



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Experiencia de la trabajadora social con el personal obrero y sus familiares del  
proyecto de Modernización de Refinería de Talara – COSAPI, Piura.

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

**AUTORA:**

Cerrón Espinoza, Andrea Joselyn

**ASESORA:**

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

**Lima, Julio 2021**

## DEDICATORIA

*A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme las fuerzas para superar cada obstáculo y dificultades que se han presentado a lo largo de mi vida personal y profesional.*

*A mis padres Nadia Espinoza y Robert Cerrón, a quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy este sueño, gracias por su apoyo incondicional y por inculcarme el ejemplo de esfuerzo y valentía para afrontar los obstáculos de la vida.*

*A mi asesora de la Facultad de Trabajo Social, quien me está acompañando en este proceso de desarrollo y de aprendizaje para obtener un logro más en mi vida profesional.*

*Finalmente, quiero dedicar a mis amigas, por estar siempre conmigo cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, siempre las llevo en mi corazón.*

***A todos ustedes les dedico este logro***

*Andrea Cerrón Espinoza*

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por llenarme de sabiduría para seguir avanzando profesionalmente y no rendirme antes los obstáculos que se me presentan en este camino.

A mis padres Robert y Nadia, quienes con sus consejos han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional, y en esta ocasión por apoyarme y motivarme a seguir adelante y obtener un logro más en mi aspecto profesional.

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por ser la casa de estudios que me brindó todas las enseñanzas y me permitió formarme profesionalmente durante 5 años.

Agradezco al Consorcio Cosapi JJC – SC en la cual se está desarrollando este trabajo, y también agradezco a mis jefes por brindarme la confianza y las facilidades para culminar esta etapa profesional.

A mi asesora de tesis Mg. Gladys Ruiz Vargas, por haberme guiado con sus conocimientos y motivación en la realización de este trabajo de suficiencia profesional.

**¡A todos mil gracias por su apoyo!**

**Andrea Cerrón Espinoza**

## RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional titulada: Experiencia de la trabajadora social con los trabajadores obreros y sus familias del proyecto de Modernización de Refinería de Talara, ubicado en la ciudad de Talara, departamento de Piura.

En la actualidad este tema es un factor social importante, debido a que este problema afecta significativamente a la producción de las empresas, si es que no se busca una conciliación entre las relaciones familiares y laborales estas pueden causar situaciones conflictivas, que tienen como consecuencia el bajo rendimiento de los trabajadores e inestabilidad laboral.

La propuesta para este trabajo es la creación de una propuesta de intervención de fortalecimiento y participación familiar para trabajadores del proyecto de Modernización de Refinería de Talara, de esta manera, se busca vincular a las familias de los trabajadores en fortalecer y estrechar lazos entre ellos y sus familias, generando un impacto positivo y de responsabilidad en sus actividades laborales y familiares, y que el trabajador se sienta identificado y comprometido con la empresa para obtener un buen desempeño laboral.

Palabras claves: Conflictos familiares, desempeño laboral, relaciones familiares, obreros, comunicación familiar.

## ABSTRACT

The present work of professional sufficiency titled: Experience of the social worker with the blue-collar workers and their families of the Talara Refinery Modernization project, located in the city of Talara, department of Piura.

At present this issue is an important social factor, because this problem significantly affects the production of companies, if a conciliation between family and work relationships is not sought, these can cause conflict situations, which have as a consequence the low performance of workers and job instability.

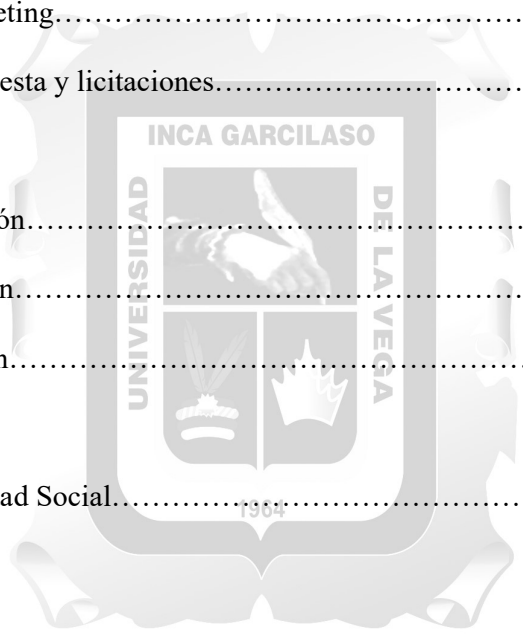
The proposal for this work is the creation of a Family strengthening and participation Plan for workers of the Talara Refiner Modernization project, in this way, it seeks to link the families of the workers in strengthening and tightening ties between them and their families. , generating a positive impact and responsibility in their work and family activities, and that the worker feels identified and committed to the company.

Keywords: Family conflicts, job performance; family and relationships, workers, family communication.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	11
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES</b>	
1.1 Descripción de Cosapi.....	14
1.1.1 Historia.....	15
1.1.2 Cultura.....	17
1.1.3 Valores.....	18
1.1.4 Reseña Histórica.....	19
1.1.5 Directorio.....	21
1.2 Descripción del servicio.....	28
1.2.1 Ingeniería y construcción.....	28
1.2.2 Cosapi Minería.....	31
1.2.3 Cosapi Concesiones.....	32
1.2.4 Cosapi Inmobiliaria.....	33
1.3 Ubicación Geográfica y contexto socioeconómico.....	33
1.4 Actividad general o área de desempeño.....	38

1.4.1	Gerencia.....	38
1.4.2	Administración y finanzas.....	38
1.4.3	Gestión del Talento Humano, Sostenibilidad y SSOMA.....	40
1.4.4	Ingeniería.....	42
1.4.5	Legal.....	43
1.4.6	Tecnología e información.....	43
1.4.7	Procura.....	43
1.4.8	Marketing.....	44
1.4.9	Propuesta y licitaciones.....	45
1.5	Misión y Visión.....	46
1.5.1	Misión.....	46
1.5.2	Visión.....	47
1.6	Responsabilidad Social.....	47



## CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1	Actividad profesional desarrollada.....	50
2.2	Propósito del puesto y funciones asignadas.....	66

## CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1	Teoría y la práctica en el desempeño profesional.....	69
3.1.1	Marco Teórico.....	69

3.1.2	Marco conceptual.....	73
3.1.2.1	Conflictos familiares.....	73
3.1.2.2	Desempeño laboral.....	75
3.1.2.3	Relaciones familiares.....	76
3.1.2.4	Obreros.....	78
3.1.2.5	Comunicación familiar.....	80
3.2	Acciones, Metodologías y procedimientos.....	82
3.2.1	Denominación de la propuesta de intervención.....	83
3.2.2	Justificación de la propuesta.....	83
3.2.3	Establecimiento de objetivos.....	84
3.2.3.1	Objetivo general.....	84
3.2.3.2	Objetivos específicos.....	84
3.2.4	Población a la que está dirigida.....	85
3.2.5	Metodología de la intervención.....	85
3.2.6	Actividades.....	87
3.2.7	Cronograma de la propuesta de intervención.....	99

#### CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

Conclusiones.....	100
Recomendaciones.....	102
Referencias bibliográficas.....	103
Anexos.....	106



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Representación de los valores de COSAPI.....	19
Figura N° 02 Organigrama del directorio de COSAPI.....	24
Figura N° 03 Organigrama de la Unidad de Negocio de Ingeniería y Construcción.....	25
Figura N° 04 Organigrama de la Unidad de Negocio COSAPI INMOBILIARIA.....	26
Figura N° 05 Organigrama de la Unidad de Negocio COSAPI MINERÍA.....	27
Figura N° 06 Ubicación Geográfica del Perú.....	34
Figura N° 07 Ubicación Geográfica de la Provincia de Talara.....	35
Figura N° 08 Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara.....	37
Figura N° 09 Organigrama del Área de Bienestar Social de proyecto.....	50
Figura N° 10 Resumen de accidentes y/o enfermedad común.....	55
Figura N° 11 Campaña de Sensibilización contra la COVID – 19.....	56
Figura N° 12 Inspecciones a comedores y hospedajes.....	56
Figura N° 13 Evidencias de campaña contra la COVID-19.....	57
Figura N° 14 Evidencias de actividades para los casos COVID – 19.....	58
Figura N° 15 Celebración de cumpleaños personal empleado.....	61
Figura N° 16 Actividad Día de la Mujer.....	62
Figura N° 17 Actividad Día de la Madre.....	62

Figura N° 18 Actividad Día de la amistad.....63

Figura N° 19 Actividad Día del padre.....63

Figura N° 20 Reconocimiento a personal obrero .....64



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo con base en mi experiencia profesional demuestra que las relaciones familiares afectan el desempeño laboral de los obreros. Este problema se enmarca en los cambios sociales y económicos que vive nuestro país a las necesidades reales de la población que enfrenta el desempleo y los bajos ingresos. Esta situación y la mayor incidencia de la misma afecta de forma directa a las familias que carecen de recursos económicos, por lo que estas personas migran a diferentes lugares con el deseo de mejores condiciones de vida para sus familias.

A consecuencia, de que los trabajadores tienen que dejar sus ciudades de origen en busca de mejores oportunidades laborales, se alejan de su familia reduciendo el tiempo para interactuar y comunicarse con ellos, afectando así el entorno familiar; dejando a la familia, esposa e hijos, cuya separación debilita el poder de integración, si el retorno no es constante, o si la familia no puede seguir al esposo, este olvidara sus obligaciones y roles familiares. (Ludlow y Salvat 2011).

Por lo tanto, el trabajador obrero con todas estas situaciones que afronta atraviesa un estado emocional inestable de tristeza y/o preocupación, el cual se ven reflejados en diferentes aspectos de su vida. A consecuencia de ello cometen errores en el rendimiento de su labor, por la falta de atención en el trabajo a menudo conduce a accidentes laborales, trabajo en equipo deficiente y baja eficiencia en la realización de funciones y/o actividades. Así mismo, el ausentismo laboral también está vinculado con el estado emocional que manifiestan los empleados, por el mismo hecho de los problemas familiares que surgen día a día en sus hogares.

La población para esta propuesta de trabajo busca la participación de todo el personal obrero del proyecto de Modernización de refinería Talara, quienes actualmente trabajan bajo un régimen atípico de 84x14 es decir (84 días de trabajo y 14 días de descanso), esto se debe a la crisis sanitaria de la COVID-19 que atraviesa nuestro país y el mundo. A raíz de ello, el régimen de trabajo fue ampliado, con el fin de prever la propagación del virus de la COVID-

19 y salvaguardar la salud de nuestros colaboradores cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad.

Con anterioridad a la enfermedad de la COVID - 19, el régimen de trabajo que se manejaba era de 21x7 es decir (21 días de trabajo y 7 días de descanso), este sistema era beneficioso para los trabajadores porque compartían tiempo con sus familiares con mayor frecuencia.

En el proyecto contamos con trabajadores que ocupan distintos cargos como: Capataz, operarios, oficiales y ayudantes de las siguientes especialidades (Andamieros, pintores, mecánicos, montajistas, tuberos, soldadores, electricistas, etc.).

La propuesta de este trabajo de suficiencia profesional es implementar un plan que fortalezca los vínculos familiares y la integración de estos, de esta manera se busca que los trabajadores sean colaboradores y responsables en el aspecto laboral y familiar.

El presente trabajo de suficiencia profesional consta de 4 capítulos que detallo a continuación:

En el capítulo I, se presenta a la organización en la cual se hará la propuesta de este trabajo. Además, se describe los servicios que brindan, la ubicación geográfica y su contexto, áreas de trabajo que conforman la organización y las funciones de cada una de ellas, entre otros.

En el capítulo II, se describe las funciones del área de bienestar social con base en mi experiencia profesional.

El capítulo III se describe el trabajo social en empresas y se fusiona las bases teóricas con la práctica. Además, se elabora una propuesta de intervención para la problemática que se quiere abordar, se fundamenta la justificación, la metodología que se aplicara, las actividades a realizar, los recursos y todo lo que implica para llevar a cabo esta propuesta.

Finalmente, en el IV capítulo se detalla las conclusiones que se ha llegado luego de todo el proceso de elaboración de la propuesta, las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.



# CAPÍTULO I

## ASPECTOS GENERALES

### 1.1.DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

El presente trabajo de suficiencia profesional se realizará en el proyecto de Modernización de Refinería de Talara de Petroperú - Obra Civil Área 1: Unidades HTD y HTN - RCA, TGL - RG2 de la empresa COSAPI. A continuación, presentaré a mi empresa:

COSAPI brinda servicios de construcción e ingeniería, servicios de minería, negocios de franquicias de infraestructura y desarrollo inmobiliario.

Según el ranking “Top 500 Companies in Peru” publicado por la American Economic Association, COSAPI lleva más medio siglo en el mercado y es la 2da empresa peruana de construcción e ingeniería con capital estatal. Ha completado con éxito varios de los planes más significativos y representativos del sector público y privado del Perú. Estos proyectos incluyen el progreso del proyecto Antamina, que es uno de los planes mineros más significativos hechos en Perú; la edificación y mantenimiento de 1.187 kilómetros y 1.975 kilómetros de carreteras, respectivamente; y la construcción del centro comercial en el país, que es uno de los más grandes en términos de ventas (según la Asociación de Centros Comerciales del Perú), la edificación de la oficina central del Banco Interbank, además de la renovación del Aeropuerto Internacional de Lima. También ha elaborado proyectos hasta en 13 países de todo el mundo.

Todo esto se atribuye a la consistente cultura corporativa de COSAPI, que trata a los empleados como el principal activo organizacional. Contar con un equipo profesional y de alta calidad formado por 1.628 trabajadores y 6.073 personales que conocen los valores colectivos de la organización.

Además, COSAPI se inquieta por todas las agrupaciones de interés, por lo que desde 2013 ha cumplido una sucesión de compromisos en sus políticas de responsabilidad social, salud y seguridad, Patrimonio Cultural y el Entorno Ambiental.

Cuenta con certificados internacionales ISO 9001, ISO 14001 y las OHSAS 18001, también puede elaborar proyectos con un gran estándar de calidad y seguridad. Además, ha realizado un sistema de administración antisoborno y ha pasado la certificación ISO 37001: 2016. También, ocupó el primer lugar en los rankings de "Mejor Reputación Corporativa Empresa Merco", "Atracción de Talento Merco" y "Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo Merco" en los sectores peruanos de infraestructura, construcción y servicios.

### **1.1.1 HISTORIA:**

- En 1960 Walter Piazza Tangüis y José Valdez Calle forman “Piazza y Valdez Ingenieros”, empresa de consultoría en ingeniería eléctrica y crean PIVASA Ingenieros S.A. empresa constructora encargada de montajes de plantas industriales.
- En 1963 PIVASA forma un consorcio con SADE de Argentina, empresa de propiedad de General Electric, para instalar la primera línea de transmisión de 220KV entre la Central Hidroeléctrica de Huinco y Lima.
- En 1967 el Consorcio SADE - PIVASA se convierte en COSAPI.
- En los años setenta, COSAPI participa en proyectos de gran complejidad como el Oleoducto Nor Peruano, el desarrollo petroquímico de Talara, el montaje de la central hidroeléctrica del Mantaro, la Refinería de Petróleo La Pampilla y la Refinería de Zinc de Cajamarquilla.
- En 1974 los socios fundadores adquieren de SADE el 50% de COSAPI.
- En los años ochenta, COSAPI adopta una política de internacionalización y diversificación. COSAPI, que ya había actuado juntamente con SADE en Argelia y

Nigeria, inicia operaciones en Costa Rica, México, República Dominicana, Chile y Venezuela.

- En 1984 COSAPI funda COSAPI Data S.A. que se convierte en el primer distribuidor de computadoras personales de IBM.
- Asimismo en los años ochenta, COSAPI, que solo brindaba servicios de montaje para plantas industriales, se diversifica hacia obras civiles y carreteras y participa en varios proyectos de irrigación como el Canal Miguel Checa en Piura, Chavimochic y Chincas. En la parte industrial, COSAPI construye las plantas de Tintaya y Cementos Yura en Arequipa.
- En 1993, Bechtel, la empresa de ingeniería y construcción más grande de EE. UU. ingresa al mercado peruano y escoge a COSAPI como socio local firmando un contrato de exclusividad por diez años. Con Bechtel de socio, COSAPI ejecuta en 1994 el proyecto de lixiviación por solventes y electrodeposición en Toquepala por un valor de US\$100 millones, la primera gran inversión minera del Perú de esa década.
- En 1996 COSAPI recibe un aporte de capital, de parte de The Latin America Enterprise Construction Holding Inc. (hoy Laech, Inc.), empresa holding constituida por The Latin America Enterprise Fund, L.P. El aumento de capital le permite a COSAPI acelerar su crecimiento así como aprovechar las oportunidades que surgían de la nueva política de apertura a las inversiones privadas y a la privatización de empresas públicas.
- En el 2000, en sociedad con Bechtel y Fraport, COSAPI fundó Lima Airport Partners (LAP), empresa que ganó la concesión del Aeropuerto Jorge Chávez. COSAPI tuvo una participación importante en la exitosa modernización de dicho aeropuerto.
- En el año 2003, principalmente como consecuencia de la falta de pago de ciertas obras y de la caída en ventas producida por la recesión del mercado peruano, COSAPI - al igual que otras constructoras peruanas- refinanció sus deudas exitosamente, por un



monto de US\$40 millones, sin realizar ningún descuento por capital o intereses a los acreedores.

- A partir del 2005 COSAPI inicia un ciclo de vigoroso crecimiento, alcanzando una tasa de crecimiento en ventas entre dicho año y el 2010 de 23.9% anual compuesta, pasando de US\$65 millones a US\$189 millones.
- En el 2008, el consorcio compuesto por COSAPI y Cobra Infraestructura Hidráulicas S.A. obtuvieron la concesión para el desarrollo de irrigación Majes Siguan.
- Entre el 2010 y el 2013 la empresa continuó expandiéndose a una tasa de crecimiento en ventas de 30.5% anual compuesta, pasando de US\$189 millones a US\$419 millones.
- En el 2013 COSAPI vende Cosapi Data.
- El 28 de marzo de 2014 se otorgó la buena pro al Consorcio Nuevo Metro de Lima, integrado por Iridium Concesiones de Infraestructuras, S.A. (Iridium), Vialia Sociedad Gestora de Concesiones de Infraestructuras, S.L. (Vialia), Salini Impregilo S.p.A. (Impregilo), Ansaldo Breda S.p.A. (Ansaldo Breda), Ansaldo STS S.p.A. (Ansaldo STS), y COSAPI, para la ejecución de la Línea 2 del Metro de Lima y Callao.

### **1.1.2 CULTURA**

Desde su creación, COSAPI se ha comprometido a convertirse en una empresa ética y honesta para brindar a los clientes servicios de calidad. Por tanto, cree que es importante que sus empleados cumplan con las normas de ética, la cual establece pautas objetivas para el comportamiento esperado de toda la empresa.

Tal como COSAPI incentiva la utilización de una gran tecnología, la utilización de sistemas de administración de la calidad, la innovación de procesos, a una constante mejora, etc., también promueve y cuida los talentos para realizar acciones que reflejen justicia e integridad, formando una base de las conexiones con los clientes, proveedores y toda la comunidad.

### 1.1.3 VALORES:

La filosofía de COSAPI es pasar de manera efectiva de metas y estrategias a acciones específicas, lo que posibilita el logro de logros y los resultados. La administración de estas estrategias debe realizarse en el ámbito de valores las cuales sustentan las acciones de la empresa. Estos son:

- a) Integridad: Consistente con palabras y hechos en el sentido de integridad, rectitud y respeto.
- b) Liderazgo: Capaz de crear un ambiente, orientar al grupo humano para trabajar en la dirección deseada, promover una visión común, construirlos, orientarlos, crear oportunidades de crecimiento, estimular valores de acciones y predecir escenarios de desarrollo.
- c) Espíritu de equipo: Colaborar, cooperar y trabajar en conjunto con una agrupación de personas para lograr objetivos comunes, enriquecer su experiencia con otros miembros del equipo y producir resultados que son mayores que la suma en los esfuerzos individuales.
- d) Innovación: Dispuestos a modificar la forma existente de realizar las cosas, correr el riesgo de ponerlo en práctica responsablemente, y buscar optimizar la eficiencia del proceso y la efectividad de los resultados.

Figura N° 01

Representación de los valores de Cosapi



Fuente: COSAPI S.A

#### 1.1.4 RESEÑA HISTÓRICA:

Fue en 1960 cuando dos organizaciones peruanas, José Valdez Calle y Walter Piazza Tangüis, se unieron y llegaron a un acuerdo a través de una simple estrechada de manos, decidieron construir hoy la organización, usando solo la palabra promesa como emblema de confianza la cual en estos días es un pilar de la Filosofía Empresarial.

Conjuntamente fundaron Piazza y Valdez Ingenieros, Consultores y Diseñadores en 1960, con una idea de brindar servicios de ingeniería para contribuir al progreso social y financiero del Perú.

Posteriormente ampliaron sus metas, contribuyeron a la integración de América Latina y mejoraron la eficiencia, la productividad y la condición de vida en lugares donde debían actuar.

Luego agregaron un nuevo elemento a su concepto, que es beneficioso para la innovación del cliente para aumentar su garantía. En 1990, luego de 30 años de cooperación, elaboraron el Premio Nacional de Innovación COSAPI. También bajo la decisión de Piazza,

realizaron la Asociación de Promoción del Arte para comprender el significado de una expresión artística en el día a día de las personas.

COSAPI surge de estos conceptos que se plasman en una filosofía de acción. Sus normas de personal es encontrar profesionales que actualmente sean o puedan ser mejores que ellos para acompañarlos y alentar a los profesionales capacitados para lograr su propio progreso profesional, personal y liderar a otros.

Ambas partes creen firmemente que COSAPI tiene que estar a la vanguardia de una modernidad, ya sea en ingeniería o construcción, por lo que debe seguir el ritmo de los tiempos y estar en un estado de renovación constante para competir con los clientes y beneficiarse de ella. Por lo tanto, no es raro que COSAPI se convierta en la primera empresa del Perú en obtener el certificado ISO 9001 en el ámbito de la ingeniería de adquisiciones y construcción, certificación que se produjo en julio.

#### **SU EXPERIENCIA:**

Un ejemplo de su modernización es el Jockey Plaza, el centro comercial más grande del Perú, cuya construcción e ingeniería son administradas por COSAPI, con un tiempo récord en 14 meses.

COSAPI cubre casi todas las áreas de construcción, incluyendo carreteras, túneles, redes, plantas industriales, presas, métodos de abastecimiento de agua y alcantarillado, refinerías de petróleo, plantas de procesamiento de minerales, construcción de viviendas urbanas, centros comerciales y oficinas; en Perú, Venezuela y Chile.

Pero Piazza y Valdez dijeron que son líderes poco instructivos, porque no hay nada muy importante, es decir, gente de COSAPI, la palabra fue acuñada para representar a las mujeres y hombres que avanzan en la empresa por la unidad y confianza. Por el resto del valor y la calidad de su ética empresarial, y el sistema operativo que han ayudado a construir.

### **1.1.5 DIRECTORIO:**

El Directorio es el máximo órgano de decisión de Cosapi, salvo en las competencias y funciones exclusivas de la Junta General de Accionistas. Está conformado por 7 profesionales que aportan una adecuada diversidad de conocimientos y experiencias en áreas distintas, de los cuales 4 son independientes.

#### **EDUARDO TORRES LLOSA (Presidente):**

El economista se graduó de la Universidad del Pacífico y obtuvo una maestría en administración de empresas de la Universidad de Lovaina. Es director autónomo y presidente de la junta directiva en COSAPI S.A., director de la junta directiva de Pacific University, y ha sido miembro de la junta asesora de la institución de posgrado de la universidad durante 14 años. Fue CEO de BBVA Perú durante más de 11 años hasta junio de 2019.

#### **JAVIER AMEZAGA (Vicepresidente):**

Licenciado en Administración de Empresas por la Pacific University y Máster en Administración de Empresas por la Universidad de Cornell. Es Vicepresidente del Directorio de COSAPI S.A., Director Gerente de COSAPI Concesiones y Presidente del Directorio de COSAPI Inmobiliaria. Trabajo en promoción comercial y financiamiento en proyectos de construcción en América Latina y Medio Oriente. Es profesor y miembro del consejo de Madrid IE Business School.

#### **ENRIQUETA GONZÁLEZ DE SAENZ (Directora):**

El abogado egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), obtuvo una maestría en derecho económico internacional de la PUCP y una maestría en asesoría de la Facultad de Derecho de Harvard. Es consejera autónoma de COSAPI S.A. Se desempeñó como Director Legal de la Oficina Reguladora de Banca, Seguros y Agence France-Press (SBS).

Fue Subdirectora General de BBVA en Perú, Consejera General de COFIDE y Profesora de Derecho Bancario en la Facultad de Derecho de la PUCP.

**FRANCISCO MOREYRA (Director):**

Administrador de empresas de la Universidad del Pacífico y estudió en Columbia Business School. Es consejero de COSAPI S.A. Y el administrador de la Compañía Minera Castrovirreyna. Fue consejero de COSAPI S.A. De 2007 a 2018, se desempeñó como gerente de desarrollo comercial de Volcán Mining Company.

**LEONARDO RISCHMOLLER (Director)**

Ingeniero civil egresado de la Universidad Ricardo Palma y obtuvo su maestría y doctorado en la Universidad Católica de Chile. Es consejero autónomo de COSAPI S.A. También es analista de mercados para DPR Construction en California. Instruye métodos de administración de la edificación que se basan en BIM en distintas escuelas docentes de posgrado, también en la Universidad de Stanford en América Latina, y a menudo contribuye a la indagación de la fabricación. Fue colonizador y lideró la diligencia de BIM, VDC e IPD en una extensa gama de planes en Estados Unidos, África y América Latina.

**FRANCISCO PAZ (Director):**

Ingeniero industrial egresado de la MBA del IE Business School de Madrid y Universidad de Lima. Es administrador de COSAPI S.A., director gerente de Equifax Perú y afiliado del comité de financiamiento del Compass Group Cash Advance Fund. Se ha desempeñado como administrador de financiamiento privado de Compass Group y director de SAFI. Ha trabajado en BCP durante 15 años, liderando el campo de los servicios empresariales; sirviendo como presidente del comité de servicios empresariales de ASBANC y como vicepresidente de la Federación Latinoamericana de Factoring.

**MARIO MARCHESE (Director):**

Ingeniero químico civil egresado de la Universidad Técnica Federico Santa María en Valparaíso, Chile; una maestría en Proceso de Minerales de la Universidad McGill en Montreal, Canadá, y un diploma en administración de empresas de la Universidad de Chile. Es el director global del sector de energías renovables de Canadian Hatch; el vicepresidente del negocio latinoamericano de Ausenco; el Director General en Codelco Tech, la subsidiaria de creación y progreso tecnológico de la empresa estatal Codelco; y el gerente de progreso de negocios-Global Cobre, en Bechtel. Profesor de Innovación y Emprendimiento MBA, Consultor de Empresas, Universidad de Sarolo, Chile.



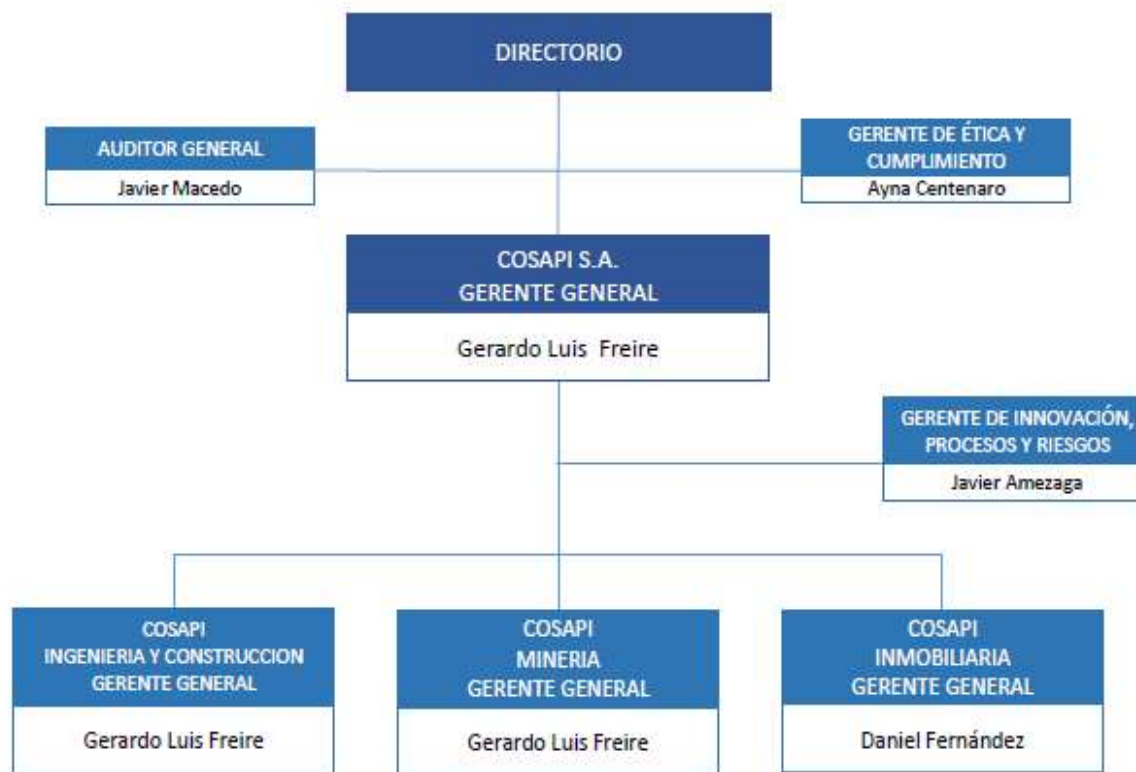


Figura N° 02 - Organigrama del directorio de COSAPI



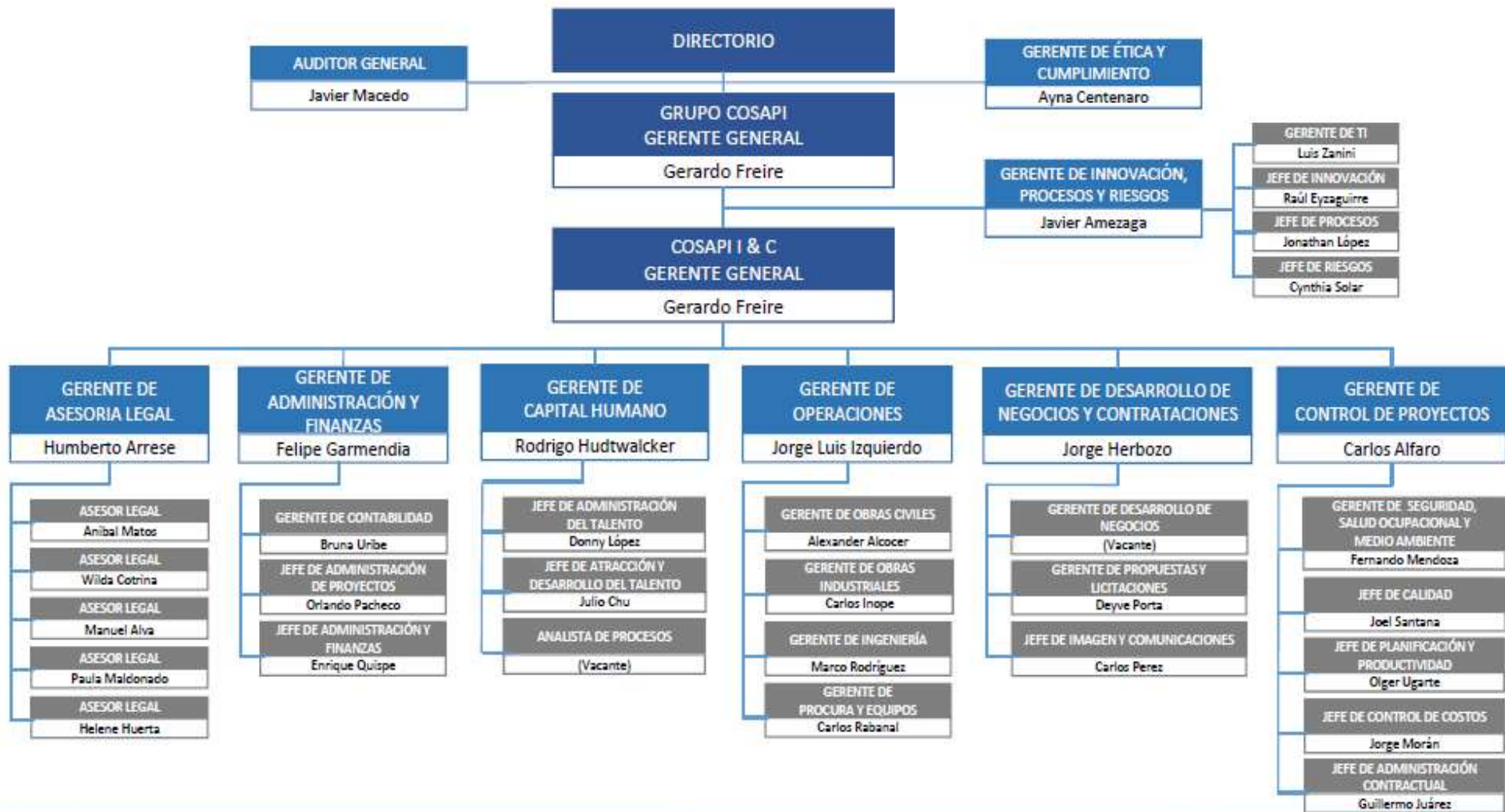


Figura N° 03 - Organigrama de la Unidad de Negocio de Ingeniería y Construcción



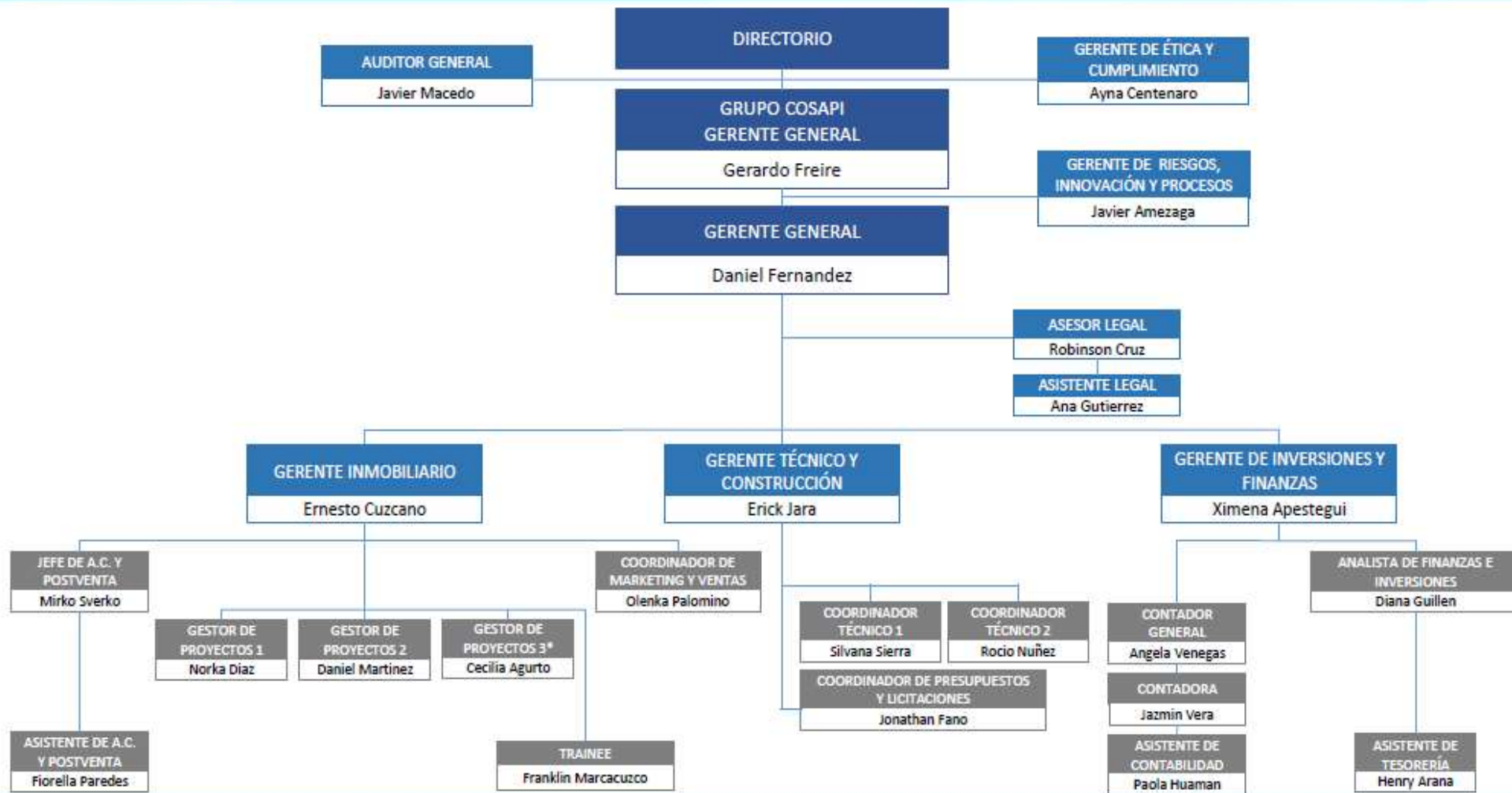


Figura N° 04 - Organigrama de la Unidad de Negocio COSAPI INMOBILIARIA



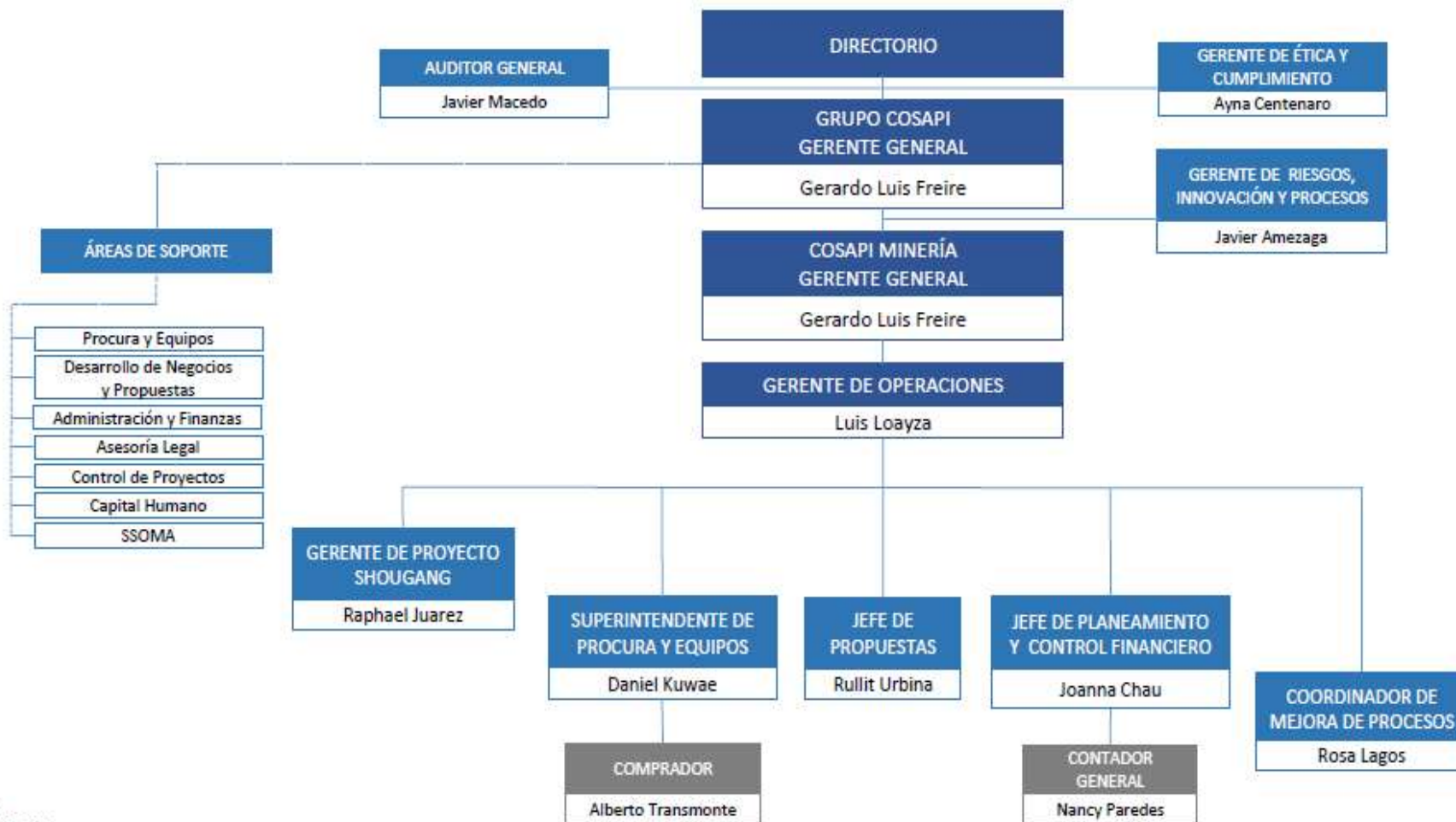


Figura N° 05 - Organigrama de la Unidad de Negocio COSAPI MINERÍA



## **1.2. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO:**

De acuerdo con el ranking de las “500 Mayores Empresas del Perú” publicado por América Economía, COSAPI se considera como la segunda empresa de ingeniería y construcción más grande del Perú con capital estatal. Brinda servicios de ingeniería y construcción de mercado, servicios de minería, negocios en concesiones de infraestructura y desarrollos inmobiliarios.

A continuación, se detalla los servicios que ofrecemos como empresa:

### **1.2.1. INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN:**

COSAPI tiene una amplia experiencia en la ejecución de planes complejos y grandes, en los que, incluso en las situaciones más difíciles, sus empleados han demostrado la capacidad de cumplir y superar las expectativas de los clientes.

COSAPI se diferencia y tiene éxito en las soluciones que brinda a los clientes porque integran grupos multidisciplinarios de industria, procura y edificación desde el comienzo de un ciclo de vida del proyecto. Esto garantiza un diseño eficiente, por lo que se puede llevar a cabo una fase de edificación más limpia y eficiente.

COSAPI Ingeniería y Construcción tiene un aforo operativo real de 26 millones de hrs-hombre por año y cuenta con cinco departamentos comerciales: construcción, infraestructura, ingeniería, plantas industriales e internacional.

### **UNIDADES DE NEGOCIOS:**

#### **a) INFRAESTRUCTURA:**

En el negocio de la construcción tradicional, COSAPI tiene una amplia experiencia en la ejecución de planes complejos y grandes, en estos proyectos, incluso en las situaciones más difíciles, sus empleados han demostrado la capacidad de cumplir y superar las expectativas de los clientes.

El objetivo principal de la Unidad de Infraestructura es el desarrollo de carreteras, túneles, movimientos de tierra de gran envergadura, presas y puertos, líneas ferroviarias, centrales hidroeléctricas y proyectos de ingeniería sanitaria, y se sustenta en una táctica de perfección operativa, que se sustenta en cuatro pilares: Tiempo, alcance, calidad y costo, siempre relacionados con la seguridad.

#### b) PLANTAS INDUSTRIALES

El Departamento Comercial de Equipos Industriales hace da por hecho los proyectos complejos, lo que requiere de sus empleados una fuerte solidez técnica, dedicación y calidad profesional. Estos se llevan a cabo de acuerdo con las buenas prácticas de protección industrial, entorno ambiental y salud ocupacional; bajo un régimen de calidad certificado ISO9001, y mantienen prácticas socialmente responsables.

Por lo tanto, tener confianza es un componente fundamental en las relaciones con los clientes que construyen conexiones de largo plazo con los clientes y comparten la visión de aliados estratégicos.

Los servicios de la Unidad de Negocio de Equipo Industrial incluyen la aplicación de planes en las siguientes áreas: minería, gas natural, petróleo, cemento e industria en general. Estos servicios encierran la adquisición, construcción y planificaciones de plantas mecánicas; paradas de plantas; o servicios integrados, creando sinergias con los departamentos de ingeniería de EPC / CM y negocios de proyectos.

#### c) EDIFICACIONES

Las características de la Unidad de Construcción Urbana son implementar proyectos que se relacionan con la optimización de la condición de vida de nuestros residentes, tener sentido de sociedad y buscar constantemente proyectos que se adapten a nuevos productos y

modelos de contratación innovadores. Necesidades específicas del cliente, que generan diferenciación y valor agregado.

Una de sus ventajas es el personal bien calificado, capaz de ejecutar proyectos EPC, dirección de obra, licitaciones y concursos de construcción con ellos.

Su política es promover la implementación de proyectos piloto relacionados con nuevas maneras de contratación, creación de procedimientos, ingeniería de valor y construcción.

#### d) INGENIERÍA

COSAPI se diferencia y tiene éxito en las soluciones que brinda a los clientes porque integran equipos multidisciplinarios de ingeniería, edificación y procura desde el comienzo de un ciclo de vida del proyecto. Esto garantiza un diseño eficiente, por lo que se puede llevar a cabo un nivel de edificación más eficiente y limpia

La Unidad de Negocio de Ingeniería se transformó en una gran opción para múltiples servicios, como representación de clientes en la gestión de proyectos; progreso de ingeniería conceptual, final, preliminar y de detalle; valores de pre-edificación; adquisición de bienes de financiamiento e integración a la ingeniería y/ o fase de adquisiciones Construcción y / o dirección de obra.

Los empleados de COSAPI manejan planes con una mentalidad integrada, que es el propulsor que promueve el diseño y la producción de alta valía agregada, enfocándose en lograr una aplicación más eficiente.

#### e) INTERNACIONAL

COSAPI posee una gran experiencia en la implementación de proyectos en diferentes campos, como minería, petróleo y gas, energía, industrias básicas, saneamiento, transporte y

construcción. Ha trabajado en 12 países, entre ellos Venezuela mediante su filial GBC y la chilena CME, empresa constituida con Más Errázuriz.

Actualmente, el mercado en esta región ofrece excelentes oportunidades en áreas donde COSAPI tiene experiencia y es reconocida por su desempeño sobresaliente. El Departamento de Negocios Internacionales se creó para aprovechar sistemáticamente esta situación y diversificar su carpeta de clientes.

La recomendación de la agencia es integrar a COSAPI con las grandes constructoras de los países / regiones donde opera, brindar estándares de calidad y seguridad de clase mundial, y la capacidad de labor en consorcios, con el objetivo de ejecutar proyectos excelentes en términos de costos y plazos.

### **1.2.2. COSAPI MINERIA:**

Cosapi Minería es la subsidiaria de COSAPI, una organización de edificación e ingeniería que tiene más de 56 años de experiencia en el ámbito nacional e internacional. Tenemos las mismas culturas y valores corporativas. Nos enfocamos en movimientos de tierra a gran escala y minería a cielo abierto.

Estamos comprometidos con servir a nuestros clientes mediante inversiones sustanciales, lo que nos permite establecer conexiones de largo plazo en diferentes ciclos productivos de la industria minera.

Servicios mineros:

- Asesoría en Ingeniería de la Producción: Soporte para optimizar la producción, mejorar los procesos de producción y / o gestión en todas las fases del proyecto.
- Explotación en Canteras y Minas: Perforación, voladura, carga, mantenimiento y acarreo de carreteras y botaderos

- Construcción: Pads de lixiviación, plataformas, posas de procesos.
- Movimiento de tierra masiva: Rellenos masivos, corte y labores complementarias.
- Servicios Auxiliares: Alquiler de equipos especializados, monitoreo y maniobra de flota de equipo en el cliente.

### **1.2.3. COSAPI CONCESIONES:**

El negocio de franquicias de infraestructura y servicios públicos tiene actualmente dos importantes derechos de franquicia en el país. COSAPI toma parte de un consorcio que ha obtenido la autorización de la infraestructura de Línea 2 del Metro y Av. Ramal Faucett-Av. Gambetta Lima y Metro Callao. Se trata del permiso de construcción de transporte más significativo en la historia en el Perú, con un financiamiento total de 5.49 mil millones. El dólar estadounidense brinda importantes oportunidades comerciales y sinergias a COSAPI.

COSAPI Concesiones se especializa en el desarrollo de proyectos de construcción y servicio público a través de alianzas público-privadas, con el objetivo de contribuir al desarrollo del país, al mismo tiempo que demuestra la cabida de la empresa para gestionar con éxito el trabajo desde el aprendizaje hasta la premiación.

Las ejecuciones de COSAPI Concesiones están basadas en la fortaleza de su equipo: la capacidad de detectar, elaborar y desarrollar con éxito proyectos, que incluyen el estudio económico, técnico, financiero y legal; conocimiento de mercado para identificar oportunidades de manera temprana; y buenas relaciones con clientes, autoridades y otros grupos de interés, y la comprensión de sus necesidades, para que puedan brindarles las soluciones adecuadas; la reputación y la buena imagen les permiten llegar a los mejores proveedores, socios y colaboradores, incluidas las fuentes de financiamiento.



Como parte de este plan de crecimiento empresarial, hemos estado evaluando y preparándonos para participar en el nuevo proceso de concesión anunciado por el régimen peruano, además, hemos seguido su proceso de declaración y evaluación de intereses.

#### **1.2.4. COSAPI INMOBILIARIA:**

COSAPI Inmobiliaria se centra en la promoción y gestión de planes de vivienda. Al día de hoy cuenta con diferentes planes inmobiliarios que se desarrollan en Lima, entre ellos el proyecto Duplo, que incluye la edificación de 2 torres de 28 pisos y alrededor de 400 departamentos en Bregna; y el proyecto Velia en Lince y Nesta en Jesús María.

COSAPI Inmobiliaria afronta grandes retos en el desarrollo de proyectos que puedan mejorar la condición de vida de las personas y contribuir positivamente a la construcción de una ciudad mejor. El pilar de diferenciación de la marca es la confianza y la trayectoria de desarrollo de la empresa.

#### **1.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO:**

La oficina de sede central de Cosapi está ubicado en la Av. República de Colombia 791 – Distrito San Isidro.

Así mismo, Cosapi cuenta con diversos proyectos a nivel nacional:

- Ica
- Loreto
- Piura
- Puno
- Arequipa
- Lima
- Junín
- Ancash

- Moquegua
- San Martín
- Cusco

Figura N° 06

Ubicación Geográfica del Perú



Fuente: Proyecto Mapamundi 2018 -2021

El presente trabajo de suficiencia profesional se realizará en el plan de Modernización de Refinería de Talara, hallada en la Jurisdicción de Pariñas, Provincia de Talara, Departamento de Piura - Perú.

Figura N° 07

Ubicación Geográfica de la Provincia de Talara



Fuente: Subgerencia Regional de Bienes Regionales y Ordenamiento Territorial – 2011

La provincia de Talara se ubica en la parte norte de Piura, con una superficie de 2799,49 kilómetros cuadrados y 6 distritos bajo su jurisdicción:

Anexo 1

*División Política de la Provincia de Talara*

Distrito	Capital	Extensión km <sup>2</sup>
El Alto	El Alto	491.33 km <sup>2</sup>
La Brea	Negritos	692.96 km <sup>2</sup>
Lobitos	Lobitos	233.01 km <sup>2</sup>
Los Órganos	Los Órganos	165.01 km <sup>2</sup>
Máncora	Máncora	100.19 km <sup>2</sup>
Pariñas	Talara	1116.99 km <sup>2</sup>

Fuente: Subgerencia Regional de Bienes Regionales y Ordenamiento Territorial – 2011

Por su lugar geográfico, la provincia de Talara tiene un clima subtropical de árido y desértico, con lluvias regulares durante todo el año, levemente cálido, oceánico, húmedo y con vientos fuertes. Las temperaturas medias anuales máxima y mínima son 27,8 ° C y 16,9 ° C, en cada caso; la media normal es 22,3 ° C, y la precipitación repetida es 26 mm.

Sus tres actividades más importantes de la Provincia de Talara son la petrolera, la pesquera y turística.

La principal labor productiva es la extracción de gas natural y petróleo, aunque las actividades pesqueras son tradicionales, también existen exportaciones de energía. Aunque la cría de cabras muestra un desarrollo tradicional insostenible.

Por otro lado, el turismo es una actividad que genera más ingresos para la población, como son las playas de Las Pocitas, Máncora y Cabo Blanco la cual son visitadas durante todo el año, por sus potenciales condiciones balnearias, también por la existencia de significativas especies marinas, así como el pez espada, muy valorado en la pesca deportiva

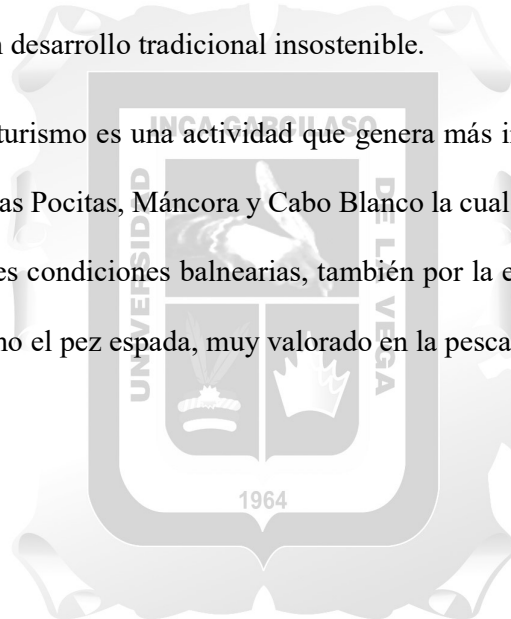


Figura N° 08 - Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara



Fuente: Cuadrilla N° 188 – COSAPI S.A

#### **1.4. ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO:**

COSAPI cuenta con las siguientes áreas de trabajo, que son el soporte de todos los proyectos que tienen a nivel nacional. A continuación, se detalla las funciones asignadas a cada área:

##### **1.4.1. GERENCIA:**

- Definir la estructura de la organización del negocio de la construcción.
- Definir la visión de la organización, así como sus principales estrategias de crecimiento.
- Planificar y supervisar la ejecución de las metas establecidas.
- Representar los intereses de Cosapi S.A. y sus empresas relacionadas en reuniones dentro y fuera de la organización.
- Presidir el Comité Ejecutivo de manera que se planifique y supervise la ejecución de las metas establecidas por la organización.
- Aprobar y presentar los informes del resultado del Directorio.
- Participar y/o liderar las negociaciones de alianzas estratégicas con otras empresas.
- Monitorear el proceso de revisión y negociación de nuevas ofertas, según la magnitud e impacto en la organización, realizando el seguimiento de este hasta su ejecución.
- Visitar los Proyectos de la empresa con el objetivo de realizar una supervisión directa, así como una evaluación "in situ" del avance realizado en cada una.

##### **1.4.2. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:**

###### **CONTABILIDAD:**

- Analizar las cuentas contables asignadas por el Contador jefe o contador general.

- Preparar información administrativa y contable solicitada por el contador jefe o contador general.
- Elaborar la información relacionada con obligaciones tributarias requeridas por la SUNAT.
- Verificar la correcta emisión de los libros contables oficiales Supervisar el trabajo del personal a su cargo.
- Capacitar al personal contable y administrativo de los proyectos en los sistemas de información.
- Apoyar en la elaboración de los estados financieros

#### COBRANZAS:

- Realizar el control documentario de los contratos originales de los diversos Proyectos, en coordinación con el cliente y el responsable de Cosapi.
- Elaborar los informes de Cobranzas con el objetivo de ingresarlos al Sistema, en coordinación con el responsable de Contabilidad y el jefe de Cobranzas.
- Realizar seguimiento a las facturas por los servicios realizados en los Proyectos, en coordinación con el Administrador de Obra.
- Actualizar la Base de Datos de las Cuentas por Cobrar de los diversos Proyectos y/o Clientes, con el objetivo de elaborar entregables orientados a los responsables de Proyecto.
- Apoyar en la elaboración del Flujo de Caja de los Ingresos obtenidos de las Cuentas por cobrar y el Informe de Gestión de Cobranzas.

#### FINANZAS:

- Elaborar la proyección del Flujo de Caja Anual de Cosapi S.A. y Cosapi Minería, en coordinación con el Gerente de Administración y Finanzas.

- Coordinar con las Entidades financieras la emisión, renovación y modificación de las Cartas Fianzas y/o Cartas de Crédito con el objetivo de cumplir con las obligaciones contractuales de los diversos Proyectos.
- Supervisar el reporte del estado de las Cartas Fianzas de los Subcontratistas (Proveedores) con el objetivo de garantizar la ejecución de los Proyectos.
- Supervisar la recuperación de costos por las Cartas Fianzas y/o Cartas de Crédito. Supervisar que los cargos bancarios emitidos por las entidades financieras sean de acuerdo con lo negociado previamente.

#### 1.4.3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, SOSTENIBILIDAD Y SSOMA:

##### NÓMINA:

- Actualizar las Tasas de AFP.
- Revisar el cierre de mes anterior de obras Cosapi y Consorcios.
- Generar Reportes AFP, SCTR y Vida Ley de los Consorcios Y Obras.
- Revisar las Faltas, Descansos Médicos y Subsidios en las Planillas.
- Generar partidas de Control y Fases Por Proyecto.
- Generar reportes TXT para pagos.

##### PLANIFICACIÓN Y ATRACCIÓN DEL TALENTO:

- Participar en las iniciativas orientadas a captar potenciales candidatos para cubrir posiciones en la organización (Ferias Laborales, Exposiciones en Universidades, entre otros).
- Administrar el portal de referidos internos de la organización, bajo la supervisión de las Coordinadoras de Planificación y Atracción del Talento.



- Realizar búsquedas proactivas de candidatos para alimentar la base de datos de Profesionales.
- Efectuar el proceso de búsqueda y evaluación de candidatos acorde al perfil requerido por los clientes internos, bajo la supervisión de los Coordinadores de Planificación y Atracción del Talento. Administrar el proceso de promoción interna para cubrir las necesidades de los clientes internos, en coordinación con el Área de Desarrollo.

#### RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

- Apoyar en el diseño e implementación de procedimientos para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal operativo.
- Hacer visitas a los proyectos en ejecución, en coordinación con el cliente interno, con el fin de identificar sus necesidades y atender efectivamente los requerimientos del personal operativo.
- Cumplir con lo dispuesto en el Procedimiento de Reclutamiento, Selección e Ingreso de Personal Operativo.
- Asesorar en el adecuado uso del Sistema de Reclutamiento de Personal (SRP), a los responsables del requerimiento de personal operativo de los proyectos.
- Ejecutar campañas de reclutamiento al interior del país.

#### SSOMA

- Mantener actualizados y ordenados los documentos aplicables a los sistemas de gestión de protección, bienestar ocupacional y medioambiental del área o proyecto
- Mantener actualizado y monitorear el desempeño de los componentes que disponen los planes de protección, bienestar ocupacional y medioambiental del proyecto

- Asegurar el cumplimiento de las instrucciones, procesos y diversos estándares relacionados con la seguridad, la salud ocupacional y el medio ambiente.
- Con el apoyo del responsable de SSOMA, comunicar el informe correspondiente del proyecto al proyecto y a la sede (el avance de ejecución de las medidas correctivas como accidentes, accidentes, tablas de causas, etc).
- Generar estadísticas de seguridad, bienestar ocupacional y medioambiental del área o proyecto.

#### 1.4.4. INGENIERÍA:

- Analizar el alcance del proyecto contratado y asegurar la validación de este con el jefe de Ingeniería.
- Participar en la planificación y organización de los recursos técnicos, con el objetivo de cumplir con los requerimientos y/o servicios de los clientes.
- Proveer la información técnica de todas las disciplinas al área de Control de Proyectos, para la elaboración del Resultado Operativo (RO) de los proyectos asignados.
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos de calidad en los proyectos asignados.
- Monitorear el plan de comunicaciones con los interesados del proyecto.
- Monitorear los riesgos identificados, a lo largo del proyecto.
- Participar en la licitación, adjudicación, monitoreo y cierre de subcontratos.
- Apoyar al jefe de Ingeniería en los cierres de proyecto (cierre técnico, liquidación contable y obtención de certificado de conformidad del proyecto).

#### 1.4.5. LEGAL

- Revisar y / o redactar el contrato que firmará la empresa, verificar los riesgos legales del contrato y la adecuación del contrato a los intereses legítimos de la empresa.
- Preparar descripciones legales y comerciales o excepciones al contrato que firmará la empresa.
- Participar en la negociación de firma de contratos con consumidoras nacionales y extranjero.
- Apoyar el desarrollo de procesos de gestión en el campo de la Gestión de Contratos.
- Liderar y monitorear el progreso de los procedimientos arbitrales o judiciales de la empresa, y participar en la mediación extrajudicial.
- Apoyar los trámites notariales y administrativas de la sociedad gestora.

#### 1.4.6. TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN

- Mantener actualizada la base de datos de las licencias que dispone la organización.
- Coordinar la asignación de renovaciones y activación de licencias que dispone la organización, en coordinación con el jefe de Infraestructura.

#### 1.4.7. PROCURA

- Generar reportes semanales y mensuales a través del sistema de gestión de compra por cada comprador, montos, cantidad de unidades, categoría de material, y proveedores.
- Realizar seguimiento de los indicadores de gestión y operación del Área de procura y enviar reportes a la Gerencia de Procura para la gestión de indicadores

- Buscar información de proveedores actuales y nuevos que se encuentren aptos para el concurso de abastecimiento de materiales.
- Verificar a través de visitas la situación general de las instalaciones de los proveedores.
- Coordinar con los proveedores la entrega de muestras de materiales para la evaluación y aprobación técnica con el Área correspondiente.
- Solicitar cotizaciones a los proveedores que participan en el concurso, analizarlas y enviarlas a la Gerencia de Procura para su respectiva aprobación y adjudicamiento.

#### 1.4.8. MARKETING:

##### IMAGEN Y COMUNICACIÓN:

- Apoyar en la ejecución del plan estratégico de comunicación del área.
- Asesorar a las áreas funcionales, unidades de negocio y empresas del Grupo en el adecuado despliegue de comunicación de sus proyectos/campañas internas y/o externas.
- Actualizar y monitorear los distintos canales externos de comunicación; tales como la red social Facebook, el portal web oficial, la canal YouTube, entre otros.
- Monitorear en coordinación con el área de GTHyS los portales web corporativos de la UCC, Cosapi en Acción, LinkedIn, entre otros.
- Actualizar canales internos como la intranet, blog Puerta Abierta, entre otros en coordinación con el analista de diseño y el área de sistemas.
- Redactar notas de prensa, artículos, entrevistas, entre otros a difundirse en distintos medios de comunicación internos y/o externos.
- Coordinar Publicaciones Corporativas Coordinar la producción de la revista interna Cuadrilla, el periódico Cosapino y la edición de los vídeos institucionales.

## MARKETING:

- Detectar nuevos proyectos para distintos sectores donde participa la organización a través de la investigación de oportunidades en el mercado.
- Obtener contactos con futuros socios o clientes potenciales, con el fin de compensar una relación comercial.
- Participar en eventos comerciales, sociales, con la finalidad de representar a la marca Cosapi en el sector.
- Revisar e integrar la información comercial para la elaboración de la propuesta, en coordinación con la Gerencia Comercial y Licitaciones.
- Cumplir con lo dispuesto en el Manual para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.
- Apoyar con información actualizada en la elaboración de campañas publicitarias para las distintas unidades de negocio, Cosapi y sus empresas derivadas.
- Apoyar con información actualizada de los proyectos adjudicados mediante informes comerciales de las distintas unidades de negocio, Cosapi y sus empresas derivadas.

## 1.4.9. PROPUESTAS Y LICITACIONES:

### PROPUESTAS:

- Visitar la Zona del Proyecto en propuesta.
- Elaborar la Matriz de Riesgos y Evaluación.
- Elaborar los entregables de presupuestos (WBS, Estrategia de Ejecución, Organigrama, planilla para el SPO+, Indirectos de Obra y Evaluación de las Obras

Provisionales, Cronograma de Ejecución de Obra, análisis de precios unitarios, planilla de mano de obra y componentes y cronograma valorizado).

- Revisar metrados y volúmenes de obra de las propuestas.

#### LICITACIONES:

- Analizar e identificar los requerimientos y requisitos que debe contemplar la oferta. Al inicio de la elaboración de la oferta.
- Evaluar las posibilidades de calificación de la Empresa en la Licitación en curso de acuerdo con los requerimientos técnicos y administrativos del cliente o entidad licitante.
- Elaborar la matriz de responsabilidades, cronograma interno, así como el índice de presentación de propuesta.
- Coordinar con Recursos Humanos y/o Unidades de Negocio para la selección de los profesionales que cumplan con los requerimientos de las propuestas.

### 1.5. MISIÓN Y VISIÓN:

#### 1.5.1. MISIÓN:

Somos una empresa de ingeniería, construcción, gestión de proyectos, servicios de minería, concesiones de infraestructura y desarrollo inmobiliario; aprobamos las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO 37001; establecida en Perú en el 1960; basada en personas con valores y conocimiento, con la misión de:

- Aportar con el éxito de nuestros clientes y desarrollar sus proyectos con seguridad y calidad dentro del plazo y presupuesto establecido.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores cultivando líderes que aporten a la empresa y sociedad.
- Preservar un entorno empresarial abierto y de confianza y fomentar la innovación y la mejora constante.

- Incorporar proveedores y socios estratégicos para formar un equipo de alto rendimiento.
- Proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro, respetar el entorno natural y las sociedades que nos rodean.
- Generar utilidades para preservar la solidez financiera, promover el crecimiento y recompensar plenamente a nuestros accionistas.

#### 1.5.2. VISIÓN:

Ser una empresa de ingeniería y construcción sólida, innovadora y de clase mundial, contando con el reconocimiento como la mejor empresa en los proyectos, mercados y negocios en los que participamos.

#### 1.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL:

COSAPI se inquieta por las agrupaciones de interés, por lo que desde 2013 ha cumplido una sucesión de compromisos en sus políticas de responsabilidad social, salud y seguridad, medioambiental y patrimonio cultural.

Asimismo, ocupa el primer lugar en los rankings de "Merco Mejor Empresa de Reputación Corporativa", "Merco Atracción de Talentos" y "Merco Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo" en los sectores de infraestructura, servicios y construcción del Perú.

Para COSAPI, el compromiso social incluye la responsabilidad con la sociedad, la salud y seguridad ocupacional, con respeto al ámbito ambiental y el patrimonio cultural donde se ubican sus colaboradores y sus operaciones, con el fin de mejorar su bienestar y condición de vida mediante los programas que implementa. . La empresa ayuda a los propios trabajadores.

Trabajamos en áreas remotas y mantenemos una relación armoniosa con las comunidades alrededor de los planes que elaboramos. Respetamos sus costumbres y creencias, y buscamos nuestra presencia para contribuir al desarrollo local. Es en este sentido que hemos

progreso una sucesión de lineamientos y planes de relaciones con la comunidad. A continuación, se detalla algunos programas que fueron implementados:

a) Empleo con productividad en ascenso:

Estamos de acuerdo que el progreso de capacidades y la buena de empleabilidad son primordiales para erradicar la pobreza. Por eso implementamos el programa "Empleo para mejorar la productividad" en el proyecto. El plan incluye la capacitación de los residentes locales en labores relacionadas con la elaboración, con la meta de integrarlos al mercado laboral, optimizar el grado de la mano de obra local y bajar el peligro de accidentes en el trabajo durante las actividades.

Los cursos de ingeniería civil, electromecánica básica, mecánica básica, soldadura de acero, operación de maquinaria pesada, etc. se ofrecen mediante el centro de capacitación de trabajadores y la academia de operación COSAPI.

b) Voluntariado Corporativo "Juntos Cosapi"

El programa de voluntariado se lanzó en enero de 2014. La meta es implicar al personal en la ayuda a las comunidades en las que operamos, invirtiendo tiempo y destrezas para optimizar la construcción educativa local. En el primer año, cerca de 120 voluntarios participaron en la edificación de aulas prefabricadas, reparación de baños, pintura de aulas, instalación de espacios verdes, áreas de juego, talleres para padres y niños.

c) Manos Limpias

El programa "Manos limpias" está basada en la iniciativa "Lavado de manos" planificada conjuntamente por el Banco Mundial y Perú, y se implementó por 1era vez en Ayacucho en 2012.



El objetivo es minimizar la incidencia de padecimientos respiratorios e intestinales cambiando los comportamientos relacionados con el lavado de mano con jabón. El plan incluye talleres para mamás de familia, enfatizando información clave sobre cuándo los niños y madres deben asearse las manos, además de proporcionar dispensadores de jabón líquido rural e instrucciones para su uso. Se ha demostrado que estos dispensadores aumentan la frecuencia de lavado de manos de niños y adultos. Más de 400 familias se han beneficiado hasta ahora.



## CAPÍTULO II

### DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

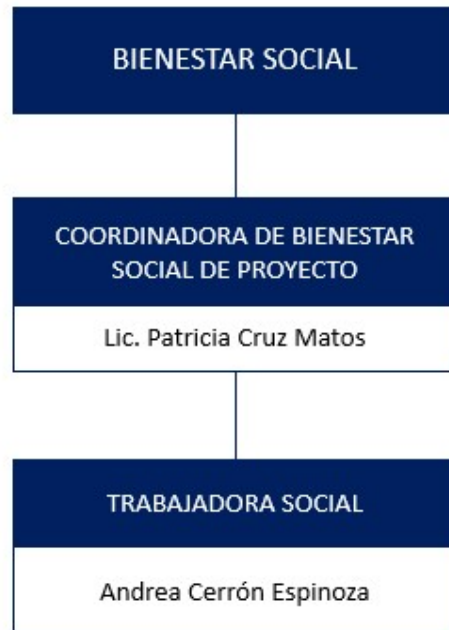
#### 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA:

El área que abarca el presente trabajo de suficiencia profesional que se describe en este capítulo corresponde al área de bienestar social de la empresa COSAPI S.A del proyecto Modernización de Refinería de Talara, Piura.

El área está conformada por las siguientes colaboradoras:

Figura N° 09

Organigrama del Área de Bienestar Social de proyecto



Fuente: Área de Recursos Humanos

A continuación, se presenta el Plan de trabajo el cual se ha venido desarrollando:

#### INTRODUCCIÓN:

El Plan Anual de bienestar Social de la obra de Modernización de Refinería de Talara, tiene por finalidad desarrollar actividades que aporta al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y su grupo familiar, generando condiciones favorables que permitan un trabajo eficaz y eficiente por parte de todos los integrantes de nuestra empresa, para lo cual se ha diseñado cuatro ejes que agrupa la atención de sus necesidades y el desarrollo de dichas actividades. Los cuatro ejes son:

- Prevención y Promoción de la Salud.
- Prestaciones Económicas y Sociales.
- Programas motivacionales y clima Laboral
- Responsabilidad social

#### I. FUNDAMENTACIÓN:

El transcendental activo de cualquier empresa es su personal. Por lo tanto, la gestión del capital humano puede ayudar a incrementar la productividad al proponer estrategias para lograr las metas organizacionales mediante el fortalecimiento de la mano de obra. Entonces, es el colaborador quien crea las mejores condiciones y garantiza el trabajo. Y la familia Calidad de vida.

El campo de salud social en el lugar de trabajo ayuda a crear y fortalecer un ambiente organizacional positivo para este desarrollo de la organización, y desarrollar relaciones interpersonales armoniosas debido al estado general de bienestar de sus recursos humanos. Este proceso, la principal motivación de nuestros colaboradores - "familia", no puede ser ignorada, por lo que participar en todas las actividades que fomenten el desarrollo integral de la humanidad es indispensable.

El departamento de gestión de recursos humanos implementa y promueve la consolidación integral de los RR.HH, mediante la implementación de las actividades señaladas en esta propuesta, mediante la planificación, preparación, planificación, ejecución y análisis de proyectos, programas sociales y educativos, considerando capacidades institucionales y conferencias de valores. , talleres y vacunas Campañas de vacunación, exámenes físicos, actividades de becas, coordinación con agrupaciones interdisciplinarios, atención individualizada a casos de la sociedad, tratamiento, seguimiento, etc.

En las actuales circunstancias, el Decreto Supremo N ° 044-2020-PCM estableció un acuerdo de emergencia sanitaria, debido a la grave situación que el brote de COVID-19 ha perjudicado la vida del país, el decreto declaró el estado de emergencia. Debido a las estrictas restricciones al distanciamiento social de los trabajadores, tanto las instituciones públicas como las privadas están obligadas a adaptar nuestras labores, por lo que las labores del proyecto de bienestar deben modificar su estrategia de implementación y las redes de comunicación con el personal. Por eso la congregación social debe ser reformulado. La implementación de todas las labores para proteger el bienestar público del personal en el proyecto de modernización de la Refinería de Talara en estado de sitio, por lo que proponemos un proyecto de salud social.

## II. OBJETIVOS:

### 2.1 Objetivo General:

Optimizar la calidad de vida laboral, a través de programas que eleven los niveles de motivación, productividad y bienestar de los colaboradores del proyecto de Modernización de Refinería de Talara.

### 2.2 Objetivos específicos:

- a. Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los colaboradores, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional, mejorar el clima laboral y confraternidad.
- b. Propiciar la integración del grupo familiar del colaborador como el principal soporte para su desarrollo personal y laboral.
- c. Brindar orientación y atención individualizada a los colaboradores sobre temas preventivos de salud, seguros personales y casos sociales, buscando generar el bienestar social tanto en su entorno familiar como en lo laboral.
- d. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que el trabajador cuente con una mejor calidad de vida.

### III. ALCANCES

El proyecto de Modernización de Refinería de Talara cuenta con 915 colaboradores del régimen de construcción civil entre foráneos y locales procedentes de los diferentes departamentos de nuestro país como se detalla en el siguiente cuadro:

*Anexo N° 02 Status del personal Obrero distribuido por ciudad de origen*

Lugar de Origen	Cantidad de colaboradores
ANCASH	16
AREQUIPA	11

CAJAMARCA	21
CALLAO	74
CUSCO	3
HUÁNUCO	4
ICA	28
JUNIN	16
LA LIBERTAD	28
LAMBAYEQUE	23
LIMA	243
LORETO	2
MOQUEGUA	16
PASCO	4
PIURA	412
PUNO	1
SAN MARTÍN	5
TACNA	5
TUMBES	3
<b>Total general</b>	<b>915</b>



Fuente: Área de Recursos Humanos

#### IV. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES:

Para lograr los objetivos trazados en el Plan de Bienestar Social se ha estructurado las siguientes líneas de acción basadas en cuatro ejes importantes:

##### 1. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD:

- Realizar el acompañamiento, supervisión, seguimiento y coordinación de los casos que se presentan por accidentes de trabajo y/o enfermedad común hasta lograr su recuperación y alta médica definitiva del médico tratante para su reincorporación a su área de trabajo, con el objetivo de brindar soporte emocional durante el proceso de recuperación de nuestros colaboradores.

Figura N° 10

### Resumen de accidentes y/o enfermedad común



Fuente: Área de SSOMA

- Brindar charlas de orientación y/o prevención de enfermedades transmisibles y no transmisibles a nuestros colaboradores en coordinación con el área de Salud Ocupacional, con el objetivo de sensibilización y actúen a tiempo cuando presenten sintomatología.

Figura N° 11

Campaña de Sensibilización contra la COVID - 19



Fuente: Área de Bienestar Social

- Realizar inspecciones inopinadas y programadas a los concesionarios que brindando el servicio de alimentación y hospedajes donde pernoctan los colaboradores, con el objetivo de cumplir los protocolos de bioseguridad contra la COVID-19 y salvaguardar la integridad y salud de nuestros colaboradores durante su estadía en el proyecto.

Figura N° 12

Inspecciones a comedores y hospedajes



Fuente: Área de Bienestar Social



- Realizar campañas de incentivación para vacunación contra la COVID – 19 a nuestros colaboradores, con el objetivo de lograr que el mayor porcentaje de nuestra población se vacune y estén protegidos contra el virus que causa el COVID – 19.

Figura N° 13

Evidencias de campaña contra la COVID-19



Fuente: Área de bienestar social

- Gestionar y coordinar con los establecimientos de salud de la zona el acceso a las vacunas contra la COVID – 19 para nuestros colaboradores que no pertenecen a la ciudad de Talara, con el fin brindar las facilidades para que puedan ser vacunados.
- Realizar actividades para los colaboradores que se encuentran aislados en las casas CATS (Casa de aislamientos temporales y seguimiento) por ser casos sospechosos o confirmados de COVID – 19, con el objetivo de motivar a los colaboradores brindando soporte y acompañamiento durante su proceso de aislamiento hasta su recuperación.

Figura N° 14

Evidencias de actividades para los casos COVID - 19



Se entrega tarjetas de Bienvenida con frases motivacionales a los colaboradores que ingresan a las casas CATS.



Se entrega Kits nutricionales con frutas y/o snacks de su preferencia a los colaboradores aislados.



Se realiza ejercicios de fisioterapia respiratoria a los pacientes con COVID - 19.



Se entrega llaveros y diplomas a los colaboradores en merito a vencedor al COVID – 19.



Se realiza la toma de foto en el cuadro selfie como reconocimiento de vencedor al COVID – 19.

Fuente: Área Bienestar Social

## 2. PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES:

- Apoyar en los trámites administrativos ante Essalud, con el objetivo de recuperar subsidios por incapacidad temporal por accidentes de trabajo, accidentes y/o enfermedad común, que corresponden al personal empleado u obrero.
- Gestionar ante Essalud los canjes de descansos médicos particulares, ingresar beneficiarios al sistema de salud, expedientes de subsidio por lactancia y/o fallecimiento, bajas de derechohabientes, adscripciones departamentales y afiliaciones al Seguro +VIDA que corresponden al personal empleado y obrero.

- Recepción, control y coordinación con el área de Recursos humanos el pago de los casos de descansos médicos de los colaboradores que se presentan en la semana.
- Asesorar a los colaboradores empleados y obreros sobre los beneficios de salud y los requisitos para la afiliación de sus derechohabientes (cónyuge, concubina, hijos menores de 18 años e hijos con discapacidad) según el caso podrán acceder a las prestaciones de Essalud y/o EPS Rímac.
- Gestionar el beneficio de los seguros (SCTR, VIDA LEY, ACCIDENTES PERSONALES, ESSALUD MÁS VIDA, CONAFOVICER) según el régimen del colaborador, y realizar el seguimiento hasta obtener el veredicto de la compañía de seguros sobre la pensión y/o liquidación de beneficios de los colaboradores con accidentes de trabajos y/o muertes naturales según los casos que se presenten.
- Evaluar las solicitudes de préstamos y/o Adelantos de liquidación que son presentados por los colaboradores empleados y obreros. Este préstamo solo se puede dar en las siguientes situaciones (salud, fallecimiento o estudios), y deben cumplir con ciertos requisitos para acceder al préstamo.
- Evaluar y coordinar con los supervisores de campo y el área de recursos humanos los permisos que son solicitados por los colaboradores por presentar problemas familiares, se les solicita las evidencias del caso para que puedan acceder al permiso por los días que requieren.
- Elaboración y difusión de materiales informativos y actividades realizadas durante el mes a través de los siguientes medios (periódico mural, correo, mosquitos, etc.).

### 3. PROGRAMAS MOTIVACIONALES Y CLIMA LABORAL:

- Realizar el programa de Team Bulding para para promover el trabajo en equipo y la cohesión entre nuestros trabajadores con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales dentro del grupo, esto se realiza a través de actividades por grupos de 10.
- Celebración de onomástico del personal empleado, se realiza la decoración del área de trabajo y se organiza un compartir con los compañeros de área siguiendo todos los protocolos de bioseguridad contra la COVID – 19, con el objetivo de conllevar un día muy especial por su homenaje

Figura N° 15

Celebración de cumpleaños personal empleado



Fuente: Área de Bienestar Social

- Se organiza las actividades para fechas festivas (Día de la mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Día del trabajador, Fiestas patrias, Día del trabajador en construcción civil, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

Navidad y Año Nuevo), con el objetivo de conmemorar y fomentar espacios de confraternidad.

Figura N° 16

Actividad Día de la Mujer



Fuente: Área de Bienestar Social

Figura N° 17

Actividad Día de la Madre



Fuente: Área de Bienestar Social

Figura N° 18

Actividad Día de la Amistad



Fuente: Área de Bienestar Social

Figura N° 19

Actividad Día del padre



Fuente: Área de Bienestar Social

2. Coordinar con el área de administración de obra el envío de arreglos florales en casos de Fallecimiento de nuestros colaboradores y/o familiares directos, con el objetivo de acompañarlos en su proceso de duelo.
3. Reconocimientos a los mejores colaboradores y/o cuadrillas del mes, con el objetivo de generar espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias generando en ellos compromiso e identificación con la empresa.

Figura N° 20

Reconocimiento a personal obrero



Fuente: Área de Bienestar social

#### 4. RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Se identifican a los colaboradores obreros de las diferentes especialidades que resaltan en sus cuadrillas de trabajo en coordinación con los capataces y supervisores a cargo, a fin de que participen en el Programa Talento Constructor (capacitaciones al personal Obrero). Estos



talleres se realizan con el objetivo de crear espacios para compartir, reforzar y adquirir nuevos conocimientos de acuerdo al interés de nuestros colaboradores.

## V. METODOLOGÍA:

La metodología considera la utilización de técnicas modernas de comunicación, tales como, entrevistas, observación, visitas domiciliarias (en el ámbito del convenio, según normativa vigente), gestión y coordinación, informes sociales, etc.

La participación de los empleados es relevante en todo el proceso de gestión, identificación de necesidades, planificación, ejecución y evaluación del plan. De igual modo, el alcance del plan se centrará en asegurar que las actividades planificadas logren la máxima cobertura de empleados.

## VI. RECURSOS:

Para la ejecución del Plan de Trabajo de Bienestar Social Clima, es requerido contar con los siguientes recursos:

### 6.1. Recursos Materiales:

Hacen referencia a los materiales con que debe contar, adquirir o contratar el proyecto de Modernización de Refinería de Talara para poder ejecutar los programas propuestos, estos son:

- Material Audiovisual.
- Medios de Transporte.
- Material de Difusión.
- Materiales de Escritorio
- Personal
- Otros.

## 6.2. Recursos Tecnológicos:

Se refieren a equipos informáticos, software, aplicaciones, encuestas virtuales, capacitación en plataformas educativas u otras plataformas parecidas que posibiliten la automatización de procedimientos y una mayor flexibilidad en el proceso y análisis de los datos.

## 6.2. Recursos Humanos:

Se refieren al personal involucrado en la aprobación, implementación y ejecución de los procedimientos designados.

- Personal de la Gerencia de proyecto
- Personal de la Gerencia de Administración y finanzas
- Personal de la Gerencia de Recursos Humanos
- Personal de la Gerencia de Seguridad y Salud ocupacional

## 2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS:

Trabajadora Social

Área: Bienestar Social

### 2.2.1 Propósito del puesto:

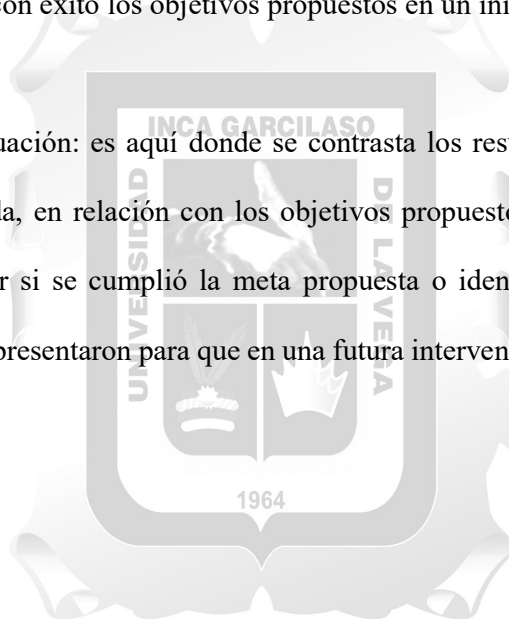
Impulsar y ser un agente de cambio, promocionar la situación de los trabajadores, siendo la profesional responsable de crear un clima de confianza, eficiencia y armonía en la vida laboral de la empresa, a través de actividades y/o programas que incrementen y desarrollen el bienestar laboral y social de los colaboradores.

### 2.2.2 Funciones:

Las principales funciones que desarrolla el Área de Bienestar social son las siguientes:

- a) Función preventiva: identificar los motivos de los problemas personales y colectivos se derivan de las relaciones interpersonales y el entorno social de los colaboradores, elaborando y ejecutando proyectos de intervención para estos grupos.
- b) Función de atención directa: atender a los colaboradores que presentan o se encuentran en riesgo de presentar, problemas de carácter social. El propósito es reforzar el desarrollo de las capacidades y facultades de los colaboradores para afrontar por sí mismos sus problemáticas de manera satisfactoria.
- c) Función de planificación: Está relacionado con la acción de ordenar, elaborar un plan, programa y/o proyecto teniendo los objetivos definidos, contenidos determinados mediante un proceso de análisis de la realidad que se quiere trabajar hasta lograr ejecutarlo.
- d) Función docente: al realizar una actividad se imparte enseñanzas teóricas y prácticas a los colaboradores según la problemática que se quiere reforzar, esto lo podemos realizar a través de campañas, talleres, capacitaciones, entre otros; va a depender del resultado que queremos obtener.
- e) Función de promoción: realizamos intervenciones orientadas a impulsar las condiciones de salud de nuestro público objetivo que son los colaboradores (empleados y obreros) que carecen de los medios y oportunidades para controlar su situación de vulnerabilidad.

- f) Función de mediación: esta función aplica cuando se presentan problemas laborales con los empleados y no se sienten cómodos con el clima laboral, nuestra función en estos casos es buscar la unión de las partes implicadas es decir el colaborador y la empresa, el objetivo es permitir con la intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución de este.
- g) Función de supervisión: Ejercer el control de las tareas realizadas por el equipo multidisciplinario con el que trabajaremos para abordar una problemática, con el fin de lograr y cumplir con éxito los objetivos propuestos en un inicio.
- h) Función de evaluación: es aquí donde se contrasta los resultados obtenidos de cada actividad realizada, en relación con los objetivos propuestos, a través de un análisis podemos verificar si se cumplió la meta propuesta o identificar las debilidades y/o amenazas que se presentaron para que en una futura intervención no vuelvan a suceder.



## CAPÍTULO III

### FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

#### 3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

##### 3.1.1. MARCO TEÓRICO:

Para entender mejor la definición de trabajo social empresarial, es necesario restaurar la conceptualización aprobada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) en la conferencia realizada en Montreal en 2002: *“La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social”*. A partir de esta enunciación, podemos estar seguros de que el entorno empresarial puede promover el cambio social, y también pueden aparecer problemas interpersonales en la empresa. De esta forma, el entorno empresarial se convierte en un ámbito de actuación profesional para la obra social.

Como su nombre indica, la obra social corporativa se lleva a cabo dentro del marco organizativo de la empresa (privada o pública), no en el ámbito de organizaciones no gubernamentales o servicios sociales públicos. *“El trabajo social de empresa es una forma de aplicar los contenidos propios del trabajo social a un subconjunto del sistema, el mundo de la empresa”* (CHAIME, S. 2006:3).

Toda organización tiene un cargo social en la cual se combinan personas, espacio y máquinas o estructuras. Esta función permite que la entidad sea vista como una sociedad de trabajo social útil y relevante

Un experto en Trabajo Social está apto para (Herrera, A. 2004):

- Buscar el bienestar social de individuos, grupos o sociedades en cualquier campo descubierto.
- Identificar problemas y necesidades, y elaborar e poner en marcha planes y proyectos basados en el bienestar y progreso de las personas que los plantearon.

Actualmente los trabajadores sociales tienen una gran necesidad en el trabajo de la empresa. Contamos con diferentes áreas de intervención. Según Decreto N 14371: Para empresas con más de 100 obreros entre empleados y trabajadores, deben participar en el departamento de construcción civil con una unidad especial es responsable de las relaciones laborales-gerenciales en el campo del trabajo para prestar atención a los problemas sociales y labores de los socios.

Posteriormente, fue aprobado y profundizado por un Decreto Supremo No. 009 de 7 de diciembre de 1965, que estipulaba específicamente "la participación de los trabajadores sociales" en este campo, y luego emitió el No. 322-2009-TR de noviembre de 2005 Resolución ministerial. En 2009 se aprobó un texto formal integral de legislación laboral que considera las responsabilidades laborales asistenciales de los egresados, que señaló que "los egresados son responsables de buscar asesoría y sugerencias para resolver problemas adicionales". Los problemas laborales de los trabajadores y sus familias son señalaron, y que las soluciones cooperativas afectan su desempeño. La función de los problemas sociales y personales de los trabajadores, incitando a los trabajadores a participar en la elaboración o cronograma de las agencias de servicios de relaciones laborales para prevenir problemas que lleguen a afectar a los trabajadores o sus familias".

Nuestro rol como empleados sociales en la empresa es convertirnos en agentes y promotores del cambio, promover las condiciones de los trabajadores, y convertirnos en profesionales responsables de elaborar un clima de confianza, eficiente y en armonía en el trabajo y la vida de la organización; estos detalles pueden hacerse positivo o marcar el trabajo de forma negativa, inspirando así la motivación, compromiso e identidad del colaborador.

De acuerdo a mi experiencia profesional adquirida en la sección empresarial de la edificación civil, se identifica la problemática que presenta el trabajador obrero del plan de Modernización de la Refinería Talara con su familia, esto se debe al distanciamiento que existe a consecuencia del tipo de trabajo, minimizando el tiempo de comunicación e interrelación con sus familias, ya que inquieta su ámbito familiar; abandonando atrás su hogar, esposa e hijos, esta separación va mermando las fuerzas de integración, y si la vuelta no es periódica como es el caso de los colaboradores de este proyecto que vienen trabajando bajo el régimen de 84 días laborados y 14 días de descanso, este descuida sus obligaciones, roles familiares, entre otros.

En consecuencia, el trabajador obrero con esta problemática expresa un cambio emocional inestable de preocupación y tristeza, motivo por el cual no se desenvuelven laboralmente al 100% cometiendo muchos errores; por lo que genera una labor deficiente, inadecuado trabajo en equipo, ausentismo laboral, falta de concentración, y que en muchos casos conlleva a accidentes de trabajo.

Es una de las problemáticas más repetitivas en el ámbito empresarial de la construcción es que tanto el trabajo como la familia demandan tiempo y dedicación: si bien es cierto el trabajo proporciona ingresos y nivel socioeconómico, mientras que la familia brinda apoyo y soporte afectivo, y es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios.

Por esta razón y sabiendo la importancia de los 2 aspectos, lo que busco con este trabajo de suficiencia profesional desde el área de bienestar social es crear una propuesta donde el

trabajador obtenga estabilidad entre el trabajo y su familia, a través de actividades que involucren a sus derechohabientes (cónyuge, conviviente e hijos), con el propósito de mejorar la interacción y comunicación familiar porque son finalmente ellos son el principal motivo y soporte para que acepten estas condiciones de trabajo, y de esa manera generar un buen clima y desempeño laboral con la institución.

En conformidad con la definición de la Real Academia Española de Lingüística (2014), una familia se define como "un grupo de personas que están emparentadas entre sí y conviven, ya sean mayores, descendientes, colaterales o personas emparentadas con un determinado linaje. . Este concepto de familia se corresponde con un amplio campo de visión, en este campo de visión, las personas que comparten el mismo alero están estrechamente conectadas". Quiere decir, los familiares son una agrupación social básica elaborada por el parentesco que existe en diversas sociedades, de esta manera la familia brinda protección, compañerismo, seguridad y socialización a sus miembros.

Según Martínez (2012), mencionó que la familia "es una institución social donde hombres, mujeres y sus hijos conviven, tienen derechos y obligaciones comunes". Por lo tanto, la historia prueba que la familia la desarrollan los humanos. El núcleo básico, y la supervivencia y el crecimiento de las personas dependen de la familia.

Existen diferentes tipologías de familia:

Hay muchas maneras de ordenar las familias y parentesco, y se han destacado algunos de las características de familiares más relevantes:

a) La familia nuclear o elemental:

El esposo (padre), la esposa (madre) y los hijos constituyen la unidad básica de la familia. El niño es descendiente biológico de la pareja o miembros adoptados de la pareja.



b) La familia extensa o consanguínea:

Consta de más de 1 unidad nuclear, abarca dos generaciones y se basa en el parentesco consanguíneo de un gran número de personas, incluyendo padres, hijos, abuelos, tías, tíos, sobrinos, primos, entre otros.; como, la familia de generación envuelve a los padres, hijos solteros o casados, suegros y nietos.

c) La familia mono- parental:

Esta es una familia formada por algún padre y sus hijos. Esto puede tener diferentes orígenes. O porque los padres están divorciados, el niño vive con un padre (generalmente la madre); una familia monoparental; finalmente, la muerte de un cónyuge da lugar a una familia monoparental. (Martínez, 2012, pág. 10).

d) La familia de padres separados:

Una familia donde los padres están separados. No quieren vivir en conjunto; no son marido y mujer, pero tienen que continuar cumpliendo su papel de padres de sus hijos, no importa lo lejos que estén.

e) Una familia ensamblada o familia reconstituida:

Se trata de la familia la cual uno o dos integrantes de la pareja actual tienen uno o más hijos de la unión anterior. Esta categoría incorpora segundos viudos y parejas divorciadas y madres solteras.

f) Familia unipersonal:

“Hogar compuesto por solo 1 persona (jefe del hogar).

### 3.1.2. MARCO CONCEPTUAL:

#### 3.1.2.1 CONFLICTORES FAMILIARES:

Santos A, (2013). Cuando una familia está deambulando y no hay un rumbo claro, decimos que hay un conflicto. Es decir, una situación tensa ejercerá presión sobre la familia la cual se necesitan ciertos cambios dinámicos para estabilizarla. A medida que los conflictos en el régimen familiar continúen existiendo, los roles, valores y metas se perderán y confundirán.

López, M. Herrera, S. (2014). Los conflictos, crisis y problemas en la familia requieren cambiar, que a su vez conducirá a redefinir el nuevo régimen de relaciones. Los cambios fundamentales esperados definirán nuevos comportamientos para los que conforman la familia. Todo lo que implica cambios nos permite crecer, enseñarnos nosotros mismos y aprender de los que nos rodean. Por tanto, "el conflicto familiar es progreso y crecimiento, que todo grupo humano experimentará. Hay que estar siempre alerta a los problemas y situaciones estresantes para empezar a trabajar duro para superarlos y resolverlos". (Página 102). Hay situaciones que a menudo se denominan crisis: separación de los padres, pérdida de un ser querido (duelo), hijos que entran en la pubertad, infidelidad conyugal, desempleo, etc. Debe recordarse que lo que llegue a ser una fuente de conflicto en una familia puede no serlo en otra, esto dependerá de la familia y los recursos (hábitos, patrones de comportamiento, reglas, etc.). también, siempre habrá obstáculos que interferirán con el cambio. Estos suelen estar ocultos y una forma de hallarlos objetivamente es a través del tratamiento.

A su vez, Sánchez, V; Sánchez, M. (2011). Señaló que el origen del conflicto está relacionado con los malentendidos entre marido y mujer y la presión familiar (tareas del hogar, roles parentales); la infidelidad, resultante de una crisis de pareja, tiene una razón, la falta de comunicación, la confianza y aislamiento. Cuando llegue a aparecer este sentimiento como un vacío, las personas suelen seguir buscando a su pareja ideal; comunicarse es un medio poderoso para unirse y trabajar duro para lograr su felicidad, generando así un apoyo mutuo y logrando una buena conexión familiar; el divorcio se define como la causa de Ambos cónyuges La decisión o deslealtad de una de las partes rompió el vínculo familiar; la violencia física y verbal

es un tipo de violencia que controla a la otra persona eligiendo palabras y entonación para provocar una reacción fuerte, a veces habrá golpes, empujones, y esto es violencia física

### 3.1.2.1.2 DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con (Palmar R., Valero U. y Jhoan M., 2014, p. 166), el cumplimiento laboral se precisa como “el desarrollo de todo aquel que completa la jornada laboral dentro de la organización, la cual debe ajustarse según las necesidades y las necesidades de la empresa. requisitos, Realizar las ocupaciones que se le asignen de manera eficiente, efectiva y eficaz con el fin de lograr los objetivos propuestos y así hacer que la organización sea exitosa”

Según (Montejo A., 2009, págs. 12-23), El desempeño laboral se define como "las acciones o conductas observadas en los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales, que pueden medirse por la capacidad de cada persona y el grado de aportación a la empresa". El cumplimiento laboral es el resultado de los pensamientos y sentimientos de una persona. Estos factores afectan sus acciones, el logro de metas y las destrezas para cumplir las promesas.

A la vez (Chiavenato I., 2000), precisa el rendimiento laboral como "las acciones o conductas observadas en los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales". De hecho, afirma que el buen rendimiento laboral es la ventaja más relevante que tiene una organización. Y (Bittel S., 2000) señaló que “el desempeño se ve afectado en gran medida por las expectativas laborales de los empleados, sus actitudes hacia el logro y el deseo de conformidad”. Por lo tanto, el desempeño, las destrezas y conocimientos que respaldan las acciones de los empleados Relevante o relacionados con el fortalecimiento de las metas de la empresa.

### 3.1.2.1.3 RELACIONES FAMILIARES

Gerardo C, (2013) (pag.85). Las relaciones familiares se componen de las interacciones mediante los miembros que componen el sistema; a través de estas interconexiones se establecen conexiones que permiten a los integrantes de la familia mantenerse unidos y esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos. Estas interacciones suelen manifestarse a través de una comunicación La comunicación puede observar los conflictos, normas y reglas que regulan el estado estacionario del sistema de origen, porque la conducta de cualquier mecanismo del sistema cambiará en su conjunto. Si no hay una buena conexión familiar, tendrá un impacto, porque el progreso de las labores normales del día a día familiar se verá afectado por las diferencias en el horario de los miembros del núcleo de la familia, sin mencionar que todas las actividades familiares y sociales ocurren en unas pocas horas durante el día, la noche o terminando la semana y las horas de trabajo de estos trabajadores".

Duque (2005) La relación familiar se define como "los cambios que nota cada miembro de la familia y otros miembros de la familia y se relacionan entre sí". En otras palabras, es una forma de que cada miembro de la familia se comunique entre sí para lograr un objetivo determinado.

Las relaciones familiares por lo general están conformadas de la siguiente forma:

a) Relación conyugal: Si la relación entre los cónyuges tiene una base sólida basada en las emociones, los valores, la comunicación, etc., es necesaria una relación matrimonial estable.

Un referente importante para los niños son los padres, por lo que sus responsabilidades van acompañadas de responsabilidades diarias. No se puede ignorar la condición física del padre, ni se puede ignorar la relación familiar a largo plazo con el niño; cada palabra, cada gesto o cada acción afectará profundamente el progreso integral del niño, ya sea un defecto o

un exceso. La represión y la complacencia excesiva pueden causar profundos daños colaterales que son difíciles de corregir en la vida estos. (Casilimas & Casilimas, 2013, pág. 58)

El matrimonio es muy importante, se centra en una base sólida de valores, sentimientos y comunicación. Hacer que los demás miembros de los familiares se sientan bien y motivados para lograr el objetivo propuesto.

b) Relación filial (padres e hijos):

Para este trabajo decidimos colaborar con una familia nuclear de dos padres, la familia está formada por un padre y una madre, con uno o varios hijos, y la relación entre los integrantes será filial.

“Impone una estabilidad sobre la convivencia marido y mujer, que es una única condición que puede asegurar su educación y condiciones de vida, y la pretensión de que una familia sea una comunidad amorosa y una comunidad trabajadora al mismo tiempo”. (Acuña, 2014, pág.42).

Es fundamental mantener una sana relación mediante una buena conversación entre padre e hijo. La combinación de sentimientos y deseos en un camino común, es decir, la felicidad familiar, está regulada por las relaciones personales entre los miembros de la familia. Padres e hijo.

c) Relaciones conflictiva: La relación interpersonal es fría y tensa, la comunicación entre estos es negativa, los miembros apenas pueden tolerarla y hay poco contacto entre ellos. Un ambiente de confianza en estas vidas familiares ha generado mucha violencia intrafamiliar

d) Relaciones distantes: La relación se separa debido a las actividades de los miembros de una familia, no cumple con las normas, y los límites se establecen debido a diferentes situaciones, y los integrantes de la familia se retiran y no pueden comunicarse normalmente.

e) Relaciones armoniosa: Esta clase de relación muestra una mayor usabilidad en las tareas del hogar, comparten obligaciones en la familia para formar una relación de confianza, se comunican clara y directamente con los hijos para solucionar problemas y necesidades familiares.

Lozano, A. (2011). Las relaciones familiares se entienden como el trasfondo que permite una formación de las identidades humanas y su conducta en la sociedad. El autor plantea la importancia del “diálogo, la confianza y un ambiente que ayude a promover el desempeño laboral. La relación entre los miembros puede afectar la tristeza y el estrés, y la poca comunicación, la desconfianza, la incomprensión y la indiferencia mediante padres e hijos. También afectan el rendimiento laboral, pues producirán barreras emocionales. Por lo tanto, otro aspecto a considerar en el desempeño son las actitudes familiares relacionadas con el grado de apoyo al trabajo que efectúan. Si la vida familiar a la que se refieren está garantizada, estarán activos y armonioso.

#### 3.1.2.1.4 OBREROS:

El Régimen Laboral Especial en Construcción Civil, viene dado por la particularidad de las tareas que involucran la ejecución de las actividades, la distribución del trabajo y la profesionalización de los trabajadores. Sin embargo, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) es necesaria para determinar quiénes estarán inmersos en este sistema laboral especial en función de las actividades de cada persona.

Las actividades de construcción actuales incluyen la edificación completa de las casas, almacenes, edificios de oficinas, diversas edificaciones públicas y de servicios, viviendas agrícolas, etc., así como la edificación de trabajos de ingeniería civil tales cuales como carreteras, puentes, calles, túneles, Puertos y vías férreas aeropuertos y otros planes de gestión

del agua, métodos de riego, instalaciones industriales, redes de alcantarillado, tuberías e instalaciones deportivas, líneas de transmisión eléctrica, etc.

En este sentido, todo los trabajadores involucrados en las actividades de la Parte F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) se considera trabajador de la construcción civil y debe pagar salarios, bonificaciones, subsidios, etc. Esta parte de los trabajadores corresponde.

Esto depende del ambiente de la mano de obra (construcción, ingeniería civil o industria) empleada, clasificada por categoría y profesión, por ejemplo: mano de obra, funcionarios, trabajadores: carpinteros, albañiles, herreros, dibujantes, operadores de maquinaria ligera, especialistas de maquinaria pesada, encofrados. trabajadores, rodajas, soldadores, montadores, electricistas, fontaneros, pintores, etc.

#### Características de la Actividad de Construcción Civil:

La obra de ingeniería civil es una labor especial, que determina la necesidad de las mismas leyes laborales especiales; estas características principales y no exclusivas son:

- La eventualidad: La relación en el trabajo en la edificación civil es temporal, porque la relación laboral solo dura el tiempo requerido para el trabajo en el que se contrata al trabajador.
- La ubicación relativa: Debido a la naturaleza temporal del evento, esto significa que no hay un lugar fijo para instalarse, sino que será diferente. Según donde se realizará la obra.

#### Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de Construcción Civil:

La clase de contrato laboral para los trabajadores en el sistema laboral de la construcción civil es el "convenio colectivo de trabajo", es decir, los salarios, el descanso, las

vacaciones, las licencias, las condiciones de trabajo, la formación profesional, las definiciones de categorías, etc. están relacionados y vinculados al trabajo. Se dictan convenios o colectivos. Se regulan los convenios laborales, a saber, la Cámara de Comercio de la Construcción del Perú (CAPECO) representado los empresarios y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil y del Perú (FTCCP) representando a los trabajadores, porque son las organizaciones más representativas que reunir a empleadores y personal a nivel nacional

### **Categoría de los Trabajadores en Construcción Civil**

Para aclarar los trabajos y obligaciones del personal de construcción civil, se dividen en las siguientes categorías:

- Operario civil: Albañiles, carpinteros, herreros, electricistas, gasfiteros, fontaneros, conductores, mecánicos, pintores y otros trabajadores calificados en el campo. Los maquinistas, los trabajadores del hormigón y wincheros también entran en esta categoría.
- Oficial: También se les llama ayudantes, estos trabajadores son aquellos que tienen conocimientos profesionales en el campo, pero no han alcanzado la plena cualificación de la profesión, como apoyo de los operarios responsables de las tareas, son los operarios asistentes.
- Peón: Es el personal que no está calificado para realizar labores diferentes en la construcción.

#### **3.1.2.1.5 COMUNICACIÓN FAMILIAR:**

Es un proceso de cambio de datos entre personas a través del traspaso de pensamientos, pensamientos, opiniones y valores. También es una principal base para el cambio de ideas y



puede establecer buenas relaciones afectivas en cada agrupación familiar que forma la sociedad.

Según Gibson (1993), "La comunicación es el uso de emblemas de uso común para transmitir información y comprensión. Los símbolos indicados pueden ser verbales o no verbales". (pág.43)

#### TIPOS DE COMUNICACIÓN:

- Comunicación verbal: El enfoque de la comunicación oral es "qué decir". Es continuo y básicamente incluye hablar.
- Comunicación no verbal: Una comunicación no verbal es aún más diversa: (tono, gesto, postura y silencio al decidir no comunicarse). Esta se basa en decir con gestos o expresión corporal. La comunicación no verbal recibe mucho cuidado y es influyente porque brinda información más confiable sobre lo que quieres transmitir.

Minuchin, S. (2014). "Este es el entorno en el que la comunicación adquiere mayor dimensión, porque incluye toda la gama de elementos imaginables que se pueden transmitir. Al mismo tiempo, la familia es un grupo humano el cual necesita comunicarse de diversas formas para funcionar con normalidad, una comunicación está entre los integrantes de la familia. Proporciona un factor de cohesión y los hace sentir como un grupo y funcionar." También muestra que la comunicación familiar correcta debe tener información y cambio de ideas sobre los proyectos familiares o sus labores como grupo; el traspaso de valores y estándares formativos de padres a hijos; modelos educativos y posibilidades de discusión; formación de humanidad a los niños; compartir datos, ayudar en las labores y planes de cada integrante; compartir rutinas cotidianas, irrelevantes o trascendentes; compartir actividades; la existencia psicológica y física de los padres; seguridad de transmisión, resguardo (no sobre

protección) y protección mutua; lo más importante son los sentimientos; todo está dentro del ámbito del respeto en cada uno y la armonía, respetando la personalidad de cada individuo y los beneficios de la familia en su conjunto.

En cuanto a las definiciones de los dos autores, la conclusión a la que se llega es que por la poca comunicación es imposible establecer lazos y alianzas fuertes entre sus miembros, por lo que la conversación familiar es importante porque puede generar confianza y lazos seguros entre sus miembros.

Lozano, A. (2011). Nos muestra estilos de comunicación familiar:

- a) Agresivo: Una persona que se expresa con este estilo no suele tener en consideración la opinión del interlocutor, o si lo hace, parece querer imponer su propia voluntad sin respetar los derechos de otros. Esta es una manifestación de actitudes agresivas, gestos amenazantes, insultos. en fuerte comunicación y consideraciones.
- b) Pasivo: Quienes así se comunican de este modo aceptarán todo lo que diga el interlocutor sin hacer valer sus propias opiniones y derechos. No expresa directamente sus sentimientos, pensamientos o necesidades a los demás, por lo que al no expresar sus deseos, no puede resolver el problema de manera satisfactoria. Los ojos y la voz bajos son síntomas de una actitud negativa, etc.
- c) Asertivo: Una persona usa un lenguaje seguro al expresarse de una manera que respeta los derechos de los demás y los suyos propios, capaz de expresar claramente sus puntos de vista y resguardar sus derechos sin dañar a su familia.

### **3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS**

#### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### 3.2.1 Denominación de la propuesta de intervención:

“Propuesta de fortalecimiento de vínculos familiares y compromiso institucional de los colaboradores obreros de la Empresa Cosapi S.A del proyecto Modernización de la Refinería de Talara – Piura”

### 3.2.2 Justificación de la propuesta:

La presente propuesta de intervención fue creada teniendo como base uno de los problemas más frecuentes en el rubro de la construcción que involucra a la familia, las relaciones familiares afectan a las personas en su desarrollo en el ámbito laboral y viceversa, esto se ha observado en los trabajadores obreros de la Empresa COSAPI S.A del proyecto Modernización de la Refinería de Talara – Piura”.

Desde el campo del Trabajo Social con esta propuesta se busca tomar medidas y plantear estrategias de mejora para el entorno familiar del trabajador, y contribuir al bienestar social del personal obrero del rubro de la construcción. A fin de que el colaborador se sienta valorado y brinde su mayor esfuerzo en favor del éxito de la organización que es considerada como una

segunda familia del ser humano porque comparten la mayor parte de su tiempo con sus compañeros de trabajo, además que es la principal fuente de ingreso económico para los trabajadores.

Barboza, Guerrero y Navia (2011), en su publicación “Reflexiones de la intervención en el área empresarial desde el trabajo social” precisan que los empleados sociales de las organizaciones del sector privado están principalmente comprometidos con liderar todas las actividades encaminadas a elaborar y fortalecer los talentos individuales y colectivos de la

organización, con la meta de lograr el más alto nivel de exigencia personal y familiar para que sea posible alcanzar las metas organizacionales. Dado esta perspectiva, la intervención en la organización está dirigida a potenciar los talentos, reconociendo el significado de este (...).

No cabe duda de que la intervención social es necesaria en cualquier proceso de mejorar y fortalecer el bienestar general, porque involucra aspectos sociales y emocionales, bienestar laboral, integración, satisfacción y otros temas; básicamente dados a los empleados sociales, porque además de los sociales cambiar como personas Además de los promotores, su función principal es fomentar el bienestar de las personas.

Todo en el crecimiento de una empresa depende de los principales e importantes factores humanos que la componen y de la forma en que la empuja a alcanzar sus metas, en tal sentido la organización debe invertir en conseguir la compatibilidad colaborador-organización.

### 3.2.3 Establecimientos de objetivos:

#### 3.2.3.1 Objetivo general:

Proponer actividades que fortalezcan el vínculo familiar y el compromiso institucional de los colaboradores obreros del régimen de construcción civil de la Empresa Cosapi S.A del proyecto Modernización de la Refinería de Talara – Piura”

#### 3.2.3.2 Objetivos específicos:

- Fomentar el compromiso afectivo en los colaboradores obreros con su grupo familiar (cónyuge y/o concubina e hijos), mediante actividades de interacción y recreativas, para fortalecer los vínculos familiares y generar más compromiso en los colaboradores en su rol de padres.
- Impulsar el compromiso emotivo en los colaboradores obreros que forman parte de nuestra institución a través de actividades de integración, fortaleciendo los lazos

emocionales e incrementando su motivación en el desarrollo de sus actividades para que sean óptimas.

- Desarrollar el compromiso de los colaboradores obreros con la institución, mediante las actividades que ofrece la empresa en su propio bienestar y el de su grupo familiar; para mantener al personal estable, fidelizado e identificado con la empresa.

#### 3.2.4 Población a la que está dirigida:

Esta propuesta de intervención está dirigida al personal obrero del régimen de construcción civil de la empresa Cosapi S.A. del proyecto Modernización de la Refinería de Talara – Piura.

#### 3.2.5 Metodología de intervención:

Para esta propuesta de intervención se utilizará el modelo sistémico, en esta teoría lo principal es la interacción de los elementos que conforman el sistema familiar del usuario. Cabe señalar que los elementos de un sistema se influyen e influyen entre sí. A través de esta interacción, el componente se convierte en parte del todo, mayor que la suma de estas. Por tanto, cualquier labor que produzca un cambio en una parte del sistema producirá un cambio en el resto del sistema. (Viscarret,2007).

Siguiendo a Andolfy, desde el modelo sistémico se conceptualiza a la familia como « *Una colección de varias unidades conectadas entre sí por una estructura de relación formal. Las familias tienen su propia historia, están conectadas en el tiempo y se distinguen del entorno cuando participan y participan en el entorno. Después de que cambia la fase de una*

*unidad en el sistema, también cambian otras unidades, luego cambia la fase de la unidad original y así continuamente. Por lo tanto, una familia es un todo, no una suma de las partes, y juega un papel en el tiempo debido a la interdependencia entre las partes y otros sistemas que la rodean »'.*

Todo este proceso intersistémico, sucedió gracias a una comunicación. Luego comunicarse dentro del régimen familiar se toma como un proceso organizativo, responsable de la distribución de labores, roles, reglas, tareas, normas, etc., estableciendo así una estructura que mantiene el contacto con el sistema familiar.

Por otro parte, basado en el modelo sistémico de intervención, esto enfatiza en el importante proceso de adaptación e interacción mutuamente beneficiosa entre las personas. Entorno físico y social. Por esta razón, el trabajo social sistemático se define con un principal propósito de su intervención es mejorar la interacción y la comunicación mediante las personas y el sistema circundante; mejorar la capacidad de los individuos para resolver problemas.; conectar a estas personas con sistemas que pueden proporcionar recursos. servicios y oportunidades; estos sistemas son necesarios para operar de manera efectiva humana, y ayudar a la formulación y mejora de las políticas sociales. (Viscarret, 2007)

Por tanto, para cambiar el entorno familiar y las actividades de los trabajadores cooperadores, es necesario realizar una serie de trabajos, las cuales se llevan a cabo bajo estrategias que conduzcan a la realización de los objetivos de intervención propuestos, y obtengan resultados positivos.

### 3.2.6 Actividades:

#### Actividad 1

##### “Yo soy camiseta COSAPI”

1. **Objetivo:** Fomentar el compromiso de los colaboradores obreros con la organización, mediante actividades de integración en beneficio de su propio bienestar y el de su grupo familiar; del mismo modo lograr que se identifiquen con la empresa.
2. **Desarrollo:**
  - Recibir a los colaboradores en el local del sindicato de Talara, y a su vez se realizara la entrega de un solapín con sus nombres y un kit de la empresa como una forma de incentivo y reconocimiento, con frases de agradecimiento por pertenecer a esta familia.
  - El gerente del proyecto da inicio con las palabras de bienvenida a los colaboradores de la empresa Cosapi S.A. Así mismo, comentara acerca de los valores que identifican a la empresa, el avance del proyecto, y palabras de agradecimiento por su esfuerzo, dedicación y trabajo en equipo.
  - La trabajadora social da inicio al taller con una breve explicación sobre la importancia de la participación de ellos y sus familias en los próximos talleres, además del tiempo de duración de esta intervención.
  - Luego se llevará a cabo la dinámica:

#### Los números

<b>N° de integrantes:</b> 30 personas	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 15 minutos	<b>Área de trabajo:</b> Espacio amplio

<b>Desarrollo</b>
Se formarán 3 equipos de 10 integrantes cada uno.
La trabajadora social entregara a cada equipo un paquete de número del 1 al 10 y a cada participante se le asignara un número.
La trabajadora dice un número, por ejemplo,827; los que tienen el 8, 2, y el 7 de cada equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido, llevando el cartel con el número de manera visible. El equipo que forme primero el número gana un punto.
Se realiza la presentación de cada participante que se encuentra al frente, y a su vez que expresen la razón por la cual se sienten satisfechos de pertenecer a la empresa.

- Para culminar, se fomentará la participación de los colaboradores para que opinen sobre su experiencia del taller, además que recomendaciones darían a la empresa para sentirse identificados y orgullosos de ser parte de esta.

### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Kit empresa (Mochila con cordón, Polo con el logo del taller, agenda y lapicero).
- Equipo multimedia (proyector, micrófono, parlante).
- Cartulinas
- Plumones
- Hojas de registro de asistenta
- Lapicero
- Afiche informativo



**b) Recursos Humanos:**

- Gerente de proyecto.
- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.

**Actividad 2**

**“Aprendiendo mis beneficios y derechos”**

**1. Objetivo:** Fomentar el compromiso de los colaboradores obreros con la empresa, para mantener al personal estable, fidelizado e identificado.

**2. Desarrollo:**

- Para esta actividad se llevará a cabo la siguiente dinámica:

**Lluvia de ideas**

<b>Nº de integrantes:</b> 30 personas	1964	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 25 minutos		<b>Área de trabajo:</b> Espacio amplio
<b>Desarrollo</b>		
La trabajadora social inicia la actividad haciendo al grupo una pregunta abierta relacionada con el tema a desarrollarse en la sesión.		

Después, solicitar a los participantes que cada uno aporte sus ideas sobre la pregunta realizada, con la finalidad de saber sus conocimientos sobre el tema.

- La coordinadora de trabajo social explica acerca de los beneficios laborales que otorga la empresa y que le corresponde por ley.
- La trabajadora social explica a detalle el procedimiento a seguir para gestionar sus descansos, adelantos de bajada, licencias, permisos, entre otros.
- Se apertura debate de la impresión y expectativas de los colaboradores, con el fin de conocer que es lo que esperan de la empresa.
- Para terminar, se les hace entrega de un boletín informativo del área donde se les recalca lo explicado en esta actividad.

### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Equipo multimedia (proyector, micrófono, parlante).
- Hojas de registro de asistenta
- Lapicero
- Pizarra.
- Plumones.
- Afiche informativo del área de Bienestar Social.

#### **b) Recursos Humanos:**

- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.

### Actividad 3

#### “Me siento parte”

1. **Objetivo:** Impulsar el compromiso que tienen los colaboradores obreros con la empresa a través de actividades de integración y reconocimiento, que incrementen su motivación en el desarrollo de sus actividades del día a día.

2. **Desarrollo:**

- El gerente de construcción da inicio con las palabras de agradecimiento y felicitaciones a los colaboradores por las metas cumplidas y avances del proyecto.
- Para esta actividad se llevará a cabo la siguiente dinámica:

#### El círculo del conocimiento

<b>Nº de integrantes:</b> 30 personas	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 20 minutos	<b>Área de trabajo:</b> Espacio amplio
<b>Desarrollo</b>	
La trabajadora social indica a los colaboradores que formen un círculo, y con el apoyo de una pelota pequeña pasar de uno en uno de los hasta que este se detenga al no escuchar la música.	
El colaborador que se queda con la pelota debe salir al centro y decir una característica que lo representa.	

Lo que ocurre a continuación es que todo aquel que considere que también posee esa característica, se levantará de su sitio y se sentará en el lugar de otro que también se haya levantado.

Esta dinámica facilita a los trabajadores a descubrir aspectos que desconocen de sus compañeros, lo que a su vez se traduce en un mejor trabajo en equipo.

- En coordinación con el gerente de proyecto, se premia a los mejores colaboradores del mes mediante un diploma de reconocimiento por ser el más destacado de su cuadrilla.
- Finalmente, se incentiva la participación de los colaboradores para que opinen sobre su experiencia y como se sintieron durante el taller.

### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Equipo multimedia (proyector, micrófono, parlante).
- Hojas de registro de asistenta
- Lapicero
- Pelota

#### **b) Recursos Humanos:**

- Gerente de construcción
- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.

## Actividad 4

### “Presentando a mi familia”

- 1. Objetivo:** Sensibilizar a los participantes para que identifiquen y reconozcan sus logros y fortalezas que presentan como familia.
- 2. Desarrollo:**

#### Mi árbol familiar

<b>N° de integrantes:</b> 60 personas	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 90 minutos	<b>Área de trabajo:</b> Plataforma Zoom
<b>Desarrollo</b>	
Se formará grupos de 2 (colaborador y cónyuge o concubina) según el caso.	
La Trabajadora social da la indicación de viajar al pasado y recordar los momentos más significativos que experimentaron como familia, como su unión, el nacimiento de su primer(a) hijo(a), entre otros.	
Luego de ello, en coordinación con su pareja, deberán representar gráficamente a su familia y escribir algunas características que los representa. Finalmente, deberán compartirlo con sus compañeros.	
Esta dinámica favorece la comunicación de la pareja, porque les va a permitir dialogar e intercambiar opiniones respecto a su grupo familiar.	

- La coordinadora de trabajo social expone sobre la familia y su importancia a manera de reforzar el taller.
- Finalmente, la trabajadora social explica sobre la importancia de la comunicación, los roles que cumple cada miembro de la familia y la importancia de establecer reglas dentro del hogar.

### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Equipo multimedia (laptop y/o celular).
- Hojas
- Plumones y/o colores

#### **b) Recursos Humanos:**

- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.
- Cónyuges y/o concubinas de los colaboradores.



## Actividad 5

### “Mi papá es mi héroe”

1. **Objetivo:** Sensibilizar a los colaboradores obreros sobre la importancia de demostrar afecto hacia sus hijos.

2. **Desarrollo:**

- Para esta actividad se llevará a cabo la siguiente dinámica:

#### Exhibiendo a mi Héroe

<b>N° de integrantes:</b> 40 personas	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 90 minutos	<b>Área de trabajo:</b> Plataforma Zoom
<b>Desarrollo</b>	
Se distribuirá por familias (colaborador, cónyuge o concubina e hijos).	
La Trabajadora social da la indicación a los niños que deben dibujar en una hoja a su papá con la ayuda de sus mamás. Luego de ello, deberán presentarlo y explicar con sus propias palabras que significa su papá.	
El padre tiene la opción de participar cuando sus hijos están interviniendo con la finalidad de intercambiar palabras y fortalecer los lazos afectivos entre padres e hijos.	

- La coordinadora de trabajo social explica sobre la educación de los hijos, la importancia de la comunicación y demostración de afecto en las diferentes etapas del desarrollo de sus hijos, los estilos de crianza, entre otros.

### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Equipo multimedia (laptop y/o celular).
- Hojas
- Plumones y/o colores

#### **b) Recursos Humanos:**

- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.
- Cónyuges y/o concubinas de los colaboradores.
- Hijos de los colaboradores.





## Actividad 6

### “Reconociendo lo bueno y malo de mi familia”

1. **Objetivo:** Concientizar a los participantes acerca de los problemas familiares y reflexionar sobre sí mismos para ubicar las cosas positivas y negativas que presentan como sistema.

2. **Desarrollo:**

- Para esta actividad se llevará a cabo la siguiente dinámica:

#### La maleta de mi vida

<b>N° de integrantes:</b> 60 personas	<b>Grupo de edad al que va dirigido:</b> 24 años a más
<b>Tiempo:</b> 90 minutos	<b>Área de trabajo:</b> Plataforma Zoom
<b>Desarrollo</b>	
Se formará grupos de 2 (colaborador y cónyuge o concubina).	
La trabajadora social da la indicación de dibujar en una hoja una maleta y que se imaginen que se van de viaje.	
En este viaje sólo llevarán lo mejor de ellos mismos y dejarán lo que no les gusta.	
Luego de ello, cada familia expondrá las fortalezas y debilidades que presentan en sus hogares, a fin de recibir retroalimentación de las experiencias de sus otros compañeros.	

- La trabajadora social expone sobre los diferentes problemas que presentan las familias con este tipo de trabajo a distancia, la importancia del tiempo de calidad que dedican a la familia, objetivos y metas establecidos como sistema.

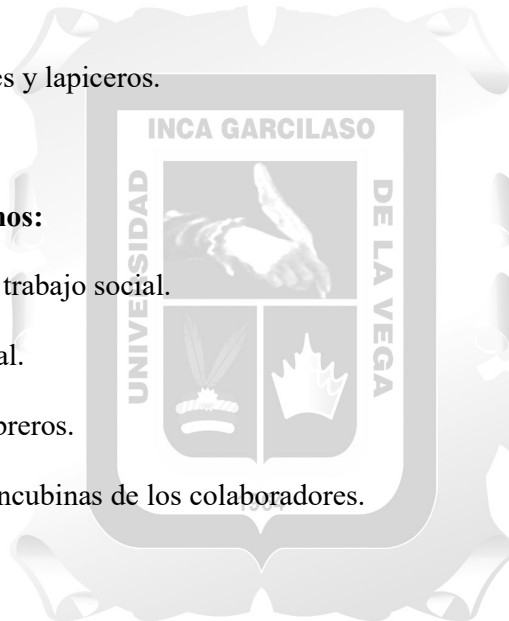
### **3. Recursos:**

#### **a) Recursos Materiales:**

- Equipo multimedia (laptop y/o celular).
- Hojas
- Plumones, colores y lapiceros.

#### **b) Recursos Humanos:**

- Coordinadora de trabajo social.
- Trabajadora social.
- Colaboradores obreros.
- Cónyuges y/o concubinas de los colaboradores.



**3.2.7 Cronograma de la propuesta de intervención:**

ACTIVIDADES	2021				2022							
	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
"Yo soy camiseta COSAPI"	■											
"Aprendiendo mis beneficios y derechos"		■	■									
"Me siento parte"			■	■								
"Presentando a mi familia"					■	■						
"Mi papá es mi héroe"							■	■	■			
"Reconociendo lo bueno y malo de mi familia"										■	■	■

## CAPITULO IV

### PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

#### CONCLUSIONES

Luego de haber culminado la presente propuesta de intervención dirigido al personal obrero de la empresa COSAPI S.A, se determina las siguientes conclusiones:

- La empresa Cosapi S.A a pesar de la crisis sanitaria a causa de la enfermedad de la COVID – 19 por la cual atraviesa nuestro país y el mundo, en conjunto con sus áreas de trabajo ha implementado estrategias y alternativas de solución para enfrentar esta pandemia, y continuar trabajando sin dejar desamparados a sus trabajadores.
- Los colaboradores obreros de la empresa Cosapi S.A del proyecto de Modernización de la Refinería de Talara se ven afectados por sus problemas familiares de diferentes índoles que se les presenta durante su permanencia en obra, el cual impacta en su desenvolvimiento laboral (bajo desempeño, desconcentración, inadecuado trabajo en equipo y en el peor de los casos accidentes de trabajo).
- La importancia de lograr una relación positiva entre el trabajo y la familia radica en que de esta forma el colaborador sostendrá un equilibrio óptimo entre su vida laboral y familiar, y la empresa donde se verá favorecida, ya que al alcanzar esa estabilidad obtendrá mejores resultados en su desenvolvimiento laboral.
- Los ingenieros de área y supervisores de campo de la empresa COSAPI S.A del proyecto de Modernización de la Refinería de Talara, se desligan de ciertas

responsabilidades de su personal a cargo cuando el colaborador presenta alguna emergencia familiar en ocasiones no les brindan las facilidades para salir de la obra.



## RECOMENDACIONES

A lo determinado en las conclusiones se proporciona algunas recomendaciones con el fin de continuar mejorando como organización siendo nuestro principal objetivo fomentar el bienestar de los colaboradores:

- La empresa Cosapi S.A va a continuar brindando sus servicios de ingeniería y construcción, minería, concesiones e inmobiliaria con los más altos estándares de seguridad y calidad a sus clientes; velando por el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad contra la COVID – 19 en sus proyectos, a fin de salvaguardar la salud e integridad de sus colaboradores que son eje principal de la empresa.
- El área de bienestar social de la empresa Cosapi S.A del proyecto de Modernización de la Refinería de Talara, debe implementar en el plan de trabajo anual actividades mensuales dirigidas a las familias de los colaboradores, a fin de fomentar la integración y fortalecer los lazos afectivos entre sus miembros, y a su vez este impactara de forma positiva a la organización.
- Los ingenieros de área y supervisores de campo de la empresa COSAPI S.A del proyecto de Modernización de la Refinería de Talara, deben brindarles la confianza y un adecuado trato a los colaboradores que se encuentran a su cargo, y lograr que el vínculo entre jefe - colaborador se fortalezca y sea recíproco, con el fin de mantener buenas relaciones entre ambas partes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

“COSAPI S.A” (s.f.). Recuperado de <https://www.cosapi.com.pe/Site/Index.aspx?aID=7>.

“COSAPI S.A” (2021). “*Organigrama de COSAPI Ingeniera y Construcción*”. Obtenido de:  
<http://intranet.cosapi.com.pe/intranet>.

Municipalidad Provincial de Talara. (2010). “*Plan Vial Provincial Participativo de Talara*”.  
Recuperado de: [http://www.proviasdes.gob.pe/planes/piura/pvpp/PVPP\\_Talara.pdf](http://www.proviasdes.gob.pe/planes/piura/pvpp/PVPP_Talara.pdf).

“COSAPI S.A” (2021). “*Cosapi avanza con las obras en la Refinería de Talara*”. Revista  
Informativa de Cosapi N° 188 Año 46 - Enero / Junio 2021.

Flores, Y (s.f). “*Experiencia Profesional: Empresa, Salud y Bienestar Universitario*”.  
Publicación de CELATS (Centro Latinoamericano de Trabajo Social).

Urra, M (2013). “*Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*”. Artículo de la revista Hojas y Hablas.

Medina, E. (2017). “*Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A.*” (tesis de pregrado). Universidad Técnica de

Ambato, Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24700/1/FJCS-TS-198.pdf>

Ancasi, B. (2017). *“Relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) de la corporación minera Ananea S.A. Puno - Perú 2016”* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4979/Ancasi\\_Lima\\_Brist\\_Chavely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4979/Ancasi_Lima_Brist_Chavely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Asesor empresarial (2012). *“Régimen de Construcción Civil”*. Revista de Asesoría especializada. Recuperado de: [https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites\\_tributarios/MEP\\_Contabilidad\\_TramitesTributario\\_RegimenDeConstruccionCivil.pdf](https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf).

Garcés M. y Palacio J. (2010). “La comunicación familiar en asentamientos subnormales de montería (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, (25),1-29. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21315106002>

Palomar Villena, Manuela; Suárez Soto, Esperanza. *“El modelo sistémico en el trabajo social familiar: consideraciones teóricas y orientaciones prácticas”*. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social. N. 2 (oct. 1993). ISSN 1133-0473, pp. 169-184



Escartín M. *“El sistema familiar y el trabajo social”*. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social. N. 1 (oct. 1992). ISSN 1133-0473, pp. 55-75



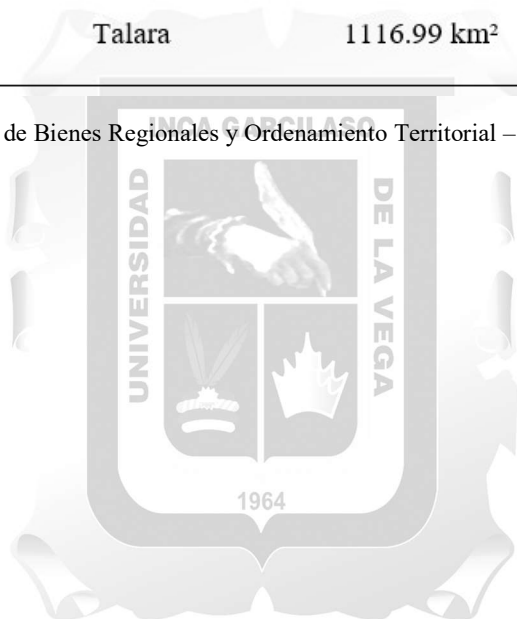


Anexo 2

*División Política de la Provincia de Talara*

Distrito	Capital	Extensión km <sup>2</sup>
El Alto	El Alto	491.33 km <sup>2</sup>
La Brea	Negritos	692.96 km <sup>2</sup>
Lobitos	Lobitos	233.01 km <sup>2</sup>
Los Órganos	Los Órganos	165.01 km <sup>2</sup>
Máncora	Máncora	100.19 km <sup>2</sup>
Pariñas	Talara	1116.99 km <sup>2</sup>

Fuente: Subgerencia Regional de Bienes Regionales y Ordenamiento Territorial – 2011



Anexo N° 02

*Status del personal Obrero distribuido por ciudad de origen*

Lugar de Origen	Cantidad de colaboradores
ANCASH	16
AREQUIPA	11
CAJAMARCA	21
CALLAO	74
CUSCO	3
HUÁNUCO	4
ICA	28
JUNIN	16
LA LIBERTAD	28
LAMBAYEQUE	23
LIMA	243
LORETO	2
MOQUEGUA	16
PASCO	4
PIURA	412
PUNO	1
SAN MARTÍN	5
TACNA	5
TUMBES	3
<b>Total general</b>	<b>915</b>



Fuente: Área de Recursos Humanos.