. (EM-H6-U24) ¿Qué aspectos del contexto social o familiar suelen quedar invisibles en los formatos? A veces la relación familiar, que puede ser determinante para el tema del desempeño, y lo digo así porque hay ocasiones en las que la	aquí, viene también con la parte legal. Si ha tenido algún tema legal con alguna empresa, si ha tenido algún tema legal en el entorno familiar, es una herramienta que nos da, digamos, un 50% para la decisión. Aparte ya las pruebas realizadas previamente. (EG-H2-U19) ¿Qué aspecto del contexto social o familiar suelen quedar invisibles en los formatos del proceso socioeconómico que consideras importantes para la contratación? Bueno, en nuestro caso, que la validación fuera presidencial, ya que como es este mediante geolocalización, se puede prestar a una alteración en la información que sería solamente esa. En cuestión de que no se hace realmente una visita domiciliaria presencial. (EG-H2-U24)	designaba la ubicación, nos designaba el nombre, todos los datos que requerimos, nos designaba cómo llegar, en qué llegar, con quién llegar, toda esta cuestión. (EJ-H2-U14) El proceso ya cuando estábamos en el domicilio, obviamente era contactar a la persona, esté, obviamente ya hay una hora acordada, debería de estar ya en su domicilio, pues, a disposición, ¿no? Para esto, la chica, pues, ya les había explicado qué era, en qué consistía, ya nada más era cómo llegar a aplicarlo. Obviamente que nos recibieron, ya en el domicilio, que nos recibieron, presentarnos, de qué empresa íbamos, con qué intención se hacía el estudio, y, pues, ya de ahí empezar como
--	---	--	--

	familia se involucra tanto, o en lugar de ser algo positivo para el candidato es algo no favorable, no te aporte, y puede llegar a afectar el desempeño de la persona. (EM-H7-U28) M: Yo agregaría un, ay, debes de saberlo tú, porque es de trabajo social, olvidé el nombre. Este cuadro es, literal, este dibujo de cuadros y círculos. A: ¿Familiograma? M: Familiograma, quizá un familiograma básico puede reducir un poco esta parte, esté, o yo agregaría algo así muy breve, y quizá, no sé, yo, muy muy desde el tema psicológico, agregaría este, justo como alguna pregunta de, con la persona que vive. (EM-H8-U29) ¿Trabajadoras sociales en empresas? No. Tal cual en las empresas en las que he	Si se usa solo como trámite, pues obviamente la rotación de la empresa, que contratemos a candidatos no idóneos para el puesto y pues obviamente un gasto. Un gasto dentro de la empresa ya que nosotros en este caso hacemos una inversión y cada estudio socioeconómico aplicado es un costo para la empresa. Si solamente se aplica por requisito, pues estaría generando hoy una pérdida económica. (EG-H2-U25) ¿Qué cambios podría realizar en el formato del estudio socioeconómico o en el procedimiento para mejorar la confiabilidad y pertinencia del estudio socioeconómico? Bueno, ahí en este caso como no lo aplicamos nosotros, siento que no sabría qué modificar este proceso, ya que no lo realizamos 100% nosotros. (EG-H3-U26)	todas las preguntas, ¿no? De las herramientas que llevamos a utilizar, pues, es, obviamente, pues, yo creo que nada más los, en este caso eran las hojitas, pero, pues, dónde anotar, ¿no? Para llevarnos toda la información completa, también su documentación, era algo que, pues, nos referíamos en el momento, y, pues, creo que ya, de igual manera, si a veces ocupamos una laptop o algún dispositivo, pues, se ocupaba. (EJ-H2-U15) ¿Podría compartir alguna experiencia significativa que refleje o fortalezca o límite estos instrumentos, lo que es la visita domiciliaria y el estudio socioeconómico? Pues, yo creo que una experiencia, recuerdo que una vez fui a TEQIS (Tequisquiapan), si no me
--	---	--	---

	trabajado, no. Yo trabajé en el sector de salud, ahí obviamente vi el desempeño de una trabajadora social, pero es una secretaria, es una institución pública, me explico. Por esa razón creo que era determinante el papel de una trabajadora social. (EM-H3-U13) pues para integrarlo, realmente hacer este, híjole, va a estar bien difícil, porque ya ha sido un pedo meter el tema de la psicología en las empresas, ahora en el trabajo social va a ser más. (EM-H8-U30) La retención para una empresa es mucho más importante que el estar cambié, cambié, cambié de personal, porque gastan en todo el proceso de integración, y después que se te vayan, es una pérdida de dinero. (EM-H8-U31)	Desde tu perspectiva, ¿conoces el papel que llegan a ocupar los trabajadores sociales dentro de este proceso? No, no lo he encontrado. (EG-H1-U8) ¿Conoces la labor del trabajador social dentro de las empresas? No. (EG-H1-U9) ¿De sus años de experiencia se ha encontrado con algún trabajador o trabajadora social en el área de recursos humanos? No. (EG-H3-U26)	recuerdo, aquí la señal era un poquito mala, entonces, obviamente teníamos que utilizar los dispositivos, para ya sea para contactarnos, para las preguntas, para el cuestionario, para toda esta cuestión, y creo que sí fue un limitante, era una zona un poquito alejada, a mi experiencia, cuando llegué en el camioncito, ya después era caminar, y caminar, y caminar, y caminar, entonces, creo que esa fue una experiencia algo extraña, complicada, porque ya cuando estaba cerca del domicilio, pues no traigo señal, entonces ahora, ¿cómo los contactamos? Y pues eso fue un limitante, un pequeño problema al momento, pero todo se soluciona. (EJ-H2-U16)
--	--	--	--

	estudiar bien la empresa a la que quieran empezar a integrarse, y cuál es tu proceso, o sea, meterse de lleno con recursos humanos, cuánto te cuesta cada trabajador, cuánto inviertes en retención, qué proceso llevas de retención, o sea, si realmente primero estudiar el campo de recursos humanos, el proceso en cada una de las personas, y de ahí irse literal junto con pegado en recursos humanos. (EM-H8-U32) Eso podría ser algo que yo veo, yo, que podría ser una manera en la que se puede vender, perdón, feamente, pero se puede vender esta necesidad de trabajo social, llegando no solamente al tema de retención, sino incluso a las personas que, por ejemplo, que tienen sistemas legales con procesos de paternidad, o		¿Qué aspectos del contexto social o familiar suelen quedarse no visibles en el formato que se estaba aplicando en ese entonces? Pues yo considero que estaba muy completo, la verdad es que no he tenido como otras experiencias en estudios socioeconómicos o en estudios domiciliarios, yo lo considero que estaba muy completo, o sea, como que sí nos daba información tanto del candidato, tanto de la familia, incluso hasta de los vecinos y toda esa cuestión. (EJ-H3-U20) ¿Consideras que los estudios socioeconómicos pueden reproducir prejuicios o estigmas? Yo creo que sí, por lo que decíamos de la economía, al final, bueno, un ejemplo, yo llego a un
--	--	--	---

	procesos legales que llevan ellos, o sea, de qué manera trabajo social puede abarcar también esta parte, o yo te apoyo para que en tu proceso, según yo, o sea, yo recuerdo mucho esta imagen de trabajo social, en Secretaría de Salud es, yo estoy con la familia, y yo los apoyo en este proceso, y les doy el respaldo, y los ayudó a que sigan y concluyan este proceso, tanto administrativo, como, sí, más que nada como en el tema administrativo. (EM-H9-U33)		domicilio de un chico que me dijo que ganaba el sueldo mínimo en su anterior trabajo tal vez, y digo, ay, pues tiene una casa, pues al final el estudio también toca analizar, ¿no?. Tiene una casa así, así, en ciertas condiciones, entonces yo me empiezo a preguntar cómo, con qué, tiene otro negocio, esto, lo otro, y el chico me dice no. Entonces, no sabemos tampoco si, por ejemplo, la casa fue un regalo, heredada, que para eso se hace el estudio, ¿no? Pero pues sin antes saber la información, obvio que sí se pueden hacer ahí algunas ideas locas. (EJ-H3-U21) ¿Qué cambios llegarías a proponer en el formato o en el proceso para la visita para mejorar la confiabilidad y la
--	---	--	--

			pertinencia del estudio? Pues yo creo que agregar como un speech, siento que sí, en ese entonces nos faltaba como un speech de llegar a explicarle a la persona por qué. (EJ-H3-U23) Creo que hasta el momento no, no sé, cómo tal, trabajadora social no, nada más, este, tu. (EJ-H1-U7) Yo creo que sí es muy importante que la empresa o que las empresas los den a conocer, porque por lo regular este tipo de carreras o de trabajo social lo deslindamos más a cómo, no sé, que están en instituciones, ¿no? Así como que muy puntuales, cuando también pues en las empresas se tiene, ¿no? Se debe, el deber ser, ¿verdad? Pues yo
--	--	--	---

			creo que sí empezaría, yo creo que la empresa, o sea, tal vez desde recursos humanos, ¿no? De explicar a los trabajadores y obviamente de contratar a este tipo de perfiles, pero también explicar en qué consiste. (EJ-H1-U24)
validación de información	Interpretar el rol de la validación de información en la toma de decisiones del Trabajador Social durante la selección de personal.		
	Primero, que la información que me esté dando en la entrevista concuerde con la experiencia que trae. ¿A qué voy? Al momento de hacer llamadas para referencias laborales, preguntar. En su descripción de puesto me dice, es un ejemplo, es un arquitecto, voy a contratarlo para un puesto de obra. Pero la persona es un arquitecto y al parecer no tiene experiencia en obra.	Importancia de la validación de información: Pues digamos que es una importancia del 100%. De ley tenemos que realizar para saber qué estamos contratando y a quién estamos contratando. (EG-H1-U4) ¿Qué aspectos consideras importantes o fundamentales para la validación en cuestión de los candidatos antes de su	Pues justamente la validación de todos sus documentos, de su identidad y obviamente si requiere estudios socioeconómicos, también un poco de lo que me pidan, pero siento que es fundamental todo, incluso la perspectiva que yo tengo de los candidatos, ¿no? para antes de su contratación, para igual no tener ningún problema. (EJ-H1-U5)

	Pero en la entrevista me supo resolver cada una de las preguntas que yo le hacía. Al momento de llamar y preguntar dónde adquirió la información o algo así. Preguntas justamente acerca de, en algún punto lo llevaron a obra, se acercó, el contacto que tenía. (EM-H2-U8) Más allá de las actividades que él desarrollaba, desarrolló más habilidades que ustedes pudieran considerarnos o aptitudes que ustedes pudieran destacar, independientemente si eran o no dentro de su perfil. Creo que eso sería un poco más lo que yo podría decir. Para poder confirmar que la persona es apta y constatar lo que me está diciendo. (EM-H2-U9)	contratación? Los puntos, pues sí sería lo de sus referencias laborales, el tiempo que estuvieron laborando, el motivo de salida, sus referencias personales de cuánto tiempo llevan viviendo en su domicilio, qué nos proporciona, si es verídico que vive en ese domicilio, y si llega a tener ahí algún tipo de adeudos con algunas empresas comerciales. (EG-H1-U6) El reclutador. Nosotros somos los encargados de realizar la validación de referencias laborales, personales, solamente cuando ya se implementa un estudio socioeconómico entre una empresa externa, que ya es la que nos apoya con la validación del domicilio y algunas referencias laborales. (EG-H1-U7)	Nosotros como reclutadores somos los encargados de validar la información, ya sabes que cae en nuestras manos. (EJ-H1-U6) ¿Ha ocurrido alguna situación donde la validación de información haya cambiado la decisión a la hora de contratar? Creo que no me tocó ningún caso como tal. Creo que en cuestión de la visita domiciliaria o el estudio, creo que no. En otro aspecto sí, pero creo que en el estudio no. (EJ-H3-U17) ¿Qué riesgos considera que existen cuando no se valida adecuadamente la información de un candidato? Ay, pues riesgos, pues yo creo que
--	--	--	---

	El preguntar muchas veces en las referencias personales y laborales, algo que destaque de la persona y que la misma persona que lo está recomendando te pueda decir. Eso puede ser un punto a favor para mí o en contra para mí, para contratar a una persona. (EM-H2-U10) El que, al momento de la entrevista con el jefe, porque normalmente siempre, una de las tantas entrevistas que se tienen que hacer es con el jefe directo, con quien va a llevar sus actividades, tenga, al momento de pedir la retroalimentación, con el jefe que haya hecho clic. Porque a veces pueden trabajar muy bien, pero en el tema de ambiente laboral, ahí podemos hacer que uno de los dos truene, que normalmente viene siendo la persona que es de menor	¿Ha ocurrido alguna situación sobre la validación de información que haya cambiado la decisión a la hora de realizar la contratación? Sí, basándonos en el estudio socioeconómico, en caso de que nos llegue a arrojar, digamos, que el candidato no proporcione la información correctamente o que haya falsificado algún documento, se detiene dicha contratación. (EG-H2-U20) ¿Qué riesgos considera que existen cuando no se valida adecuadamente la información de un candidato? Pues existe el riesgo de que haya algún robo dentro de la empresa. Igual que no se valide bien su estabilidad laboral y tenga una permanencia muy corta. Y considero estos dos puntos que llegan a ser los	sí, sí tenemos varios, o ya como empresas, sí tenemos varios riesgos porque, pues podemos contratar a una persona que no nos compartió la información adecuada, personas que ocultan información del por qué, pues al final no lo sabemos, pero podemos correr el riesgo, por ejemplo, que el comportamiento de la persona sea mitómano durante el proceso laboral, que mienta mucho en sí, porque si nos miente en cuestión, no sé, a su familia, puede ocasionar problemas dentro de, incluso puede ocasionar problemas ya dentro del ambiente laboral. Ahí puede ocasionar algunos problemitas, entonces creo que es muy importante corroborar la información. (EJ-H3-U18)
--	---	--	--

	rango, de menor puesto. (EM-H3-U11) Persona que realiza la validación de información. Yo, Mi gerente administrativo, digo, el administrador y el gerente de la inmobiliaria. (EM-H3-U12) Ventajas que ofrece la visita domiciliaria. El corroborar que la persona que estoy contratando no está llevando a cabo actividades ilícitas, o va a ser un colaborador dentro de mi empresa que pueda generarme algún problema a futuro legal. (EM-H3-U15) Dependiendo de la empresa, a las que simplemente lo ven como realmente un requisito más a cubrir independientemente de si es correcta o no la información	principales que nos afectan. (EG-H2-U21) ¿Cómo afecta a la empresa contratar a personal con información no verificada? Afecta en el tema legal en caso de que, digamos, llegue a haber un robo dentro de la empresa y si no se validaron sus referencias personales, laborales, pues es un alto riesgo, que nos haga un robo y desaparezca la persona y no haya algún motivo o algún medio para contactarlo o localizarlo. (EG-H2-U22) ¿Considera que la validación de información reduce la rotación de personal? Sí. ¿Por qué? Porque desde el momento, cuando se hace una validación en cuestión de lo laboral, se llega a detectar qué tanta estabilidad realmente tiene y el compromiso que ha tenido. Más que nada llegamos a	¿Consideras que la validación de la información reduce la rotación de personal? Sí. ¿Por qué? Porque, pues como tal, nosotros como empresa nos aseguramos que el candidato sea confiable, que le demos como empresa también esa confianza y que nos dé esa confianza, de que también no se va a hacer algún caso ilícito, porque igual podría llegar a pasar. (EJ-H3-U19) ¿Qué riesgos existen si se usan sólo como trámite administrativo el estudio socioeconómico y la visita domiciliaria? Sólo como trámite administrativo, pues se le puede descuidar varios puntos, ¿no? O sea, ya no tomarlo al punto de, depende del estudio, la contratación,
--	---	--	---

	del candidato, me explico. (EM-H6-U23) Sí, ha ocurrido alguna situación donde la validación de información ha cambiado la decisión al momento de la contratación. (EM-H6-U23) Dependiendo de la posición que se esté cubriendo. Hablando de un médico, si no puedes corroborar que la cédula profesional de la persona que va a operar es correcta o no, es real. Simplemente, no solamente corre riesgo la misma persona, sino quien está respaldando a la persona, o sea, la misma empresa. En temas legales nos podemos ir. (EM-H7-U24) El no revisar de quien estás contratando más allá de a quien realmente sea esa persona, o que su información es real, o sea,	contactar a la empresa anterior y nos comenta, ¿sabes qué?, si tuvo una permanencia buena, un desempeño bueno y se hace un candidato también que puede funcionar de la misma manera aquí en la empresa. Llega a tener una estabilidad más, más extensa. (EG-H2-U23) Desde tu experiencia, ¿qué recomendaciones consideras importantes para mejorar la validación de información en el proceso de reclutamiento? Bueno, así que fuera una visita domiciliaria presencial, y pues hice de tomar en cuenta las referencias laborales en comparación con sus semanas cotizadas, y en algunos espacios o huecos que, si llegan a tener algunas personas, pues alguna carta de recomendación, informando que en ocasiones llega a	¿no?. Se pueden descuidar algunos puntos al sólo ser como un mero trámite y no ponerle como el enfoque para la empresa o el enfoque para los puestos que se desean. (EJ-H3-U22)
--	---	---	--

	su experiencia sea real, los conocimientos que tenga sean reales va a poner en riesgo la reputación de la misma empresa, tu trabajo como reclutador. (EM-H7-U25) Qué bueno fuera que todos dijieran la verdad, pero no pasa. Y necesitas confirmar que la experiencia, el trabajo, los documentos son reales. Porque si no, te quedas como un inútil para lo que te están contratando y la persona se va a quedar. (EM-H7-U26) ¿Reduce la rotación del personal? Sí, muchísimo. Ya sabe, uno qué va a contratar, qué habilidades se supone ya trae desarrolladas, y puedes reducir el campo de capacitación, porque ya segmentamos lo que estabas buscando, o sea, reduces demasiado, nada más me falta que esta persona se adapte de esta	suceder. Igual mantener a realizar esta validación de los empleos informales. (EG-H3-U27)	
--	--	--	--

	manera, solamente le falta que pule estas cosas, y no se me va a desesperar, ya sé más o menos cómo se va a comportar a través de las pruebas psicométricas con esta persona, su experiencia laboral pasada, sus referencias fueron buenas, me dijeron que le hace falta este tipo de temas, o falla muchas veces en este tipo de cosas, ah, bueno, entonces ya sé lo que contraté. (EM-H7-U27)		
--	--	--	--

Tabla 6. Análisis de datos. Elaboración propia, mayo 2026

Evidencia de estudio socioeconómico y visita domiciliar.



Foto 2, noviembre 2024.

Al acudir a realizar el estudio socioeconómico en conjunto con la visita domiciliar, el formato que se llegaba a utilizar requería que se tomaran fotos de la vivienda, la presente foto se tomó en la aplicación de del estudio y la visita en Pénjamo, Guanajuato.

Evidencia de traslados a la residencia del candidato



Foto 3, septiembre 2024.

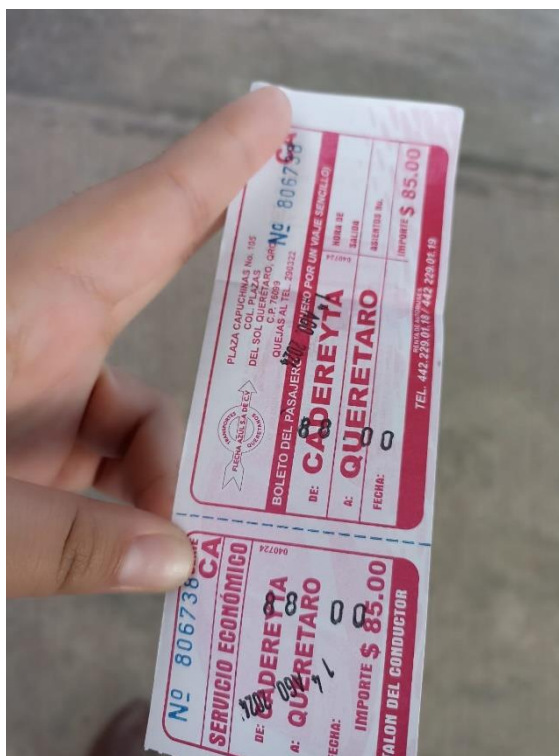


Foto 4, agosto 2024.

Al estar realizando visitas domiciliarias para la aplicación de estudios socioeconómicos, me tenía que trasladar en transporte público a las distintas ubicaciones como se muestra en la fotografía número 3, donde tenía que acudir uniformada a las viviendas de los candidatos.

En cuanto a la fotografía número 4, se muestra el primer boleto que compré para realizar de manera independiente el procedimiento para la aplicación del estudio y vista domiciliaria, el boleto se adquirió en la central de Querétaro con destino a Cadereyta Querétaro. .

Ejemplo de estudio socioeconómico.

A continuación, se presenta un ejemplo del formato de estudio socioeconómico que se llegaba a realizar en el estado de Querétaro, dentro de algunas empresas.

	
CLIENTE:	TERMINAL LOGISTICS
NOMBRE:	Leonardo Daniel Echegaray Valenzuela
PUESTO:	Recolector de guías
FECHA:	20 de agosto de 2024
HORA:	17:00
DOMICILIO:	6ta. Cerrada de Miguel Hidalgo y Costilla No. 188 Mza. 214 Lt. 63, Col.
TELÉFONO:	77 9106 6061
ENCUESTADOR	Isela Martínez
	Apto
Resultado	

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

I. DATOS GENERALES					
Nombre:	Leonardo Daniel Echegaray Valenzuela				
Lugar de nacimiento:	Molinito, Naucalpan de Juárez, Méx	Nacionalidad:	Mexicana		
Fecha de nacimiento:	01/12/1997	Edad:	28 años	Estado civil:	Soltero
DOMICILIO ACTUAL					
Calle:	6ta. Cerrada de Miguel Hidalgo Hidalgo y Costilla			Número:	188
Colonia:	Fraccionamiento Los Heroes de Tizayuca				
Municipio/Delegación:	Tizayuca				
Estado:	Hidalgo	C.P.	43816	Teléfono:	77 1606 1069
DOCUMENTACIÓN OFICIAL					
CURP:	EEVL971209HMCCLN06	IMSS:	17169793043		
RFC:	EEVL971209K53	Cartilla:	D - 3869870		
INE:	1593655170	Afore:	No tiene		
Lic. Federal:		Vigencia:		Categoría:	
Lic. Estatal:	Hidalgo	Vigencia:	13-jun.-25	Categoría:	B
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS					
Tez:	Moreno		Color	Negro	
Color de ojos:	Café oscuro		Peso:	59 kg	
Estatura:	1.75 mts		Corte	Largo	
Seña particular:	Lunar abajo del labio y cicatriz nariz				
II. ESCOLARIDAD					
		De	a	Escuela	
Primaria:	No tiene	2004	2010	Enriqueta Ortega Cortez	
Secundaria:	No tiene	2010	2012	Simón Ramírez Rodríguez	
Preparatoria:	No tiene	2012	2015	CETIS No. 33	
Licenciatura:	Constancia	2016	2020	UTVAM	
Especialidad:					
Diplomado:					
Estudios que realiza	En línea cursos de marketing y programación				

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

III. GENERALIDADES				
Religión:	Ninguna	Pasatiempos:	Tocar guitarra y andar en bicicleta	
ANTECEDENTES PENALES		SEGUROS		
¿Ha tenido antecedentes?	No	¿Tiene algún tipo de seguro personal?	No	
¿Por qué motivo?		Especifique de que tipo:		
CLÍNICO				
Tipo de sangre:	☐ Negativo	¿Padece algún tipo de alergia?	No	
		¿Cuál?		
¿Padece alguna enfermedad crónica?	Ninguna			
Explique				
Enfermedad en los últimos 12 meses	Dolores de estomago espontaneos			
IV. MODUS VIVENDI				
La casa donde vive es:		Nombre del Propietario:		
Propia		Héctor Castillo y Alicia Valenzuela		
Tiempo de vivir en el domicilio	8 años	Descripción		
Documentos que lo acreditan:		Color	Material	¿Cuántas?
Título de Propiedad o Predial		Ventanas:	Blancas	Aluminio 6
Recibo de Servicios	x	Puertas:	Cafes	Madera 5
Contrato de renta		Fachada:	Blanca	Concreto 1
Otro:		Portón:		
Si vive en un edificio, ¿en qué piso habita?				
¿De cuántos pisos es?	2	¿Cuartos?	2	¿Baños?
¿Entre qué calles se ubica?	Avenida Oceano pacifico y Boulevard Felipe Angeles			
¿Pavimentada?	Si	¿Cuenta con todos los servicios?	Si	
¿Existe publicidad en el	No	Explique:		
¿Quién atendió?	Candidato	Parentesco:		

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

¿Lo que observó concuerda con sus ingresos?				Si			
MUEBLES							
	¿Hay?	¿Cuántos?			¿Hay?	¿Cuántos?	
Camas	Si	2		Ropero/Closet	Si	2	
Comedor	Si	1		Sillas	Si	8	
Sala	Si	1		Librero	Si	1	
Alacena	Si	1		Refrigerador	Si	1	
Equipo de sonido	Si	1		DVD/Blu Ray	No	0	
Televisor	Si	2		Estufa	Si	1	
Vitrina	Si	1		Lavadora	Si	1	
Aire C. / Mini	No	0		Consola V. J.	No	0	
V. CUADRO FAMILIAR							
¿Con quién vive?		Madre		¿Cuántos hijos tiene?		0	
¿Hermanos?							
Parentesco	Nombre	Edad	Estado Civil	Ocupación	Escolaridad		
Padre	Aurelio Echegaray Flores	70 años	Casado	Hojalatero	Primaria		
Madre	Alicia Valenzuela Astorga	71 años	Casada	Ama de casa	Primaria		
Conyugue							
Hijo 1							
Hijo 2							
Hijo 3							
Hijo 4							
Hermano 1	Jesús Arturo Castillo Valenzuela	43 años	Casado	Pastor de iglesia	Licenciatura		
Hermano 2	César Efraín Castillo Valenzuela	40 años	Casado	Empleado	Licenciatura		
Hermano 3	Norma Alicia Castillo Valenzuela	38 años	Casada	Empleado	Preparatoria		
Hermano 4							

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

VI. DATOS ECONÓMICOS			
BIENES CON LOS QUE CUENTA:			
Automóvil:		Valuación del Automóvil:	
Motocicleta:		Valuación de Motocicleta:	
Casa:		Valuación de la Casa:	
Terreno:		Valuación del Terreno:	
Otros:			
SITUACIÓN ECONÓMICA:			
Renta o Hipoteca:	\$0.00	Médico:	\$0.00
Alimentación:	\$4,500.00	Transporte / Gasolina:	\$1,000.00
Luz:	\$80.00	Servicio Domestico:	\$0.00
Agua:	\$50.00	Diversión:	\$800.00
Cable o Internet:	\$350.00	Ropa y Calzado:	\$0.00
Celular:	\$1,000.00	Total de Gastos	\$7,780.00
Colegiaturas:	\$0.00	Total de Ingresos	
¿Quien más apoya en los gastos?	No	Monto:	
REFERENCIAS BANCARIAS		DEUDAS	
Banco:	Ninguna	Bancarias y tarjetas de crédito:	
Tipo de cuenta:		Tiendas departamentales:	
Otros:		Otros:	
VII. DATOS SOCIALES			
Deporte practicado:	Ciclismo		
¿Le gusta leer?	Si	¿Qué tipo de lectura?	Novela de ciencia ficción y ayuda motivacional
Club social o deportivo:			
POLÍTICO		SINDICAL	
¿Cómo adquiere la información de la política?	Por internet y televisión	¿Ha pertenecido a algún sindicato?	No
		¿Qué sindicato?	

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

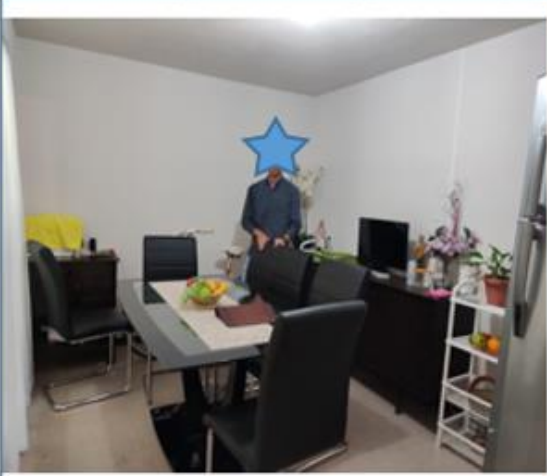
¿Por quien voto las ultimas elecciones?		¿Qué cargo ocupó?	
MORENA		Duración:	
¿Qué opina de la administración actual del país?		¿En qué empresa?	
Ha tenido aciertos y cosas que no han sido tan buenas		¿Considera importante la existencia de sindicatos en las empresas?	
¿Qué opina de la situación actual del país?		Si	
en una buena posición pero con muchas deficiencias en salud, educación		¿Por qué?	
		trabajadores quieren hacer va	
VIII. TRAYECTORIA LABORAL			
Empresa 1:	RESULTS RX		
Domicilio:	Sonora		
Municipio:		Sueldo Final:	\$12,500.00
Motivo Salida:	Termino de contrato		
Teléfono:	66 4155 0399	Giro:	Servicio al cliente
Fecha ingreso:	Febrero 2024	Fecha salida:	Julio 2024
Puesto:	Ejecutivo de atención al cliente	Jefe directo:	Desconoce
Referencias:			
Persona que brinda la referen		Puesto:	
Motivo de Salida:			
Como valora el desempeño:			
Empresa 2:	KODLAND		
Domicilio:	Argentina		
Municipio:		Sueldo Final:	\$10,000.00
Motivo Salida:	Termino de contrato		
Teléfono:	No aporta	Giro:	Servicio al cliente
Fecha ingreso:	Mayo 2022	Fecha salida:	Octubre 2022
Puesto:	Asesor de ventas	Jefe directo:	Coordinadora de ventas
Referencias:			
Persona que brinda la referen		Puesto:	
Motivo de Salida:			
Como valora el desempeño:			
Empresa 3:			
Domicilio:			

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

Municipio:		Sueldo Final:	
Motivo Salida:			
Teléfono:		Giro:	
Fecha ingreso:		Fecha salida:	
Puesto:		Jefe directo:	
Referencias:			
Persona que brinda la referencia:		Puesto:	
Motivo de Salida:			
Como valora el desempeño:			
Demandas Laborales			
Empresa:		Motivo:	
Año:		Resolución:	
IX. ENTORNO SOCIAL (VECINOS)			
	EXCELENTE	BUENA	REGULAR
Relación vecino (1):		X	
Carácter:	Tranquilo	Evaluación a la familia	Respetuosos
Tiempo de conocer al evalua	5 años		
Descripción general:	Todo bien con mi vecino		
Nombre Vecino:	Gisela Galicia		
	EXCELENTE	BUENA	REGULAR
Relación vecino (2):		X	
Carácter:	Tranquilo	Evaluación a la familia	De respeto
Tiempo de conocer al	6 años		
Descripción general:	Una persona educada y respetuosa		
Nombre Vecino:	Adriana Corona		

Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

XI. FOTOGRAFIAS



Ejemplo 1. Formato de estudio socioeconómico en Querétaro, 2024.

Glosario

Capital humano

Conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y competencias que posee una persona (Candidato), que aporta valor a una organización. Forma parte importante del proceso de reclutamiento y selección de personal. (Chiavenato I. , 2017)

Candidato

Dentro del ámbito empresarial, en el área de recursos humanos, se presenta al candidato como una persona física que se postula para ocupar una vacante laboral dentro de una empresa o institución. (Cera, 2021)

Confiabilidad

Se define como el componente, proceso o sistema que funcione o realice su función después de un tiempo específico, llegando a cumplir sus condiciones específicas. (Luko, 2020)

Confiabilidad de la información

Grado en el que los datos obtenidos son veraces, consistentes y verificados; dentro de Trabajo Social se corrobora la información proporcionada por el candidato utilizando diversas técnicas. (Hernández-Sampieri, 2018)

Confidencialidad

Principio ético que implica resguardar la información dada u obtenida, en el caso de esta investigación, es la información personal del candidato, la cual no será utilizada o divulgada sin antes la autorización del mismo. (IFSW, 2018)

Contexto social

Entorno en el que se desarrolla una persona, incluyendo factores familiares, culturales, sociales y económicos que influyen en el comportamiento de los individuos. (CONEVAL, 2020)

Criterios meritocráticos

Son los estándares de evaluación que determinan el éxito de una persona basándose en su mérito individual (talento, esfuerzo, habilidades y logros demostrados), en lugar de factores como el nepotismo, clase social o herencias. (Moma, 2025)

Diagnostico social

Resultado obtenido del análisis de información recopilada, la cual permite identificar la situación real del individuo en su contexto social y económico. (Ander-Egg E. , Introducción al trabajo social, 2011)

Entrevista socioeconómica

Técnica de recopilación de información utilizada por el Trabajador Social para obtener datos sobre la situación personal, familiar, social y económica del candidato. (Kisnerman N. , 2005)

Entrevistas

Es una técnica de investigación y un instrumento de intervención, estructurado o no, donde se genera un diálogo de cara a cara entre el Trabajador Social y el entrevistado, con el objetivo de recoger datos. (Carrasco & Martínez Reina, 2019)

Estudio Socioeconómico

Instrumento técnico utilizado para recopilar, analizar y evaluar información sobre las condiciones de vida de una persona (candidato), con el fin de emitir un diagnóstico. (CONEVAL, 2020)

Ética Profesional

Conjunto de principios y valores que regulan la conducta de los profesionistas (Trabajadores Sociales), como la confidencialidad, el respeto y la honestidad a la dignidad humana antes, durante y después del contacto con usuarios. (IFSW, 2018)

Evaluación del candidato

Proceso integral que permite analizar las competencias, valores y condiciones del aspirante, para determinar si el candidato es apto o no para el puesto. (Chiavenato I. , 2017)

Informe socioeconómico

Documento elaborado por los Trabajadores Sociales, el cual contiene los resultados del estudio socioeconómico, incluyendo las conclusiones, observaciones y recomendaciones. (Kisnerman N. , 2005)

Investigación social

Proceso metodológico que permite obtener y analizar información sobre fenómenos sociales, utilizados por el Trabajador Social, para contribuir y fundamentar su investigación (Ander-Egg E. , Introducción al trabajo social, 2011)

Principio ético

Son normas universales que orientan la conducta humana a realizar actos de justicia, rectos o buenos para actuar correctamente en situaciones profesionales o personales. (Amaya, Berrío Acosta, & Herrera, 2020)

Reclutamiento

Proceso estratégico mediante el cual una organización atrae candidatos potenciales para cubrir una vacante, considerando perfiles y competencias requeridas, su objetivo es encontrar al candidato que mejor encaje con la cultura de la empresa y el perfil profesional que se busca. (Chiavenato I. , 2017)

Recursos Humanos

Conjunto de habilidades para la administración de personal, reflejadas en los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, evaluación y estancia dentro de la organización, orientadas a promover la eficiencia y el éxito de la organización. (Chiavenato I. , 2017)

Referencias laborales

Información proporcionada por empleadores vigentes de empleos anteriores que tuvieron los candidatos, permitiendo evaluar el desempeño, conducta y confiabilidad del candidato. (Dessler G. , 2015)

Selección de personal

Etapas del proceso de Recursos Humanos en la que se evalúa y elige a los candidatos más aptos para ocupar la vacante; mediante diversas técnicas como la entrevista, pruebas y estudios socioeconómicos se elige al candidato adecuado para cubrir el puesto. (Dessler G. , 2015)

Técnicas de recolección de datos

Herramientas utilizadas para obtener información, como entrevistas, observación y revisión de documentos personales. (Hernández-Sampieri, 2018)

Tecnocracia

Son aquellos expertos que participan en la toma de decisiones, con la idea firme de poder ofrecer mejores soluciones a la problemática que presentan. (Cuevas, 2024)

Trabajador Social

Profesionista encargado de analizar, diagnosticar e intervenir en situaciones sociales, basado en la práctica que promueve el cambio social. (IFSW, 2018)

Trabajo Social

Disciplina profesional orientada a intervenir en problemáticas sociales, promoviendo el bienestar y desarrollo de los grupos, comunidades e individuos mediante el uso de métodos científicos y éticos. (Kisnerman N. , 2005)

Validación de información

Proceso en el que se verifica la veracidad, la coherencia y la autenticidad de los datos proporcionados por el candidato, utilizando técnicas como la visita domiciliaria, referencias laborales, revisión documental, entre otras. (Hernández-Sampieri, 2018)

Visita domiciliaria

Técnica de verificación de información que consiste en acudir de manera presencial al domicilio del candidato para corroborar la información relacionada con su entorno familiar, social y económico. (Kisnerman N. , 2005)