



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

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL CON LOS USUARIOS EN EL  
COMEDOR “NUESTRA SEÑORA DE LA LUZ”

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

**AUTORA**

Bachiller: Yaurivilca Torpoco, Angela Rosario

**ASESORA**

Mg. Ruiz Vargas, Gladis Isabel

**Lima - 2021**

*DEDICATORIA*

*Dedico a mi madre, por el gran amor que me tiene desde que me tuvo, me ha enseñado a ser valiente a luchar en la vida y ha contribuido en mi persona*



## AGRADECIMIENTOS

*Agradezco al Señor por regalarme la vida y la vocación religiosa.*

*Agradezco a mi familia por todo lo que me dieron en la vida.*

*Agradezco a mi congregación, las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas), porque es donde yo puedo plasmar de ellas este trabajo.*



## RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional intitulado «Intervención del trabajador social con los usuarios en el comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”», ubicado en el sector Angamos, del distrito de Ventanilla, de la provincia Constitucional del Callao, quiere ser un trabajo que permitan orientar las relaciones interpersonales entre las personas que laboran en esta institución católica sin fines de lucro.

El comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”, regentado por las H. FMN, tiene una labor importante en la atención de personas que se encuentran en situación de riesgo social: Conductas de riesgo, abandono, desamparo y pobreza extrema, brindando una alimentación balanceada y promoviendo valores y actitudes de solidaridad según el carisma heredado de los fundadores: Francisco Darder e Isabel Ventosa.

Este trabajo de suficiencia profesional de tipo descriptivo, con una población de 30 usuarios entre ancianos, adultos y niños, todos ellos del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”. Después de un análisis FODA fue necesario gestionar y programar un plan de trabajo con una serie de actividades para conseguir el objetivo principal del empoderamiento del usuario para lo cual se aplicarán estrategias metodológicas que generen un cambio significativo en sus vidas.

La conclusión refleja el trabajo social de las H. FMN, del personal profesional y de los voluntarios para ayudar a los usuarios a crecer como individuos y puedan alcanzar sus propios objetivos.

**Palabra Claves:** Empoderamiento del usuario, compromiso laboral, filantropía, trabajo en equipo, productividad.

## ABSTRACT

The present work of professional sufficiency entitled «Intervention of the social worker with the users in the parish soup kitchen “Nuestra Señora de la Luz”», located in the Angamos sector, of the Ventanilla district, of the Constitutional province of Callao, wants to be a research to guide interpersonal relationships between people who work in this non-profit Catholic institution.

The parish soup kitchen "Nuestra Señora de la Luz", run by the Franciscan Missionary Sisters of the Nativity of Our Lady (Darderas), has an important role in caring for people who are at social risk: risk behaviors, abandonment, homelessness and extreme poverty, providing a balanced diet and promoting values and attitudes of solidarity according to the charism inherited from the founders: Francisco Darder and Isabel Ventosa.

This descriptive professional sufficiency work, with a population of 30 users among the elderly, adults and children, all of them from the parish soup kitchen "Nuestra Señora de la Luz". After a SWOT analysis, it was necessary to manage and program a work plan with a series of activities to achieve the main objective of user empowerment, for which methodological strategies that generate a significant change in their lives will be applied.

The conclusion reflects the social work of the Franciscan Missionary Sisters of the Nativity of Our Lady, professional staff and volunteers to help users grow as individuals and achieve their own goals.

**Keywords:** User empowerment, work commitment, philanthropy, teamwork, productivity.

## ÍNDICE

Portada	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Índice	VI
Índice de tablas, cuadros y figuras	IX
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I:	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN .....	11
1.1.1. Cong. Hnas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Nuestra Señora ..	11
1.1.2. Descripción del servicio .....	17
1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico .....	189
1.1.4. Reseña Histórica del Comedor .....	20
1.1.5. Actividad general o área de desempeño .....	22
1.1.6. Misión y Visión .....	22
CAPÍTULO II:	
2.1. ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA .....	245
2.1.1. Actividad .....	245
2.1.2. Actividades propias del Puesto de Trabajo .....	267
2.1.3. Capacidades para el desempeño correcto de las actividades .....	278
a) Con relación a la organización del centro .....	278
b) Con relación al personal del centro .....	278
c) Con relación a la atención a las personas atendidas .....	278
2.1.4. Rasgos de la personalidad .....	278

2.1.5. Los Voluntarios .....	289
2.1.6. El trabajo social en tiempos de Covid-19 .....	30
2.1.7. Protocolo y prevención en el contexto del COVID 19 .....	323
a) Medios de bioseguridad en el Comedor Social Parroquial .....	323
2.2. PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS.....	334
2.2.1. Organigrama del puesto de trabajo .....	334
2.2.2. Misión del puesto de trabajo.....	345
2.2.3. Rasgos del Trabajador Social .....	345
2.2.4. Horario del funcionamiento del Servicio Social.....	356
 CAPÍTULO III:	
3.1. TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	389
3.1.1. El Trabajo Social .....	389
3.1.2. El Trabajador Social .....	40
3.1.3. Marco teórico del Comportamiento Asistencialista .....	40
3.1.4. Relaciones interpersonales .....	423
3.1.5. Antecedentes nacionales e internacionales .....	45
3.1.6. Comedores populares .....	489
3.1.7. Definiciones Conceptuales .....	50
3.2. ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS .....	51
3.2.1. Programa de intervención.....	51
 CAPÍTULO IV:	
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS .....	62
ANEXO 01: PLAN DE TRABAJO DEL AREA DE TRABAJO SOCIAL.....	62

1. Introduccion.....	62
2.- Fundamentación .....	62
3.- Objetivos Generales .....	63
4.- Objetivos Especificos .....	64
5.- Plan de trabajo .....	65
ANEXO 02: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO .....	66
ANEXO 03: .....	68



## ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS Y FIGURAS

### FIGURAS

Figura 01: Iglesia de Belén en la ciudad de Barcelona	11
Figura 02: Dr. Francisco Darder, Fundador de la Causa Pía	12
Figura 03: M. Isabel Ventosa Roig, Cofundadora de la Congregación	13
Figura 04: Integrantes del Gobierno general	14
Figura 05: Presencia de la congregación en el mundo	15
Figura 06: Constituciones de la congregación	18
Figura 07: Ubicación geográfica del comedor “Nuestra Señora de la Luz”	21
Figura 08: Fachada del Comedor Parroquial Ntra. Señora de la Luz	22
Figura 09: Actividad propia de los talleres	30
Figura 10: Brindando canasta de vivieres	31
Figura 11: Reparto de medicamentos para usuarios con Covid-19	32
Figura 12: brindando material de higiene	32
Figura 13: Terminando nuestra labor somos un equipo Perú y Venezuela	36
Figura 14: Felicitación a los adultos por su participación y su puntualidad	37
Figura 15: Realizando una actividad con los pequeños	37
Figura 16: Actividad propia de los talleres	38

### CUADROS

Cuadro 01: Organigrama del Gobierno General de la Congregación	13
Cuadro 02: Labor pastoral de la congregación	16
Cuadro 03: Análisis FODA	17
Cuadro 04: Población del distrito de Ventanilla, Callao	19
Cuadro 05: Índices de pobreza monetaria y no monetaria	20
Cuadro 06: Talleres del programa de intervención	54

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centra en el estudio del trabajo de suficiencia profesional del comportamiento asistencial en las relaciones interpersonales en el comedor social parroquial “Nuestra Señora de la luz”. Los seres humanos son esencialmente seres sociales, pero, no frecuentemente es sencillo hablar con los demás y manifestar sentimientos u opiniones. El contacto y la comunicación mutuos son aspectos muy importantes para las personas y el equipo, sin ellos, las personas no podrán desarrollarse plenamente, por lo que el equipo dejará de funcionar. La necesidad de preservar relaciones interpersonales con otras personas es muy resaltante como una de las características más relevantes del ser humano, con el cual pueda conseguir su desarrollo en la sociedad.

La presente suficiencia profesional, expone el problema y a través de mi experiencia conseguir determinados objetivos a cierto plazo principalmente desarrollar un liderazgo en los usuarios y tomar sus propias decisiones y desarrollar sus habilidades, liderazgo y capacidades. Realizar una eficiente labor de manera responsable teniendo en cuenta las normas de la institución.

La presente suficiencia profesional está conformada por 4 capítulos.

En el capítulo I, se desarrolla los aspectos generales, donde se describe la descripción de la institución, descripción del servicio, ubicación, actividades que desarrolla, la misión y visión del centro.

En el capítulo II se desarrolla la descripción General de la Experiencia del trabajo social estableciendo la acción, función y actividades.

En el capítulo III se desarrolla la fundamentación del tema y se desarrolla el marco teórico teniendo una base científica necesarias.

En el capítulo IV se desarrolla principales contribuciones donde se describe estrategias propuestas como ejecución.

Finalmente esta las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliografía y anexos.

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS GENERALES

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

#### 1.1.1. Congregación H.FMN

##### *1.1.1.1. Breve Historia*

Los orígenes de la congregación se remontan al año 1599 en Barcelona (España) donde se funda la Congregación Seglar de la Natividad de Nuestra Señora. Al principio estaba integrado por personas de todos los estratos sociales y tenía como finalidad la santificación de sus miembros procurando el provecho espiritual y temporal del prójimo.

Los congregantes se comprometían a prácticas de piedad y al apostolado en cárceles y hospitales. Viven su vida cristiana, bajo la protección de María; sirviendo a Cristo en el enfermo, en el preso; santificando su vida por el amor en la dimensión de la cruz y por el ejercicio de las virtudes cristianas. Su espiritualidad era el mismo evangelio: “Estuve enfermo, y me visitaron; preso, y me vinieron a ver” ... “Cuantas veces hicisteis esto a uno de mis hermanos, a mí me lo hicisteis” (Mt 25,35-40).



Figura 01: Iglesia de Belén en la ciudad de Barcelona

##### *1.1.1.2. Causa Pía Francisco Darder i Darder*

Al joven cirujano del Hospital General de la Santa Cruz y congregante, Francisco Darder i Darder, nacido en Sant Feliu de Guíxols (Gerona) en el año 1660, se le debe la fundación de la Causa Pía de Darder “Hombre honrado, de mucha virtud y vida ejemplar, acreditado cirujano” (Martí y Lander, 1981).

Según sus crónicas, Francisco formaba parte de la Congregación seglar de la Natividad de Nuestra Señora del Colegio de Belén de Barcelona y como fiel laico consagró su vida al servicio de los más pobres.

Asimismo, Francisco comprendió que su misión era ponerse al servicio de las todas las personas enfermas del Hospital General de la Santa Cruz. Servicio que ejerció todos los días con la ayuda de un grupo de amables señoras (Martí y Lander, 1981).

En su testamento, dado el 30 de diciembre de 1730, deja sus bienes al Prefecto de la congregación seglar de la Natividad de Ntra. Sra. para el mantenimiento de una comunidad de señoras que cuiden todos los días de las enfermas del hospital. La fundación de la Causa Pía fue aprobada por dicha congregación, el 2 de enero de 1731. Francisco Darder i Darder marca uno de los rasgos en la práctica de la caridad de la Causa Pía: “Cuidarán de las enfermas con todo celo y devoción... incesantemente, tanto de día como de noche, continua y perpetuamente, todos los días” (Martí y Lander, 1983).

Este santo varón, murió el 4 de enero de 1731, en su casa de Barcelona. Obtuvo sepultura en el cementerio de la Iglesia del Pino de Barcelona luego de una vida repleta de méritos y obras de caridad.



Figura 02: Dr. Francisco Darder, Fundador de la Causa Pía

#### *1.1.1.3. Isabel Ventosa Roig*

Isabel Ventosa nació el 30 de noviembre de 1834 en la localidad barcelonesa de La Geltrú, y obtuvo el bautismo en la Iglesia parroquial de Santa María. Su familia estaba compuesta de 9 miembros. Fue la tercera hija de Cristóbal Ventosa y Eulalia Roig.

En 1856, a los 21 años, Isabel sintió la llamada de Dios. Ingresó en la comunidad de las Darderas. Fue entonces cuando se dio cuenta de que no era una congregación religiosa, por lo que pensó en abandonarla. No obstante, el director espiritual y confesor, Padre Manuel Cavaller le ayudó a darse cuenta de que no era esa la voluntad de Dios, que tenía que ofrecer su sacrificio personal permaneciendo en la Causa Pía (Martí y Lander, 1983). Es así como Isabel Ventosa vivió su vocación cumpliendo la primera obligación de las Darderas: “Ver a Cristo en el enfermo, cuidarlo y atenderlo espiritual y corporalmente”. En 1876, fue nombrada superiora y es así como la comunidad inició un nuevo rumbo, amplió su campo de apostolado asistiendo a enfermos en casas particulares, formando a jóvenes en la práctica de planchado y labores paliativas.

Gracias al empeño de Madre Isabel Ventosa, se va consolidando en la comunidad un estilo peculiar de vivir el Evangelio, el cual quisieron que fuese plasmado en sus constituciones como orden religiosa. A ella se le debe la transformación en Congregación religiosa, fue ayudada por el Obispo de Urgell, Dr. Salvador Casañas en la elaboración de las Constituciones. En 1883, se asocian a la Tercera Orden Franciscana. En marzo de 1895, las constituciones estaban prácticamente terminadas. Madre Isabel no pudo asistir a la aprobación de las Constituciones, ya que fallece el 2 de abril de 1895 (Martí y Lander, 1993).



Figura 03: M. Isabel Ventosa Roig, Cofundadora de la Congregación

#### *1.1.1.4. Congregación de H. FMN*

La Congregación tiene un gobierno general, conformado por un conjunto de hermanas que se encargan de afianzar la vida religiosa de la congregación y de desarrollar la potestad de

nuestra causa a través de la organización interna. Teniendo como cabeza principal a la superiora general (Martí y Lander, 1997).



Cuadro 01: Organigrama del Gobierno General de la Congregación

Asimismo, esta congregación obtuvo la aprobación eclesiástica diocesana en el año 1896 y en 1914 la aprobación pontificia.



Figura 04: Integrantes del Gobierno general

Las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad están consagradas a Dios, por medio de tres votos: Castidad, pobreza y obediencia. Esta consagración se manifiesta en el seguimiento de Cristo al servicio de los más necesitados con amor y desde el espíritu de las bienaventuranzas. Viven su vocación alimentándose de manera espiritual de la palabra de Dios, las Constituciones y el Directorio. El Plan General de Formación confirma la norma y vida de las H.FMN.

Realizan su apostolado principalmente al lado de los enfermos y necesitados, abiertas a la Iglesia y a las necesidades más apremiantes de cada lugar donde se encuentran.

Los signos de los tiempos llevan a la Congregación a ensanchar el espacio de nuestras tiendas (Is 54,2), abrírnos a las necesidades y recursos de la humanidad, en un diálogo constante y con una actitud de escucha, siendo parte de la misión evangelizadora, expandiéndose en tres continentes África, América del sur, y Europa.



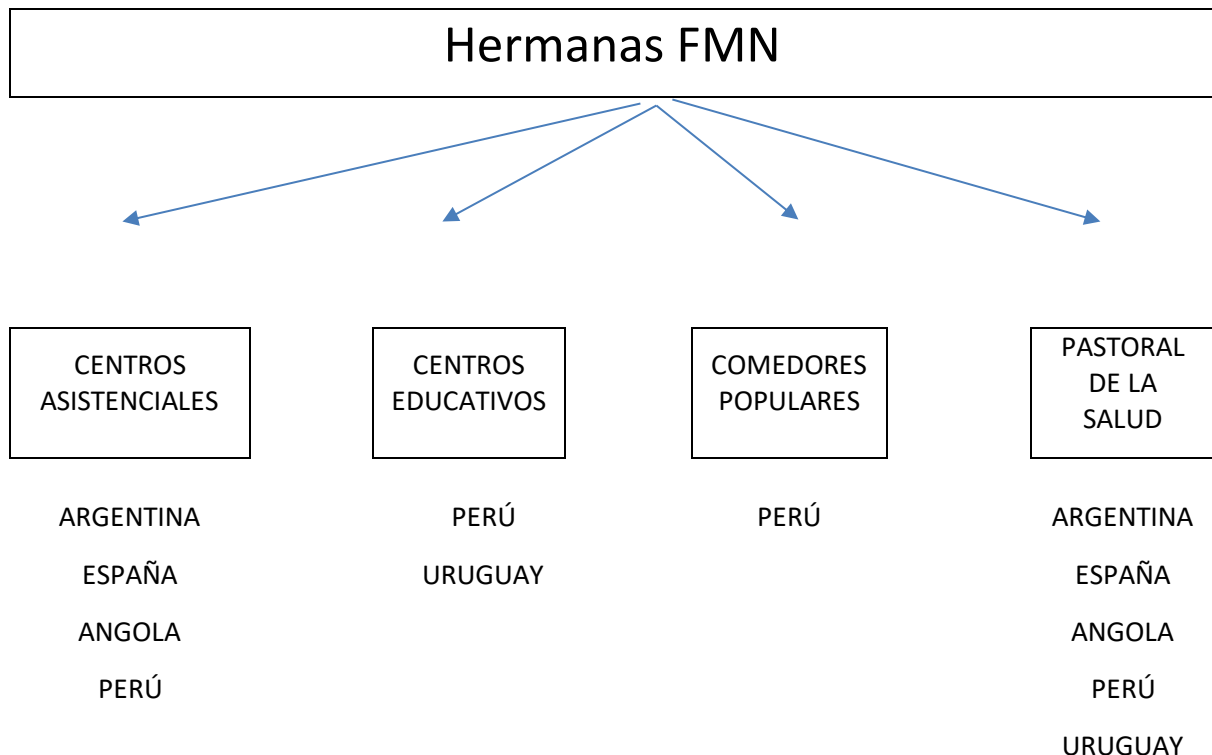
Figura 05: Presencia de la congregación en el mundo

La Congregación de hermanas FMN se rige y presta obediencia a sus constituciones y Directorio, plan general de formación, orientado de forma armónica y progresiva a favorecer el crecimiento y la madurez de la vocacional de cuanto son llamadas a vivir el carisma de la congregación.

Los laicos, los voluntarios y trabajadores deben cumplir con los estatutos.

Las obras apostólicas de la Congregación las podemos sintetizar en:

- **Centros asistenciales.**
- **Centros educativos.**
- **Comedores Sociales**
- **Pastoral de la Salud.**
- **Misiones.**



Cuadro 02: Labor pastoral de la congregación

### ***Marco legal***

La Congregación FMN son una obra pontificia, no obstante, dado ese título tiene una dependencia directa de la Santa Sede.

Las hermanas de la FMN se consagran a Dios, por medio de los tres votos evangélicos: castidad, pobreza y obediencia.



La consagración se manifiesta en el seguimiento de Cristo, al servicio de los más necesitados con Amor y desde el espíritu de las bienaventuranzas. Vivimos nuestra vocación alimentándonos de manera espiritual de la Sagrada Escritura, la Sagrada Tradición, y el Magisterio. Asimismo, las Constituciones, el Directorio y el Plan General de Formación confirman la norma y vida de las hermanas FMN.

### **Análisis FODA**

<p><b>FORTALEZA</b></p>	<p>Institución internacional.  Riqueza de experiencias y culturas.  Formación recibida: civil y eclesial.  Celebración diaria de la Eucaristía como centro de nuestras vidas.  Carisma: Sanitario: cristiano- Mariano, Franciscano.  Espíritu misionero.  Plan estratégico de la Pastoral  Visitas de la Madre General en una sintonía Fraternal.  Formación religiosa, capacitaciones y talleres programados.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p>	<p>Presencia de la Congregación en Perú  La promoción del laicado.  Formación tanto en el Perú y el extranjero  Documentos de la Congregación formativos, magisterio de la Iglesia</p>
<p><b>DEBILIDADES</b></p>	<p>El número de hermanas es cada vez menor.  Hay comunidades y obras que se cerraron y están por cerrarse  Acumulación de responsabilidades y activismo.  Vivencia de los votos de obediencia.</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p>	<p>Secularismo  Corona Virus  Vivir con miedo nos quita la paz, destructor de la fe.</p>

Cuadro 03: Análisis FODA

### **1.1.2. Descripción del servicio**

Las hermanas FMN están consagradas a Dios viviendo en comunidad; están entregadas

por caridad a la asistencia de los enfermos según el modelo de Jesús, el Salvador del mundo que hizo el bien entregando su vida para salvación de la humanidad. Su entrega es total a Dios consagrándose a Él por medio de tres votos: castidad, pobreza y obediencia.

La finalidad de las hermanas FMN es hacer presente la misericordia de Dios Padre como el kerigma (= Buena Noticia) que salva al mundo según el espíritu de sus fundadores Francisco Darder e Isabel Ventosa y según la espiritualidad franciscana y mariana con el estilo de vida y de servicio: humildad, pobreza, sencillez, alegría, fraternidad, acogida y solicitud ante la necesidad de los más necesitados del mundo.



Figura 06: Constituciones de la congregación

En consecución de esta finalidad, las hermanas FMN, fundaron el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” que viene funcionando desde el año 2009. En aquella ocasión, las hermanas FMN deciden fundar una comunidad y junto con ello se abre el comedor en la Parroquia “Nuestra Señora de la Luz”. Esta experiencia fue un estar dispuestas a lo nuevo y a lo desconocido, pero al mismo tiempo disponibles para trabajar y brindar un servicio humano brindando alimento y ayuda a las personas de la jurisdicción parroquial.

### **1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico**

#### **Creación Política**

El distrito de Ventanilla está situada al norte de la Provincia Constitucional del Callao, en las coordenadas geográficas 11°51'20" de latitud sur y longitud este 77°04'25" del meridiano

de Greenwich, ocupando más de la mitad del territorio de la región Callao (51.2%).

Su construcción se inició en el año 1960 como parte de la política de descentralización de Lima y Callao, con un modelo de ciudad planificada y equipada con cada uno de los servicios básicos, con servicios de agua, desagüe, y luz (INEI, 2020). Convirtiéndose Ventanilla en un lugar importante, se presenta como un distrito con una mayoría de gente pobre, regiones desarticuladas, orden caótico, niveles preocupantes de contaminación ambiental y una tasa de crecimiento que excede las capacidades de gestión local. El Decreto No. 17392 (28/01/69) lo creó como distrito.

Ventanilla hoy en día es un distrito que paso por procedimientos de variaciones económicas, políticas, culturales, sociales y urbanas.

con población mayoritariamente pobre, son asentamientos humanos, luego con el tiempo se urbaniza. Hoy con una población de 441.860 mil habitantes, se encuentra dividida en 33 asentamientos humanos formalizados.

<b>POBLACIÓN TOTAL 441.860</b>		
<b>Representa el 31.7% de la población del Callao (INEI, 2021)</b>		
<b>Personas</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje del total</b>
Niñas y niños y adolescente menores de 18 años	107.730	38.8%
De 0 a 2 años	18,373	6.6%
de 3 a 5 años	18,572	6.68%
de 6 a 11 años	35,295	12.7%
de 12 a 16 años	30,098	10.8%

Cuadro 04: Población del distrito de Ventanilla, Callao

### **Dimensión Social**

El distrito de Ventanilla no está ajeno a los cambios demográficos, sociales y económicos que la sociedad peruana ha experimentado durante estas dos décadas (INEI, 2021b). Aun cuando tiene todavía una carencia de servicios públicos: agua potable, servicios higiénicos, desagüe, alumbrado, etc.

El índice de pobreza es alto. Según, INEI (2021b), tanto en Lima Metropolitana como en la Provincia Constitucional del Callao la incidencia de la pobreza extrema afectó al 2,9% de la población.

POBREZA MONETARIA	
Pobreza total	29.2%
Pobreza extrema	0.6 %
POBREZA NO MONETARIA	
Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)	39.8%
Total:	110.315 personas

Cuadro 05: Índices de pobreza monetaria y no monetaria

#### 1.1.4. Reseña Histórica del Comedor

El Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” viene funcionando desde el año 2009, las hermanas Franciscanas deciden fundar una comunidad y junto con ello se abre el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la luz, era estar dispuestas a lo nuevo y los desconocidos, pero al mismo tiempo disponibles para trabajar y brindar un servicio humano brindándoles el alimento y ayuda a la persona a crecer en todo sentido.

El Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” está ubicado en la Mz D4, Lt 5 I, sector de Angamos del distrito de Ventanilla en la Provincia Constitucional del Callao. Este comedor está ubicado en un distrito con cambios significativos en los ámbitos socio-económicos y político-culturales y con una población mayoritariamente pobre.

El servicio que se brinda a las personas está asentado en los principios evangélicos. Así, todas las personas involucradas en este proyecto tienen como objetivo: Amar, suscitar y promover la vida en todo aquel que vive en pobreza, porque es la forma de dar una atención holística de calidad, a la vez que se le evangeliza, según el ideario de la congregación (Constitución número 1896): “El enfermo, el anciano, el necesitado, es lo más importante en nuestros centros; es un rico tesoro, un don de Dios” (Martí, 1974).



Figura 07: Ubicación geográfica del Comedor Parroquial Social Nuestra Señora de la Luz

El ámbito jurisdiccional del Comedor Social Parroquial comprende la urbanización Angamos y el cerro de Costa Azul ubicado al sur del distrito de Ventanilla.

Su área de influencia está comprendida en el siguiente perímetro:

- Por el Norte : Av. I Angamos 2-5
- Por el Sur : II de Angamos 4-6
- Por el Oeste : Nuevo polideportivo 6-9
- Por el Este : Cerro de Costa Azul



Figura 08: Fachada del Comedor Parroquial Ntra. Señora de la Luz

El Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” es solventado por la misma congregación de las hermanas FMN y con la ayuda de bienhechores de España. No se recibe ayuda del gobierno nacional ni local.

### **1.1.5. Actividad general o área de desempeño**

La acción apostólica la llevamos a cabo principalmente al lado de los enfermos y necesitados, abiertas a la Iglesia y a las necesidades más apremiantes de cada lugar donde nos encontremos nuestra labor no es sola de las Hermanas Franciscanas el trabajo es con los laicos, personal que trabaja todos juntos vamos siendo “el buen samaritano” que sabe detectar a la persona herida con la que se tropieza y, simplemente, le auxilia, cuenta con un servicio de humanización y Atención espiritual formado por profesionales y por un equipo de atención religiosa.

### **1.1.6. Misión y Visión**

#### *1.1.6.1. Misión*

La misión de las hermanas FMN es la asistencia integral y de calidad a las personas en situación de vulnerabilidad:

Es parte de la misión, evangelizar y servir y atención al enfermo, anciano, al niño y necesitado. Nosotras somos enviadas para curar, consolar y aliviar a las personas enfermas y necesitadas, y para mostrar el rostro más misericordioso del Padre. Es decir, es la caridad hecha servicio. Y es desde esa caridad y fe que servimos a Cristo, cuidando sin distinción de clase, raza, sexo o cultura.

#### *1.1.6.2. Visión*

La congregación de las hermanas FMN se cimenta en una visión cristiana de la vida

orientando el servicio hacia la atención humana, integral espiritual y holística. El ambiente ayuda a nuestros programas para promover una mejor atención humana, por ello es importante dar una asistencia de calidad centrada en la persona y humanizar el centro, para que el usuario, los trabajadores, las familias y los voluntarios, se encuentren muy a gusto y serenos y haya armonía.

La identidad de los programas es un trabajo en conjunto religiosas, trabajadores, laicos, voluntarios, somos competentes y profesionales, con valores de identidad, adaptándonos a las necesidades de los tiempos de hoy, en la sociedad actual y con apertura a los nuevos retos que se presentan.

#### *1.1.6.3. Valores*

Basadas en la virtud de la caridad, entendida como el amor fraternal en la dimensión de la Cruz.

**Entrega:** implicación comprometida, responsable y desinteresada en la atención de las personas.

**Generosidad:** En el servicio de forma solidaria.

**Disponibilidad:** Actitud de apertura, flexibilidad para la adaptación a los cambios e innovaciones.

**Respeto:** Reconocimiento de la dignidad.

**Paciencia:** A través de la escucha activa y del trabajo en equipo.

**Sencillez:** Reconocimiento humilde de lo que uno es y tiene.

**Alegría:** Ante la vida diaria, y apretándola a los que nos rodean.

**Perdón:** Capacidad de acercarse al otro o uno mismo sin reproches, curar las propias heridas

## **CAPITULO II:**

### **DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA**

#### **2.1. ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA**

##### **2.1.1. Actividad**

Proyectar y organizar el desarrollo del trabajo de tipo social y religioso según el programa de objetivos conforme al ideal de la institución.

##### **a) En relación a los usuarios del comedor social parroquial**

- Entrevistar al nuevo usuario y a su familiar (si la tiene) a fin de preparar el ingreso al comedor social parroquial.
- Acoger al nuevo usuario con calidez humana.
- Realizar la ficha social y la historia social del nuevo usuario.
- Rellenar el informe social del nuevo usuario.
- Recolectar toda la documentación de atención del nuevo usuario para obtener la información necesaria para evaluarlo según las diversas actividades.
- Rellenar los datos personales y familiares de los nuevos usuarios.
- Vigilar que los usuarios adultos de la tercera edad cobren la pensión 65 cuando no tengan familiares que no se hagan cargo de ello.
- Gestionar renovaciones de DNI de los usuarios que lo necesiten.
- Ayudar a los usuarios y a sus familiares en todo aquello que requieran.
- Realizar el seguimiento y, si es necesario, organizar las visitas requeridas a aquellos usuarios que lo necesiten.
- Gestionar el nivel de higiene personal adecuado para el nuevo usuario.
- Proporcionar apoyo de tipo espiritual a los usuarios que lo requieran.
- Promover relaciones interfamiliares e intercomunitarias.
- Elaborar un programa de voluntariado de apoyo a los nuevos usuarios.



**b) En relación a los usuarios como grupo dentro de la institución.**

- Incentivar la participación de los usuarios en las labores de la institución con la finalidad de que se integren y así evitar que se alejen.
- Evaluación trimestral de las acciones de la institución contenidas en el Programa Anual de Actividades (=PAT).
- Vigilar que los usuarios participen de los servicios sociales que brinda la entidad: Despistaje de anemia, fiestas principales como navidad, día del adulto mayor, aniversario del centro.

**c) En relación al centro como institución**

- Constituir el equipo multidisciplinar encargado de la atención psico-social del usuario y sus familiares.
- Realizar el Plan de Atención Personalizado de los usuarios, haciendo el seguimiento mensual del estado de los usuarios.
- Reforzar el desarrollo de las capacidades de los usuarios dentro del Plan de Actividades Individuales (=PAI).
- Definir un procedimiento que gestione las sugerencias y reclamaciones con el fin de mejorar la calidad de la institución.
- Definir las normas éticas y profesionales con la finalidad de preservar la confidencialidad de los usuarios.
- Custodiar por el cumplimiento de los derechos de los usuarios.

**d) En relación a otros centros e instituciones**

- Coordinar con otras instituciones todo aquello que represente los intereses de los usuarios como el municipio, bienestar social, centros socio-sanitarios, hospitales, entidades privadas, etc.
- Procurar la integración del centro en la comunidad (asistencia a actos, fiestas, etc.).

## **2.1.2. Actividades propias del Puesto de Trabajo**

### **a) Instrumentos**

- Documentación propia del trabajador social (hojas de seguimiento, historia social, ficha social, etc.)
- Diario de campo
- Memorias
- La documentación técnica de que se dispone: Libro de registro, bases de datos, etc.

### **b) Técnicas**

- Entrevistas
- Visitas a domicilio
- Dinámica grupal

### **c) Recursos humanos**

- Profesionales de la Institución
- Profesionales de otras Instituciones
- Voluntariado.

### **d) Recurso materiales**

- Despacho para poder disponer de intimidad durante las entrevistas
- Equipo informático, fax, teléfono
- Vídeo y TV para el trabajo grupal.

### **e) Recursos financieros**

- Los recursos financieros que se contemplen en las donaciones presupuestarias del Centro.
- El Comedor Parroquial Social “Nuestra Señora de la Luz” es solventada por la misma Congregación con ayuda proveniente de España y otras entidades de la Iglesia Católica. No se recibe ayuda del Gobierno nacional ni local.
- El apoyo de Caritas del Perú comparte la misión de la Iglesia católica, en su servicio a los

más necesitados y fomenta la caridad y la justicia social a nivel mundial.

- Los bienhechores (personas que dan su aporte para solventar gastos).

### **2.1.3. Capacidades físicas y mentales para el desempeño correcto de las actividades**

#### **a) Con relación a la organización del centro**

- Competencia de preparación y organización.
- Competencia de adaptación a nuevas situaciones de casos.

#### **b) Con relación al personal del centro**

- Habilidad para el trabajo interdisciplinario.
- Habilidad para establecer relaciones interpersonales.
- Habilidad de escucha.

#### **c) Con relación a la atención a las personas atendidas**

- Facultad de escucha y de seguimiento de las personas atendidas.
- Facultad de relación interpersonal que favorezcan la comunicación.

### **2.1.4. Rasgos de la personalidad**

- Madurez emocional
- Empatía
- Creatividad
- Delicadeza
- Sensibilidad interpersonal
- Compromiso
- Conciencia
- Sentido común y palabras llanas (sencillez)
- Lenguaje verbal y no verbal (silencios)
- Observación.

### **2.1.5. Los Voluntarios**

El trabajador voluntario está llamado a compartir los valores de la Congregación desde su realidad espiritual y personal; por ello, es la persona que ha decidido voluntariamente ejercer una misión evangélica sin una remuneración donando su tiempo y sus habilidades para ayudar a otras personas de forma libre.

#### **a) Objetivo:**

- Colaborar con la entidad con acciones solidarias.

#### **b) Los elementos fundamentales:**

- Voluntariedad: Las acciones se realizan de forma solidaria.
- Gratuidad: El servicio se presta gratuitamente generosamente, pero con compromiso.
- Continuidad: El voluntario compromete su tiempo personal en la acción de ayuda durante el periodo de tiempo determinado.

#### **c) Rasgos característicos o actitudes de las personas que optan por la acción voluntaria son:**

- Discreción y respeto a las personas.
- Confidencialidad
- Madurez y equilibrio emocional
- Responsabilidad e iniciativa
- Actitud empática
- Capacidad de escucha y comunicación
- Compromiso serio, paciencia y constancia
- Servicio amabilidad, cercanía, pero no paternalismo
- Capacidad para trabajar en equipo.



Figura 09: Actividad propia de los talleres

### 2.1.6. El trabajo social en tiempos de Covid-19

El trabajador social en esta pandemia por el COVID-19 actúa eficazmente porque se evidencia su importante labor frente al reto que se presenta en estos tiempos. Así, actúa frente a las diversas realidades problemáticas y las resuelve adaptando su intervención en relación directa con los usuarios y la población de la jurisdicción del Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.

Por ello, ejerce las siguientes acciones:

- Elaborar el plan de emergencia para reanudar la actividad del comedor.
- La intervención necesariamente es vía telefónica.
- La intervención de manera presencial, considerando las medidas de precaución, para prevenir contagios.
- Informarse y estar alerta si hay algunos usuarios están contagiados de coronavirus e informar al médico para poder ayudarles con la medicina o de otra manera.
- Capacitar al personal que labora, voluntario, usuario sobre el lavado de mano.
- Capacitar al personal, voluntario, usuario la práctica de higiene, cubrirse la nariz y la boca con la mascarilla.
- Brindar material de higiene a todos los usuarios.
- Brindarle ayuda a través de la canasta de víveres a los usuarios y una parte de la población.

- Evaluar la posibilidad de visitar a su domicilio algún usuario.



Figura 10: Brindando canasta de vivieres



Figura 11: Reparto de medicamentos para usuarios con Covid-19



Figura 12: brindando material de higiene

### **2.1.7. Protocolo y prevención en el contexto del COVID 19**

Ante el riesgo epidemiológico originado por el virus del COVID-19, el Departamento de la Unidad Funcional del Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”, ubicado en Ventanilla, elaboró su protocolo de emergencia, con el fin de proteger la integridad y la salud de los trabajadores, voluntarios y usuarios; de este modo, el protocolo se constituye en un componente imprescindible para orientar y mejorar las condiciones de trabajo.

#### **a) Medios de bioseguridad en el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”**

##### *Condiciones a nivel estructura*

El local debe contar con agua desagüe y servicios higiénicos, lavabos tachos con tapa, debe estar ser ventilado evitar estar juntarse tomar distancia

##### *Condiciones del personal*

- Usar el gorro.
- Doble mascarilla.
- Mandil.

##### *Aplicación*

- Lavado de manos antes durante y después de los alimentos, llevar la basura.
- Desinfección de los zapatos con amonio cuaternario.
- Toma de temperatura diariamente.

##### *El buen hábito en la manipulación de los alimentos*

- Existe tres áreas: Área de procedimientos área de preparación, área de distribución Revisar las condiciones sanitarias cantidad y fecha del producto.
- Cocinar completamente los alimentos en especial carne de res, cerdo, huevos y pescado.
- Lavar los alimentos para ser usados en la comida con agua y gotas de lejía en caso de verduras y frutas.
- Limpiar y desinfectar objetos y pisos y superficie que puedan contaminar.



- Al momento de repartir los alimentos se hará con recipiente descartables biodegradables.

## 2.2. PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El trabajador social ha de ajustarse al perfil propio del trabajador de las instituciones católicas, según la observancia de los consejos evangélicos, la doctrina social de la Iglesia y los derechos humanos (Sánchez, 2015).

Del mismo modo, ha de ajustarse al carisma y al estilo de la Congregación de las hermanas FMN que contempla a la persona no sólo como un ser bio-psico-social sino también espiritual.

### 2.2.1. Organigrama del puesto de trabajo

<b>Nombre del Puesto</b>	Trabajador Social
<b>Departamento</b>	Unidad Funcional T.S.
<b>Nombre actual de la ocupante</b>	Ángela Yaurivilca Torpoco
<b>Nombre del puesto superior inmediato</b>	Superiora de la Comunidad

### 2.2.2. Misión del puesto de trabajo

#### **ACCIÓN**

Realizar tratamiento social con el usuario (trabajo social de casos y trabajo social grupal) e intervención con las familias para informar, orientar y asesorar al usuario y a su familia, dar apoyo emocional y llevar a cabo las tareas administrativas necesarias (informes sociales, fichas, tramitaciones, gestiones, etc.).

#### **FUNCIÓN**

Organizar el trabajo social de la institución a fin de facilitar la integración de los usuarios en su ámbito familiar, y fomentar el empoderamiento del usuario, la readaptación de la familia (si la tiene) a la nueva situación del usuario.

#### **GUÍA**

El trabajo social que se lleva a cabo en la institución se basa en los principios propios de las instituciones católicas. De igual manera, se ajusta al carisma y al estilo de la congregación, ofreciendo un servicio humilde y desinteresado a las personas de acuerdo con los principios de caridad cristiana, y prestando un modelo asistencial integral que tiene en cuenta tanto la dimensión humana como la espiritual.

#### **RESULTADO**

Acompañar al usuario para que se sienta a gusto, acogido, escuchado y querido en la institución.

### 2.2.3. Rasgos del Trabajador Social

- Madurez emocional
- Escucha, Empatía
- Creatividad
- Delicadeza
- Sensibilidad interpersonal

- Compromiso
- Conciencia
- Sentido común y palabras llanas (sencillez)
- Lenguaje verbal y no verbal (silencios)
- Observación.

#### **2.2.4. Horario del funcionamiento del Servicio Social**

El horario establecido es de lunes a sábado de 8:30 a 1:30 p.m. Por otro lado, también está asignado brindar el apoyo según lo necesita el usuario.



Figura 13: Terminando nuestra labor somos un equipo Perú y Venezuela



Figura 14: Felicitación a los adultos por su participación y su puntualidad



Figura 15: Realizando una actividad con los pequeños



Figura 16: Actividad propia de los talleres

## CAPITULO III:

### FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

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

##### 3.1.1. El Trabajo Social

###### 3.1.1.1. Definiciones

Existen diferentes definiciones del Trabajo Social en la bibliografía mundial, y quizás se deba porque aún es llamado Servicio Social.

Sarmiento y Blas (1976, citado por Alayon, 1989) definen el trabajo social:

“La tecnología social, porque su objeto de acción está en el campo de la interacción social (que a su vez es objeto de otras disciplinas), ya que su objetivo se basa en el cambio de esa realidad al imposibilitar el desarrollo de las personas, mediante el fomento de las habilidades personales y grupales que posibiliten afrontar responsabilidades sociales, en otras palabras, que su función es fundamentalmente educativa y liberadora y no manipuladora, ni paternalismo” (p. 46).

Por otro lado, la definición con mayor aprobación en los países de América es la propuesta por el doctor Ezequiel Ander Egg, quien considera en su definición los siguientes aspectos: Evolución histórica de la profesión abarcando la beneficencia, el asistencialismo, el voluntariado, el tecnicismo, hasta convertirse en lo que hoy conocemos como trabajo social.

Aquí la definición de Ander Egg (1974), que afirma que:

El trabajo social es una forma de acción social que trasciende la asistencia social y los servicios sociales. El trabajo social posee funciones de sensibilización, movilización y organización de las personas. Por lo tanto, en el procedimiento de promover el desarrollo independiente de las personas, colectivos y sociedades, los proyectos de trabajo social se llevan a cabo, se insertan críticamente y actúan en sus propias instituciones, y participan de manera activa en la ejecución de planes políticos. Significa la transición del dominio y la marginación a la completa intervención del pueblo en la vida económica, política y social del país, creando las condiciones requeridas para una nueva forma de vida de la humanidad (p. 159-160).

### **3.1.2. El Trabajador Social**

#### *3.1.2.1. Definiciones*

Según Aguilar (2008), en el Perú, el trabajador social es reconocido como aquel ejecutor de políticas de tipo social, es decir, aquel ejecutor de proyectos y/o programas sociales en un concreto sector social que presente problemas y que demanden de su gestión. Sin embargo, es un investigador social, es decir, un investigador de la realidad en la que actúa, y que, con base a las investigaciones que realiza, genera propuestas de programas y que al ser aprobadas las ejecuta, monitorea y evalúa.

Asimismo, Montaña (2000), entiende que “(...) En comparación con la investigación científica de la realidad social, el trabajador social se preocupa más por su autoanálisis e investigación de sí mismo como objeto autónomo (su método específico y su propia teoría).” (p. 106).

#### *3.1.2.2. Funciones*

Las funciones del trabajador social en el trabajo de un grupo determinado estriban en la solución de problemáticas personales o de grupales, o de organización y de promoción del bienestar social. Estas funciones del trabajador social se entienden en relación con las diferentes etapas y métodos que se desarrollan en el lugar de campo y que supeditan tanto las relaciones inter e intrapersonales en la realización de sus tareas y responsabilidades.

### **3.1.3. Marco teórico del Comportamiento Asistencialista**

#### *3.1.3.1. Definiciones*

Según Cuentas (2013), se precisa que solidaridad significa brindar “ayuda” entre quienes se sienten iguales a través de la comunidad de intereses y creencias; por otro lado, el bienestar es la “asistencia” que suele interesar a quienes se creen superiores a quienes brindan ayuda porque piensan que no tienen capacidad, no hay capacidad para protegerse. En varias ocasiones, tiene que ver con el ego de quien “ayuda” de esta manera. Para ciertas cosas, esta es una forma recurrente entre los políticos, pensando que esta es su forma de ganar clientes para las posteriores elecciones.

Según Quispe y Nonones (2010) “el desarrollo institucional es un procedimiento de transformación social y necesita de un apoyo consecuente, teniendo en cuenta todos los componentes económicos, culturales, políticos, sociales, tecnológicos, de infraestructura, de

innovación y otros que inciden en el desempeño del sistema, es necesario realizar variaciones profundas en la cultura organizacional del agente. Y participantes”.

Para Robbins, (1997) el principal objetivo del desarrollo de un sistema es darle importancia, es el proceso de crecimiento, participación y colaboración de los seres humanos y las organizaciones, así como el espíritu de estudio de sus elementos.

### *3.1.3.2. Dimensiones de comportamiento asistencialista*

Quispe y Nonones (2010) hay 5 dimensiones que exponen el desarrollo institucional, a saber:

#### *a) Dimensión organización*

Esta dimensión representa “La percepción de que los integrantes de la organización deben coordinar métodos, técnicas, habilidades de gestión y el uso de recursos para lograr sus objetivos.” (Quispe y Nonones 2010, p. 34)

Así también refieren que; “El término organización se designa como sistemas que tienen como objetivo lograr ciertas metas u objetivos de manera satisfactoria, y estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados para lograr funciones específicas. En otras palabras, es decir, una organización será un grupo social compuesto por personas, un conjunto de funciones y un departamento administrativo, que interactuarán en el marco de la estructura del sistema para lograr determinadas metas propuestas.”.

#### *b) Dimensión Tecnología*

Corresponde a la “Opiniones de los integrantes sobre la aplicabilidad de los medios técnicos a su entorno para cumplir sus exigencias. También es referido a las técnicas, herramientas, y acciones que se utilizan para transformar la entrada en salida.”. (Quispe y Nonones, 2010, p. 34).

Los recursos tecnológicos “Son dispositivos que contribuyen la adquisición de información y la participación de profesores y alumnos en proyectos de cooperación y colaboración. Son instrumentos que se utilizan para potenciar el proceso de aprendizaje; como recursos educativos en el aula. Abren nuevas oportunidades de conocimiento y al mismo tiempo cultivan capacidades de enseñanza diferenciadas 23, permitiendo que los estudiantes las integren y empleen como herramientas para su propia formación”.



*c) Dimensión economía*

Es la “percepción de los integrantes de la entidad sobre la gestión y optimización de sus recursos para lograr beneficios organizacionales, en otras palabras, utilizar o gestionar recursos escasos para cumplir la demanda.” (Quispe y Nonones 2010, p. 34).

Optimización no es sinónimo de ahorrar o eliminar. Generalmente, es encontrar la mejor forma de realizar las actividades. Entonces, la mejora de la gestión de recursos está relacionada con la eficiencia (emplear los recursos de la mejor forma, en otras palabras, obtener la mayor cantidad de beneficios con el menor costo), pero la eficiencia y la efectividad (términos que enfatizan los resultados, hacer lo correcto, lograr metas y crear más valor) están estrechamente relacionados, por lo que optimizar los recursos no es suficiente para nosotros para ser eficientes. Pero también debemos ser efectivos, este es un desafío que enfrentan los ISP de hoy y todas las instituciones educativas, como usar los medios y recursos que tienen en realidad para la creatividad y la innovación.

*d) Dimensión Innovación*

Representa la “percepción que poseen los integrantes de la entidad sobre el uso de la creatividad para dar solución a problemas, desarrollar y optimizar productos, procedimientos y servicios.” (Quispe y Nonones 2010, p. 35).

En conformidad con los autores la “innovación está relacionada con la creatividad y es uno de los componentes fundamentales de desarrollo de una organización. La innovación radica no solo en la integración de la tecnología, sino en el avance, en otras palabras, contribuye a predecir la demanda y descubrir productos, procedimientos y servicios nuevos y de mayor calidad, y generar nuevas funciones al menor costo posible. La innovación hace requerida la respuesta a las variaciones provocadas por el mercado global”.

*e) Dimensión infraestructura*

Es la “percepción que poseen los integrantes de la entidad sobre una serie de elementos requeridos para el funcionamiento de la organización, que se consideran requeridos para la operatividad de la organización o la realización efectiva de las actividades.” (Quispe y Nonones, 2010, p. 35).

En ese aspecto, la infraestructura podría ser una serie de elementos materiales y físicos como las instalaciones de toda la entidad y las obras en un mismo espacio específico, por lo

que es necesario tratar los recursos físicos como soporte clave para obtener el 100% de cobertura y optimizar la calidad educativa, con una infraestructura que brinde suficientes condiciones cómodas para el desarrollo de las actividades docentes, y contar con un soporte técnico moderno, porque una infraestructura física deficiente afectará el desarrollo general de los estudiantes y docentes, porque no cuentan con las condiciones correctas para lograr resultados efectivos. aprendiendo.

### **3.1.4. Relaciones interpersonales**

#### *3.1.4.1. Definiciones*

Troncoso (2009) citado por Vilca y Canaza (2013) indicaron que “esta es nuestra capacidad innata, y debemos seguir desarrollándonos y mejorando a lo largo de la vida, para que cada día sea el mejor” (p. 103). El autor mencionó que la relación interpersonal es una habilidad inherente, pero se cultiva y se adquiere.

Los autores recalcan que las relaciones interpersonales son innatas al ser humano, y se aprenden y aumentan con la experiencia en los grupos en donde se encuentra.

Para Caballo (2001) “En algunos entornos de trabajo que requieren trabajo en equipo, las relaciones interpersonales son un componente muy relevante, por eso las personas que son fáciles de vincularse y socializar suelen ser mejores que las que prefieren trabajar solas en determinados puestos.” (p. 54).

En síntesis, las relaciones interpersonales juegan un rol importante en el desarrollo integral de las personas, ya que “nos ayudan a crecer como individuos, respetar la forma de existencia de los demás y seguir siendo nosotros mismos” (Materán, 2009, p. 120 citado por Román y Romá, 2013). Mediante ellas, las personas se fortalecen a través del refuerzo social del entorno inmediato que facilita su adaptación al entorno.

#### *3.1.4.2. Dimensiones de relaciones interpersonales*

Según Caballo (2001) citado por Vilca y Canaza (2013) en el desempeño de las relaciones interpersonales se deben considerar estas dimensiones: manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.

##### *a) Dimensión: Manejo de la comunicación*

La comunicación se cree un “proceso integral de actividades humanas en el que todos se comunican directa o indirectamente de alguna manera de manera personal o remota”

(Aguilarte, Calcurián y Ramírez, 2012 cita a Caballo, 2001, p.31). El autor recalca que la comunicación es un procedimiento, por eso necesitamos un trasfondo social en el que una persona es parte de él.

*b) Dimensión Ambiente de colaboración*

Para Caballo (1997) el desarrollo efectivo de la gestión de las relaciones interpersonales es requerido para gestionar el entorno colaborativo, por lo que se debe considerar el papel que deben jugar los docentes y los alumnos, que constituyen una parte individual del proceso de enseñanza.

Como se mencionó anteriormente, “se debe considerar que, en una institución educativa, debe existir un ambiente colaborativo entre todos los elementos que la constituyen, porque el procedimiento de enseñanza es muy complicado, ya que una serie de factores incidirán en su desarrollo y deben estar interrelacionados, para obtener el componente con el mejor resultado; de lo contrario no sería posible lograr tal optimización”

*c) Dimensión: Actitudes socio afectivas*

Las actitudes socio afectivas de acuerdo con el autor Caballo (1982, p.31) “Se centran en la capacidad de sentir, comprender, aplicar, interpretar y responder a los incentivos sociales generales, en especial los provenientes de la conducta de los demás”. Para el autor, las actitudes socioemocionales son la capacidad básica de todos, para afrontar problemáticas y tomar decisiones en una realidad más complicada.

*d) Dimensión Resolución de conflictos*

Esta dimensión comprende la aptitud de negociar y solucionar problemas. Los gestores de conflictos detectan a las “personas difíciles” y las abordan de manera diplomática; manejan las circunstancias tensas con habilidad; “reconocen los potenciales problemas; exponen las diferencias; promueven la reducción o relajación de la tensión; fomentan el debate y la discusión abierta; están buscando una manera de llegar a una solución que satisfaga completamente a todos” (Caballo, 1997, p. 81).

La resolución de conflictos es simplemente “evitar respuestas obviamente incorrectas, lo más importante es que intenta transferir algunos conocimientos y algunos códigos de comportamiento para cooperar en el tratamiento de los conflictos. Esto a veces significa una

solución, pero en otras oportunidades, se conseguirá una respuesta modesta: la gestión positiva del conflicto, llegar a un acuerdo limitado pero constructivo, o tranquilidad de ambas partes, aunque sus respectivas posiciones pueden seguir estando bloqueadas”. Entonces, no tenemos que esperar que las técnicas de resolución de conflictos produzcan resultados milagrosos, sino la opción de desarrollar habilidades personales que tiendan a ponerse de acuerdo y cooperar en la resolución de situaciones conflictivas.

### **3.1.5. Antecedentes nacionales e internacionales**

#### ***Nacionales***

Apaza y Chambi (2017), en la tesis titulada *Relaciones interpersonales y su influencia en el desarrollo del liderazgo de las socias del programa de complementación alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno-2017*, para optar el título profesional de licenciada en trabajo social en la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo objetivo fue determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. La hipótesis planteada fue: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo de las socias del Programa de Complementación Alimentaria (PCA) de la Provincia de Puno. Lo que esta investigación explicativa, que busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto. Los principales resultados alcanzados indican que las relaciones interpersonales, a través de la comunicación y las actitudes influyen significativamente en el desarrollo del liderazgo en sus habilidades y principios de las socias, ya que en un 42.4% manifiestan que el tipo de comunicación que practican es la comunicación agresiva por lo que las relaciones interpersonales son inadecuadas y limita el desarrollo del liderazgo.

Velezmoro (2017), en la investigación titulada *Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del Distrito de Chiclayo 2016* para optar el título de magister en gestión pública en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo. Luego de analizar los resultados a través del diseño descriptivo de correlación, la conclusión es: en la dimensión de habilidades técnicas, hay una correlación significativa entre habilidades técnicas y liderazgo transaccional ( $p < 0.05$ ), y entre habilidades humanas y liderazgo transformacional también existe correlación de ( $p < 0,05$ ) y la relación entre habilidades conceptuales y liderazgo transformacional ( $p < 0,05$ ).

(Centro Latinoamericano de Trabajo Social, CELATS, 1983, P.11) Explica como la mujer peruana es capaz de superar factores como el machismo y otras dificultades para poder empezar a ejecutar roles de una sociedad, que hace frente el problema de desnutrición y donde la mujer se logra empoderar y ser gestora de su propio desarrollo.

Cajahuarina (2017), en la tesis titulada *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015*, para optar el grado académico en magister en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Desarrollo Institucional y las Relaciones Interpersonales de las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. En la metodología, se consideró el tipo básico, diseño no experimental, transversal de nivel correlacional. 199 docentes de instituciones educativas de la UGEL10 de Huaral conformaron la muestra. La encuesta fue empleada para recolectar datos, con el instrumento del cuestionario tipo escala Likert de 33 y 31 ítems correspondiente a las variables desarrollo institucional y relaciones interpersonales. El programa Excel y e SPSS 22, se emplearon para el procesamiento estadístico. El estudio permitió establecer con un Rho de Spearman = 0,705 la existencia de la relación significativa y directa entre el desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 - Huaral, 2015.

### **Internacionales**

Garzón (2017), en la tesis titulada *Relaciones interpersonales y su influencia en la rotación de personal del departamento de Supply Chain* para optar el título de psicóloga con mención organizacional en la Universidad de las Américas, cuyo objetivo fue indagar la influencia que tienen las relaciones interpersonales en la rotación del personal administrativo del Área de Supply Chain de una empresa privada del sector farmacéutico de la ciudad de Quito. Crear un clima laboral adecuado no solo beneficia a los colaboradores, sino además mejora el nivel de desempeño laboral y por ende reduce los niveles de rotación del personal. Es por ello que surge la necesidad de investigar cómo son las relaciones interpersonales dentro de dicho departamento, el cual tiene el índice más alto de rotación de personal de la empresa. El desarrollo de esta investigación se realizará de manera no experimental, donde se recogerá información por medio de encuestas, brindando datos cuantitativos para poder correlacionar los resultados obtenidos y entender como al tipo de relaciones interpersonales está influyendo en la rotación del personal del área. En base a los resultados obtenidos y a la revisión de fuentes bibliográficas sobre estrategias de intervención antes planteadas, se realizaron posibles

propuestas para mejorar las relaciones interpersonales y que de esta manera reduzca el nivel de rotación de personal dentro del departamento de Supply Chain y de la organización en general.

Recalde (2016), en el trabajo titulado *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Compañía de Transporte Pesado TRANSCAMOVICH cia. Ltda. de la ciudad de Latacunga* para optar el título de psicólogo industrial en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo objetivo fue conocer la incidencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de la Compañía de Transporte Pesado TRANSCAMOVICH Cía. Ltda., de la ciudad de Latacunga; a su vez, pretende establecer cómo este factor psicosocial (relaciones interpersonales) tiene consecuencias en el bienestar emocional de los trabajadores. La investigación procura analizar dos fundamentos teóricos; la dinámica emocional y a su vez los aspectos intrínsecos de la personalidad, este último factor es analizado a través del modelo de JoHari que explica el flujo de información desde dos aspectos; la exposición y la retroalimentación mediante dos puntos de vista; los demás, y el yo; Con el aporte de 37 libros sobre temáticas relacionadas y más de diez artículos científicos de los últimos años se operacionalizaron las variables en un cuestionario de 11 preguntas con dos opciones de respuesta, que posterior a su aplicación fueron tabuladas y sistematizadas para identificar el nivel de correlación entre las variables, verificándose mediante el método t de Student la hipótesis planteada; y obteniéndose como conclusión que la presencia de conflictos interpersonales no solo afecta al rendimiento laboral, sino también a la efectividad organizacional; por tal motivo se deben crear estrategias en función del modelo de JoHari que ayuda a mejorar la comunicación en las relaciones interpersonales.

Macías (2019), en la investigación titulada *La comunicación estratégica en las Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral. aplicado En el Itslam-Manta 2018 (2)* para optar el título profesional de secretariado en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, cuyo objetivo fue analizar la comunicación estratégica en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. LA comunicación es considerada una variable estratégica que permite obtener informaciones claras mediante el uso de algunos medios e implementando ideas, en donde se pueda cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos en una entidad y así poder transmitir el conjunto de valores compartidos por los miembros de la organización. Para la elaboración de la investigación se implementó el análisis documental bibliográfico que sirvió para comprar distintos conceptos e información de las variables en estudio; entre los instrumentos que se utilizaron esta la encuesta y el cuestionario a través de los cuales se pudo evidenciar que no

existe buena comunicación dentro del personal del ITSLAM lo cual afecta a las relaciones interpersonales, además, se tomó una muestra de 100 sujetos correspondientes a usuarios y 83 personas que corresponden al personal administrativo y docentes.

Rojas (2018), en la tesis titulada *Relaciones interpersonales y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del tercer año del turno de la mañana de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros para optar el título de Título de Magíster en Educación Mención Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo*, cuyo fue explicar la influencia de las relaciones interpersonales en el rendimiento académico de los estudiantes del 3er año del turno de la mañana de la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros”. El estudio se fundamentó en las teorías de las relaciones interpersonales y teoría de la comunicación. La metodología estuvo enmarcada en un estudio de campo, de tipo correlacional transaccional. Se tomó como población a seis secciones cursantes del tercer año del turno de la mañana para un total de 210 estudiantes, para la muestra se realizó una selección probabilística, se aplicó la fórmula Domini Masson, obteniendo como resultado una muestra de 41 estudiantes. Para la recopilación de los datos se utilizó un cuestionario, con 20 preguntas cerradas de tipo dicotómico, aplicado a los estudiantes. La validez del mismo se realizó mediante un juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó el estadístico KR 20/21. Para explicar la correlación o asociación entre las variables, se realizó un análisis entre los ítems utilizando Phi y (Simétrica) y V de Cramer como medidas pertinentes para medir la asociación entre dos variables no paramétricas; por lo cual fue necesario construir tablas de contingencia entre los ítems que representaron a cada variable y luego utilizar el procesador SPSS versión 18.0. Se llegó a la conclusión de que las relaciones interpersonales intervienen positivamente en el rendimiento académico, se recomienda promover y afianzar las relaciones interpersonales en los estudiantes y así contribuir con su rendimiento académico.

Mendieta (2015), en la investigación titulada *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente para optar el grado de maestra en educación básica en la Universidad Pedagógica Nacional*, cuyo objetivo fue diseñar un Proyecto de Intervención enfocado a la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes que impacte en el clima escolar, especificando en el microclima laboral de la escuela primaria “Profr. Efraín Bonilla Manzano”, con base en los resultados del diagnóstico. El autor concluye que se puede decir que las políticas educativas que aluden al problema identificado en el centro escolar marcan las condiciones ideales que

deben existir en las instituciones educativas para el logro de sus propósitos; pero que, en la realidad investigada, tales condiciones no se encontraron presentes siendo una de estas la existencia de un adecuado clima escolar.

### **3.1.6. Comedores populares**

#### *3.1.6.1. Marco histórico*

Para Rousseau (2012), el primer comedor popular apareció a fines de la década de 1970, sin embargo, se hizo popular en la década de 1980. Estos reflejan un novedoso tipo de experiencia en la que mujeres basadas en ideas colectivas se reúnen para realizar actividades vinculadas con la supervivencia comunitaria, girando en torno a compartir la libertad de preparar comidas y trabajo organizado, este es el núcleo del club de madres y la olla común.

A partir del año 1986, los comedores populares cobraron fuerza y se dio cuenta de que podía apelar al carácter político y a la movilización de sus demandas para ser respetadas. En el mismo año, los líderes movilizaron a cientos de miles de mujeres en diferentes ocasiones, enfocándose en propuestas y expresaron que intentaron promover las necesidades del movimiento.

Para Cuentas (1995) La idea es que, con base en el lema de “unidas somos fuertes”, la gente está comenzando a ver que, mediante una organización centralizada respetada, pueden lograr que el país escuche e implemente sus requisitos y sugerencias para situaciones específicas.

Este descubrimiento, posibilitó a los comedores populares, el pretender mejorar dentro de la escala del movimiento. Según la propuesta de Alain Touraine (Alain Touraine, citado en Tocón 1997), ahora pueden pasar de un movimiento puramente “de base” a un movimiento social, en otras palabras, pueden pasar de un movimiento que sirve a los intereses de sus integrantes sin presentar demandas sobre el propio sistema político, convirtiéndolo en un movimiento más extenso, y su influencia política puede afectar el equilibrio del poder político. En 1988, durante la crisis económica y las primeras medidas de ajuste antiinflacionario implementadas por el gobierno de Alán García, los comedores presentaron una propuesta para proteger las exigencias nutricionales de la clase más pobre de Lima, a través de una propuesta de subsidio directo basada en el derecho a la nutrición y alimentación.

De acuerdo con los autores Ortiz y Saavedra (2016), los comedores populares del Perú



se originaron en las décadas de 1960 y 1970 como una estrategia de supervivencia para los residentes urbanos alrededor de las principales ciudades del Perú. La migración a gran escala de las zonas rurales de las zonas rurales a las urbanas dio como resultado el establecimiento de un gran número de asentamientos empobrecidos, que ocuparon los exteriores de las grandes ciudades, inclusive Lima, como invasores.

Los inmigrantes rurales y los pobres urbanos se unieron y finalmente formaron organizaciones y clubes de servicios para la mejoría de sus condiciones de vida. Los miembros de algunos de estos clubes empezaron a adquirir alimentos en grandes cantidades y a preparar comidas colectivas para sus familiares. Estos clubes originaron a los conocidos hoy en día como comedores populares.

Su popularidad ha aumentado constantemente y, a fines de 1970, el gobierno y algunas agencias donantes empezaron a proporcionarles alimentos y otro tipo de asistencia. Los comedores incrementaron y posiblemente se han convertido en un relevante canal de distribución de alimentos entre la población urbana pobre, especialmente a lo largo de la crisis económica que vivió el Perú a principios de 1990 (Ortiz y Saavedra, 2016, p. 24).

La Iglesia Católica presente 66 años en el Perú a través de Cáritas del Perú, y también ha implementado proyectos que benefician a las familias pobres y vulnerables, considerando que la familia es la protagonista de su desarrollo particular y no pasivos receptores de actividades asistenciales.

### **3.1.7. Definiciones Conceptuales**

#### *a) Empoderamiento*

En la cuarta Conferencia de Acción de Beijing, se fortaleció el concepto de enfocarse en el empoderamiento de la mujer como parte importante del logro de la igualdad. El término de empoderamiento está relacionado con el poder de ser comprendido, no con el dominio de los demás, sino con la capacidad de aumentar la confianza en uno mismo y la influencia. “Hoy me atrevo a decir y a defender mi opinión (...), me siento más segura” (Gonzales, 2005.)

#### *b) Compromiso Laboral*

Según el pensamiento de Lehman “el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, una respuesta vinculada al trabajo hay que reforzar los valores para que la identificación, con el trabajo donde se dé el

sentimiento de pertenencia e involucramiento con la institución. Es decir, un trabajador no podrá estar comprometido si no está satisfecho con su puesto de trabajo o no se siente parte de la institución.

#### *c) Filantropía*

Filantropía es un término que tiene su origen en el año 363 por un emperador del Imperio Romano (Flavio Claudio Juliano). Es sinónimo de caridad cristiana, que significa humanitario o altruismo, y es el sentimiento de un individuo que ayuda desinteresadamente a los demás (empatía) es amor incondicional, en otras palabras, no hay interés en los seres humanos, no hay beneficios y no hay necesidad de ningún retorno.

#### *d) Trabajo en Equipo*

El trabajo en equipo es una función realizada por un grupo de miembros con un mismo objetivo, pero cada individuo establece una tarea para lograr el objetivo.

#### *e) Productividad*

La productividad laboral, Robbins (2004), afirma “una organización es productiva si logra sus metas”.

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

#### **3.2.1. Propuesta de intervención**

##### *1.- Denominación de la propuesta*

Autocuidado y autoestima en una participación de igualdad de manera creativa, en los usuarios del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.

##### *2.- Planteamiento de la propuesta*

En el comedor “Nuestra Señora de la Luz” se observa la falta de autocuidado y autoestima entre los usuarios y más aún los nuevos usuarios, cuando se da que llegan nuevos usuarios la situación se pone tensa porque falta la aceptación y se observa un clima no agradable y se da problemas y ahí se puede dar cuenta que no hay integración en la comunidad de comedor mediante la toma de conciencia del derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y todo tenemos el derecho de ser iguales. Hace falta la empatía. De esta manera el programa de intervención permitirá mejorar el autocuidado y autoestima implica enseñar a cuidarse uno mismo y enseñar a cuidar y respetar al otro, de esta manera se permitirá mejorar

el autocuidado y autoestima.

### *3.- Objetivo general de la Propuesta*

Valorar la intervención del trabajador social en el comportamiento de los usuarios del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.

### *4.-Objetivo específicos de la Propuesta*

- Reconocer el aporte del trabajador social en las relaciones interpersonales con los usuarios del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.
- Mejorar el comportamiento de los usuarios del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz” para logra una mejor calidad de vida.
- Promover el trabajo en equipo para que todas las personas se involucren en las actividades del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.
- Conocer y tomar conciencia de las cualidades positivas de los usuarios del comedor social parroquial “Nuestra Señora de la Luz”.
- Conocer las potencialidades de los usuarios y apoyarlas y esto va a ayudar a tomar decisiones con objetivos de manera eficiente.

### *5.- Beneficiarios de la Propuesta*

El programa de intervención está dirigido a los usuarios y voluntarios del Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” de Ventanilla.

### *6.- Metodología de la Propuesta*

Esta metodología de intervención para el desarrollo del programa es de tipo participativo donde participan todos los usuarios del programa y voluntarios con una metodología dinámica y el desarrollo consiste.

El animador expone a los miembros que solo se enfocarán en las características positivas de sus compañeros: cualidades, tales como el optimismo, compasión, felicidad, sentido común, sentido del humor, unidad, entre otros., sus características físicas como cabello hermoso, ojos hermosos, sonrisa dulce, etc., habilidad, tales como, habilidad para leer, hacer matemáticas, organizar fiestas, entre otros.,... Seguidamente los miembros se colocan en un círculo, el escriben sus nombre en la parte superior del folio y se lo entregan a su compañero del lado

derecho, así, el folio da vueltas hasta ser recepcionado por el propietario con cada uno de los elogios escritos por su compañeros.

*7.- Recurso Humanos o Profesionales*

- Coach líder
- -Trabajadora Social
- -Psicólogo
- -Hermana responsable
- -Voluntarios

*8.- Recursos Materiales*

- Comedor
- Mesa
- Silla de plástico
- Proyector multimedia
- Micrófonos
- Parlantes
- Papelotes
- Hojas bond
- Plumones
- Lapiceros
- Encuesta sobre el taller
- Cofre break

*9.-Recursos Financieros*

<b>TALLERES</b>	
<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	<b>COSTO DE CADA TALLER</b>
Apertura del programa	S/.3.000
Capacitación (1)	S/ 150. 00
Capacitación (2)	S/.250.00

Capacitación (3)	S/.200.00
Capacitación (4)	S/.300.00
Capacitación (5)	S/.200.00
Clausura del programa	S/.300.00
<b>COSTO TOTAL DEL PROGRAMA</b>	<b>S/1700.00</b>

Cuadro 06: Talleres del programa de intervención

## 10.- Desarrollo del Propuesta

### a) Apertura de la Propuesta

Se da apertura al taller con una bienvenida a todos los usuarios y voluntarios y personal que trabaja, la Herman responsable inicia dando gracias a Dios con una breve oración y luego se menciona el contenido, objetivo del Taller y la explicación del taller para poder tener buenos logros y salir todos contentos sabiendo se ha aprendido.

### b) Capacitación N° 1.- (Trabajar en equipo)

Se desarrollará el tema con mucha motivación y el objetivo es trabajar en equipo poner la disponibilidad, la aceptación, las ideas en conjunto y destreza al servicio d y desarrollar la actividad y de esta manera el trabajo en equipo de resultados rápidos y así hay un desarrollo a la civilización.

### c) Capacitación N° 2.- (Conociendo a mi Hermano que es mi Prójimo)

Es un trabajo que se llevará a cabo en equipo se analizará los problemas y se dará posibles soluciones y en este caso es requerido explorar la relación básica entre amar a Dios y amar a los demás. Primero comenzamos con la incomprensión del amor al prójimo como un “accesorio”, el prójimo es quien comparte como un hermano, ya que en realidad lo es, o porque ha hecho algunas buenas obras, y luego amar al prójimo implica una relación fuerte.

### d) Capacitación N° 3.- (Ser Solidarios)

Se desarrollará diversas capacitaciones de tipo positivo y esto va a dar lugar que el usuario y el voluntario se sienta más solidario, que comparta y ponga en práctica no podemos quejarnos de que no tenemos mucha suerte, al contrario, deben contribuir al bienestar de las comunidades que hemos formado y que no tenemos.

*e) Capacitación N° 4.- (¿Cuál es mi Rol en esta vida?)*

En esta capacitación se dará muy activamente en el que se explica porque estamos en el mundo y que todos tenemos una misión un rol que cumplir lo importante hacer el bien con el hermano que está a mi lado, eso alcanza una felicidad verdadera, servir a los demás desde el corazón

*f) Capacitación N° 5.- (No soy una Isla desierta)*

En esta capacitación el trabajador social tiene una participación activa, en el que podrá manifestar toda su fortaleza y debilidades dentro de la institución y sobre todo examinar la aptitud d ellos candidatos para realizar el papel de líder, en el momento que existe una circunstancia de problemática para dar solución.

*11.- Cronograma de las Capacitaciones*

Las capacitaciones se van a desarrollar en un periodo de seis meses, en el que con la ayuda de los profesionales que desarrollaran los temas para que posteriormente eso se pueda ir poniendo en práctica y se algo muy fructifico para el beneficio de todos los que pertenecemos a la institución.

CAPACITACIONES PARA EL  2022	EQUIPO DE  TRABAJO	MESES											
		MAYO		JUNIO		JULI O		AGOS TO		SETIEM BRE		OCTUBRE	
		1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
Apertura del programa	Hna. Superiora y el equipo de profesionales.	x	x										
Capacitación N° 01: (Trabajar en equipo )	Coach líder y Trabajadora Social			x	x								
Capacitación N° 02: (Conociendo a mi Hno. que es mi Próximo )	Trabajadora Social y Psicóloga					x	x						
Capacitación N° 03: ( Ser solidarios )	Trabajadora Social y hna. de la Congregación							x	x				
Capacitación N° 04: (¿Cuál es mi Rol en esta vida?)	Trabajadora Social									x	x		
CapacitaciónN°05: (No soy una Isla desierta)	Trabajadora Social y equipo de voluntario											x	x

## **CAPITULO IV:**

### **CONCLUSIONES**

#### **PRIMERA:**

El Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” realiza un programa social dirigido a un grupo humano del distrito de Ventanilla, para ser signo de Dios en estos tiempos con la esperanza de llevar a ensanchar el espacio de nuestra tienda (Is 54,2), abrimos a las necesidades y recursos de la humanidad, en un diálogo constante y con una actitud de escucha para acoger al necesitado, porque se trata de ayudar a las personas en su recorrido vital, en su búsqueda del sentido de la vida. A lo largo de los siglos, la comunidad cristiana ha impulsado la parábola evangélica del buen samaritano (Lc 10, 29-37) en la inmensa multitud de la persona que sufren revelando y comunicando el amor de curación y consolación de Jesucristo.

#### **SEGUNDA:**

La labor del trabajador social está patentizada en el servicio a la comunidad del distrito de Ventanilla aplicando el plan social programado por la institución religiosa de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas), donde la máxima prioridad es el usuario: el necesitado en quien está reflejado el rostro de Cristo y que por ello es el “tesoro”, el don de Dios.

#### **TERCERA:**

El estilo de servicio de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas), que se plasma en el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”, propicia un clima cálido, puesto que se trata de humanizar la atención, formando al personal religioso, al voluntario y al trabajador social; con ello se quiere dar una atención holística de calidad, a la vez que se evangeliza a los usuarios.



## RECOMENDACIONES

### **PRIMERA. -**

Reforzamiento de las relaciones interpersonales, sobre todo, la comunicación asertiva, las actitudes y el liderazgo, puesto que todos estos elementos juegan un papel fundamental en el desarrollo integral del usuario, a través de ellas, refuerza la autoestima dando un importante soporte afectivo de esta manera el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz” será un espacio transcendental para que los usuarios puedan lograr su participación en la sociedad civil.

### **SEGUNDA. -**

Implementación de una serie de talleres y charlas que ayuden a mejorar los resultados de los procesos misionales que se realizan en el Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”. Dichos talleres y charlas pueden estar enfocados en la profundización del análisis FODA y en la preparación de todos los profesionales que forman parte de la causa social.

### **TERCERA. -**

Capacitaciones que estén dirigidas a la formación holística de calidad de todos los involucrados en la labor social, con especial énfasis en los trabajadores sociales del Comedor Social Parroquial “Nuestra Señora de la Luz”, para que puedan desarrollar un plan de trabajo social que sea un beneficio para la comunidad de Ventanilla.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR DÍAZ, G.G. (2008). *La Investigación y el perfil profesional del trabajo social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según estudiantes y docentes 2006*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social. Facultad De Ciencias Sociales E.A.P. De Trabajo Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], Lima - Perú.
- ANDER EGG, E., (1974). Trabajo social, en *Diccionario de Trabajo Social*, Buenos Aires: Ecro, pág. 259-260.
- BIBILONI, P. (1950). *Instituto de Hermanas Terciarias Franciscanas de la Natividad de Nuestra Señora (v. Darderas)*. Barcelona: Talleres Gráficos Agustín Núñez.
- BIBLIA DE JERUSALÉN. (2018). 5ta Ed. revisada y actualizada. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- BOUYER, L., (1977). *La Biblia y el Evangelio*, Madrid: Ed. Rialp.
- CUENTAS, R.M. (1995). “Perú: Comedores Populares, más allá de una estrategia de sobrevivencia”. En M. FERNÁNDEZ (Ed.), *Seminario-Taller “Mujer y Organización para el consumo en América Latina”*. Lima.
- CUENTAS, R.M. (2013). Análisis del comportamiento asistencialista en los comedores populares del distrito de Manatay - Departamento de Ucayali. [Tesis de maestría, Universidad Agraria de la Selva], Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/917>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (=INEI), (2020a). *Estado de la población peruana 2020*. Lima: INEI.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2020b). *Boletín Especial N° 26 Perú: Proyecciones de Población, Según Departamento, Provincia y Distrito, 2018-2020*. Lima: INEI.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2021a). *Perú: Estado de la Población en el año del Bicentenario, 2021*. Lima: INEI.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2021b). *Informe Técnico: Evolución de la pobreza monetaria 2009-2020*. Lima: INEI.
- MARTÍ BONET, J.M. (1974). *Notas Históricas. Instituto de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Nuestra Señora. Darderas. I Cincuentenario de la aprobación pontificia de las constituciones*, Barcelona: Imprenta Fidel. Bot, 13.
- MARTÍ BONET, J.M. y LANDER AZCONA, A.M. (1981). “Cristo nuestro Señor quiere ser servido en los pobres”. *Congregación de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas). Documentos y comentarios, años 1599-1790*, vol. I/1, Barcelona, Darderas.
- MARTÍ BONET, J.M. y LANDER AZCONA, A.M. (1983). “Cristo nuestro Señor quiere ser servido en los pobres”. *Congregación de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas). Documentos y comentarios, años 1599-1790*, vol. I/2, L’Hospitalet de Llobregat, Barcelona: Talleres Gráficos Romargrat, S.A.
- MARTÍ BONET, J.M. y LANDER AZCONA, A.M. (1993). “Cristo nuestro Señor quiere ser servido en los pobres”. *Las Darderas. Congregación de la Natividad de Nuestra Señora. Documentos y comentarios, años 1790-1835*, vol. II, Barcelona: Arxiu Diocesà de Barcelona e Instituto de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Ntra. Señora (Darderas), 1993.
- MARTÍ BONET, J.M. y LANDER AZCONA, A.M. (1997). “Cristo nuestro Señor quiere ser servido en los pobres”. *Isabel Ventosa y Las Darderas. Congregación de la Natividad de Nuestra Señora (Darderas). Documentos y comentarios, años 1835-1900*, vol. III, Barcelona: Arxiu Diocesà de Barcelona e Instituto de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Natividad de Ntra. Señora (Darderas).
- MARTÍNEZ NARANJO, J., (2003). Las congregaciones marianas de la Compañía de Jesús y su contribución a la práctica de la caridad (ss. XVI-XVIII), *Revista de Historia Moderna*, 21, 49-59.
- MONTAÑO BARRETO, C., (2000). *La Naturaleza del Servicio Social. Un Ensayo sobre su Génesis, su Especificidad y su Reproducción*. Traducción

Alejandra Pastorini, 2da Edición, Brasilia: Editora Cortez.

ORTIZ L.F. & SAAVEDRA P.S. (2016). *Nivel de conocimiento de autocuidado para la prevención de la obesidad en mujeres beneficiarias de cuatro comedores populares de la Comunidad La Flor, Carabayllo – 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Sede Sapience], Lima. Obtenido de <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/61>

REAL ACADEMIA DE LA HISTORIA, *Francisco Dardier i Dardier*, recuperado el 15/07/2021 de <https://dbe.rah.es/biografias/113410/francisco-darder-i-darder>

ROUSSEAU, S. (2012). *Mujeres y Ciudadanía. Las paradojas del neopopulismo en el Perú de los noventa*. 1era ed. Lima: IEP Ediciones.

SÁNCHEZ, SILVINA INÉS (2015). *La práctica del trabajo social en salud: medicalización o reivindicación de derechos. El caso de siete hospitales públicos en la ciudad de La Plata*. [Tesis de doctorado en trabajo social, Universidad Nacional de La Plata], Buenos aires – Argentina.

TOCÓN A.C. (1999). *Entre Ollas y Cucharones. Movimiento Social o Movimiento de Base*. Lima: Asociación Casa de la Mujer.

## **ANEXOS**

### **ANEXO 01:**

#### **PLAN DE TRABAJO DEL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL**

##### **1. INTRODUCCIÓN:**

El presente plan de trabajo en el Área de Trabajo Social del Comedor Nuestra Señora De la Luz – Ventanilla se elabora y ejecuta con el único fin de mejorar las condiciones ya sea de ambiente de trabajo en equipo de unir esfuerzos de todos los miembros que pertenecen a la institución de crecer como personas avanzar, potenciar fortalezas aceptar cambios.

Con este plan de Trabajo queremos responder a situaciones que hacen falta y son de ayuda y soporte y lograr un propósito común que mejorar la calidad de vida de todos los que participan en el programa, familias así también hay importante beneficios al interior de la entidad que se muestran después de un proceso el compromiso, a través de un acompañamiento profesional nace el tener confianza en uno misma, haber cultivado la autoestima para sentirse capaz de construir la felicidad, la Real Academia de la Lengua Española define la felicidad como un “estado de grata satisfacción espiritual y física” y compartir con otros.

Por ello es importante gestionar, implementar usar una metodología y desarrollar el Plan de Bienestar en la Institución los beneficiarios directos de la realización del plan todos los usuarios del Comedor Nuestra Señora de la Luz.

##### **2.- FUNDAMENTACIÓN**

Tener un plan de bienestar es mejorar la calidad de vida y va a ser un aspecto positivo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “salud” como "el estado general de salud física, mental y social, no solo la ausencia de enfermedad o dolencia". Esta frase proviene del preámbulo de la Constitución adoptada en 1946. Se puede definir la “bienestar” como "un estado en el que un individuo es consciente del funcionamiento normal de sus actividades y del desempeño de su vida". Considerando que el término de ser humano trasciende al cuerpo, incluyendo las emociones, los procesos cognitivos y las relaciones sociales, es requerido integrar todas estas dimensiones en el concepto de salud, tal y como establece la Constitución de la Organización Mundial de la Salud.

Este plan busca alcanzar eficientemente la satisfacción de las necesidades de la persona para interactuar con la familia, en lo social, cultural, esto favorece al crecimiento humano, mejorar en la vida ser hombres empoderados que puedan ya su nivel de vida y que esta institución se una casa de paso que los ayudo y los acogió con mucho cariño.

Se fundamenta la acción de este plan en la diversidad de problemas de índole social.

Los seres humanos son esencialmente seres sociales, pero, no siempre es sencillo hablar con los demás y manifestar sentimientos u opiniones. Desde esta perspectiva, el ser humano puede formular acciones para promover el cambio social, brindando a las personas la oportunidad de hablar, reflexionar, decidir, cuestionar y cambiar sus puntos de vista en beneficio de todos, sin embargo, los factores que generan diferencias o barreras de comunicación pueden generar cortar relaciones con otras personas. En la sociedad, las personas son interdependientes e interconectados. El contacto y la comunicación mutuos son aspectos muy importantes para las personas y los equipos, sin ellos, las personas no podrán desarrollarse de forma integral y, por tanto, el equipo dejará de funcionar. La necesidad de preservar relaciones interpersonales con otras personas es muy resaltante como una de las características

También es relevante señalar que factores como la comunicación, la actitud, el liderazgo, el entorno, la socialización, la confianza, la responsabilidad, la estructura jerárquica, etc., interferirán en el procedimiento de las relaciones interpersonales con el fin de desarrollar buenas relaciones en el comedor Nuestra Señora de la Luz. Asimismo, deben estar atentos a las situaciones conflictivas para que, a través del trabajo en equipo, puedan encontrar las soluciones adecuadas para conseguir los resultados esperados. Entre ellos, la mala comunicación, la desconfianza entre los usuarios, la indiferencia hacia funciones y roles que debe realizar cada usuario, la irresponsabilidad y otros factores han deteriorado aún más la relación interpersonal del usuario como eficiencia y atención de alta calidad. Es por ello, que mantener un entorno positivo, en el cual exista armonía del usuario, los profesionales y voluntarios.

### **3.- OBJETIVOS GENERALES**

1. Determinar de qué manera el comportamiento asistencialista influye en el manejo de la comunicación en el comedor social “Nuestra Señora de la luz”.

2.- Determinar de qué manera el comportamiento asistencialista influye en el ambiente de colaboración en el comedor social “Nuestra Señora de la luz”

3.- Determinar de qué manera el comportamiento asistencialista influye en la resolución de conflictos en el comedor popular “Nuestra Señora de la Luz”.

4.- Planificar diversas actividades y mejorar la comunicación y el clima organizacional del Comedor Social Nuestra Señora de la Luz.

5.- buscar alianzas estratégicas con otras entidades públicas y privadas con la finalidad de fomentar talleres de cocinas, computación, entre otras cosas.

#### **4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1.- Presentar el Plan de Beneficios Sociales según programación establecida y aprobada por la institución

2.- Hacer programas de apoyo al voluntariado con la intervención de una Psicóloga con el fin de ayudar al usuario y la familia.

3.- Hacer programas de apoyo al voluntariado con la intervención de un profesional de la salud Nutricionista experto en nutrición, alimentación y dietética.

4.- Realizar trámites de afiliación en ESSALUD u otros trámites.

5.- visitar casos sociales de otras personas que son pacientes en el Centro Social Parroquial Nuestra Señora de la Luz.

#### **5.- PLAN DE TRABAJO**

El Plan de Bienestar Social, el éxito de una organización dependerá de la manera como sus integrantes la asumen, es decir, como perciben el entorno y las condiciones en las que desarrollan sus actividades cotidianas consideramos que este factor contribuye al buen desempeño de la organización y se trabajaran en bienestar de salud.

##### **Bienestar Espiritual**

Se realizará y brindará diversas actividades que permite que la persona conozca más a Dios y luche por vivir como cristiano en el mundo de hoy, experimentar después de un acompañamiento espiritual un deseo de mejorar la vida, y crecer en la relación con Dios.

##### *Bienestar Físico:*

Desarrollar diversas actividades deportivas de sana competencia y esparcimiento de una

manera significativa que se alinee con nuestros valores relacionados con nuestra salud física. El bienestar físico equilibra todos los aspectos del yo físico, que incluyen el sueño, el movimiento, la nutrición, la higiene, la relajación.

#### *Bienestar Recreativo*

La recreación es una herramienta muy importante, genera espacios de comunicación, interacción, y el trabajo en equipo que esto va a ayudar a fortalecer valores que benefician a todos como también a la institución

#### *Bienestar Social*

Se refiere a como las relaciones que se tiene que interactuar con los demás se trata de intercambiar cultural

#### *Bienestar de Salud Ocupacional*

Se realizará y brindara diversas actividades multidisciplinarias, con el fin de promocionar y mantener la salud física, mental de todos los que conforman el Comedor Nuestra Señora de la luz.



**ANEXO 02:**

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO**

N°	ACTIVIDADES A DESARROLLARSE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON INSTITUCIONES	MATERIALES, SERVICIOS, INSUMOS, ETC	PRESUPUESTO (S/.)
01	Taller por el día de las Familias													Caritas del Perú	Diversos materiales	1,000.00 soles
02	Celebración por el día de la madre													Caritas del Perú	Contrato de profesional	2,000.00 soles
03	Charlas sobre seguridad y salud en el ámbito laboral													Botiquín Nuestra Señora de la luz	Personal Médico	5.00.00 soles
04	Charlas de prevención con el temas de colesterol triglicéridos													Botiquín Nuestra Señora de la luz	Personal Médico	1,000.00 soles
05	Participación de la Eucaristía.													Parroquia San Pablo de la Cruz –ventanilla	Diversos	200.00 soles
06	Salida de paseo													Parque de zoológico – Huachipa	-	1,000.00 soles
07	Encuentro deportivo de confraternidad con el otro comedor San Francisco de Asís													Club de leones – Chosica	Almuerzo de confraternidad	1,500.00 soles
08	Charlas de prevención de Osteoporosis													Botiquín Nuestra Señora de la luz	Diversos materiales	1,000.00 soles
09	Celebración del Día de la Mujer.													Caritas del Perú	Presentes como rosas, chocolates	1,500.00 soles
10	Realización de la campaña preventiva de Cáncer de Mama.													Botiquín Nuestra Señora de la luz	Contrato de profesionales	1,000.00 soles
11	Retiro de un día con los voluntarios													Casa de Retiro Nuestra Señora de los Ángeles – Rímac	Boletín, material para el retiro	450.00 soles
12	Celebración por el Día de la Madre.													Congregación de Hnas. Franciscanas	Almuerzo de confraternidad	2,000.00 soles
13	Charla sobre el empoderamiento													Caritas del Perú	material para el taller	3.00 soles
14	Charlas sobre el valor del ser humano y no al maltrato de la mujer													Puesto de salud – Ventanilla	Personal de la salud	200.00 soles
15	Celebración por el día de Congregación fiesta patronal													Botiquín san Francisco de Asís	-	1,500.00 soles
16	Celebración por fiestas Navideñas													Congregación de Hnas. Franciscana	Juguetes	4,000.00 soles
														<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>		<b>25,450.00 soles</b>

## ANEXO 03:

### FICHA SOCIAL

#### I.-DATOS PERSONALES:

Apellidos y nombres	
DNI	
Edad	
Fecha de Nacimiento	
Lugar de Nacimiento	
Grado de instrucción	
Ocupación	
Domicilio	
Referencia domiciliaria	
Teléfonos	

#### II.- COMPOSICIÓN FAMILIAR (con quienes vive en la actualidad):

Nombres y apellidos	Parentesco	Edad	Grado instrucción	Estado Civil	Ocupación

#### III.- SITUACIÓN FAMILIAR - DINÁMICA FAMILIAR:

Describir que tipo de familia tiene el(la) usuario(a), si es extensa o monoparental, como se manifiestan las relaciones familiares, su forma de comunicación, sus reglas, normas, si hay problemas de violencia familiar, entre otros.

--

IV.- REDES FAMILIARES Y SOCIALES

¿CON QUE REDES FAMILIARES CUENTA?

Apoyo: (1) emocional-le brinda apoyo moral (2) material-le brinda apoyo con recursos materiales, económicos

Nombre familiar	Parentesco (solo si es familiar)	Domicilio	Teléfono	Apoyo

V.- ¿CON QUE REDES SOCIALES CUENTA?

Aquí se colocan las instituciones/organizaciones de confianza a las cuales acude el (la) usuario(a) para que le brinden apoyo.

Apoyo: (1) emocional-le brinda apoyo moral (2) material-le brinda apoyo con recursos materiales, económicos.

Nombre de la Institución	Institución (publica/privada)	Dirección de la institución	Teléfono	Apoyo

VI.-SITUACIÓN SALUD:

SEGURO SOCIAL

¿CUENTA CON SEGURIDAD SOCIAL? SI ( ) NO ( )

TIPO: ESSALUD ( ) SIS ( ) OTRO ( ) \_\_\_\_\_

¿RECIBE ALGÚN TIPO DE TRATAMIENTO? SI ( ) NO ( )

¿CUÁL? \_\_\_\_\_

¿DÓNDE? \_\_\_\_\_

Enfermedades existentes en la familia

Nombres y Apellidos	Edad	Parentesco	Enfermedad	Recibe tratamiento ¿Si o No?

VII.-SINTOMATOLOGÍA COVID-19

A continuación, marca si se ha presentado estos síntomas en los últimos 14 días. Marcar con una X

	Disminución del gusto o del olfato
	Tos
	Dolor de garganta
	Dificultad para respirar
	Congestión nasal
	Fiebre menor a 38 o mayor 38
	Otros ( especificar ) _____
	No he tenido ningunos de los síntomas antes mencionados

¿En qué fecha iniciaron los síntomas? Si no recuerdas la fecha exacta, coloca una fecha aproximada.

Intenta ser lo más preciso posible.

#### VIII.- SITUACIONES DE RIESGO

¿En los últimos 14 días, ha tenido contacto con un caso confirmado de coronavirus COVID-19? Marcar con una X,

	Si
	No

¿En los últimos 14 días, ha estado fuera del país? Marcar con una X,

	Si
	No

#### IX.- OTRAS CONDICIONES

¿Trabajas en algún establecimiento de salud? Marcar con una X,

	Si
	No

¿Tienes alguna de las siguientes enfermedades o condiciones? Marcar con una X,

	Obesidad
	Enfermedad pulmonar crónica
	Asma
	Diabetes
	Hipertensión arterial
	Enfermedad o tratamiento inmunosupresor
	Enfermedad cardiovascular (enfermedad coronaria, arritmia o insuficiencia cardíaca, enfermedad vascular periférica, etc.)
	Insuficiencia renal crónica
	Cáncer

X.-CONDICIONES FAMILIARES

¿Vives en la misma casa con alguna persona de los siguientes grupos de riesgos? Marcar con una X:

Adulto Mayor	
Bebé recién nacido o menor de 6 meses	
Niño-Niña	
GGG Gestante	
Familiar con enfermedad crónica (enfermedad cardiovascular, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, hipertensión, inmuno depresión o cáncer)	

XI.- SITUACIÓN ECONÓMICA:

Tiene trabajo conocido Si ( ) No ( ), si la respuesta es (Si) especificar donde: \_\_\_\_\_

Actividad que realiza \_\_\_\_\_ Tiempo de labores \_\_\_\_\_

Ingresos en forma mensual \_\_\_\_\_ en forma eventual \_\_\_\_\_

No percibe ningún ingreso ( )

XII.- SITUACIÓN VIVIENDA:

Urbano ( ) Urbano marginal ( ) Urbano rural ( ) rural ( ) Otro ( ) \_\_\_\_\_

Tenencia: Propia ( ) Alquilada ( ) Alojados ( ) Otro ( ) \_\_\_\_\_

Pago alquiler S/. \_\_\_\_\_

Otros gastos \_\_\_\_\_

Tipo vivienda; Unifamiliar ( ) Multifamiliar ( ) Otro \_\_\_\_\_

Servicios Básicos: Luz ( ) Agua ( ) Desagüe ( )

Otros servicios: \_\_\_\_\_

Material construcción: Noble ( ) Madera ( ) Quincha ( ) Precario ( )

Piso: \_\_\_\_\_ Techo: \_\_\_\_\_ Paredes:

\_\_\_\_\_

Nº total de ambientes: \_\_\_\_\_ Nº de habitaciones: \_\_\_\_\_

XIII.- DATOS PERSONALES DE LOS HIJOS

Nombre del hijo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Lugar de nacimiento:

\_\_\_\_\_

Año estudios \_\_\_\_\_

Centro de estudios \_\_\_\_\_

Tipo de Escuela: Pública ( ) Privada ( )

Estudia ( ) Desde cuando no estudia \_\_\_\_\_ Porqué \_\_\_\_\_

Año cursado: \_\_\_\_\_



Estado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ salud:

Cuenta con seguro SI ( ) NO ( ) TIPO SEGURO:

Nombre del hijo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Lugar de nacimiento:

Año estudios \_\_\_\_\_

Centro de estudios \_\_\_\_\_

Tipo de Escuela: Pública ( ) Privada ( )

Estudia ( ) Desde cuando no estudia \_\_\_\_\_ Porque \_\_\_\_\_

Año cursado: \_\_\_\_\_

Estado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ salud:

Cuenta con seguro SI ( ) NO ( ) TIPO SEGURO:

Nombre del hijo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Lugar de nacimiento:

Año estudios \_\_\_\_\_

Centro de estudios \_\_\_\_\_

Tipo de Escuela: Pública ( ) Privada ( )

Estudia ( ) Desde cuando no estudia \_\_\_\_\_ Porque \_\_\_\_\_


Año cursado: \_\_\_\_\_

Estado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ salud:

Cuenta con seguro SI ( ) NO ( ) TIPO SEGURO:

XIV.- FACTORES DE RIESGO

RIESGOS FAMILIARES (MARCAR CON UNA CRUZ)	FECHAS DEL RIESGO					OBSERVACIONES
Hijos sin partida de nacimiento						
Deserción escolar						
Mala comunicación intrafamiliar						
Violencia familiar						
Dependencia funcional						
Discapacidad						
Gestante						
Madre adolescente						
Sin planificación familiar						
TBC						
Diabetes						
Depresión / esquizofrenia						
Cáncer o sin Papanicolao						
Alcoholismo / drogadicción						
Carencia de red familiar y social						
Tiene problemas comportamentales si es niña, niño o adolescente.						
Ausencia de las personas cuidadoras en la vivienda que expone a peligro al/a la niño/a o adolescente						
Conducta sexual de riesgo						
Delincuencia / Pandillaje						

PAQUETE A LA FAMILIA (marcar lo que requiere)	 <input data-bbox="772 376 849 450" type="checkbox"/>	FECHA
Nutrición y alimentación saludable		
Higiene y medio ambiente saludable (incluye vivienda)		
Cultura de paz y buen trato		
Pautas de crianza		
Habilidades para la vida		
Salud sexual y reproductiva		
Prevención de enfermedades prevalentes		
Situación crítica del saneamiento ambiental		
En la familia 1 o más integrantes pertenece a los grupos de riesgo frente al COVID 19		

A partir del análisis situacional familiar, le ofrecemos al usuario y familia un paquete de sesiones, según la problemática encontrada, a partir de ello acordamos las fechas para su aplicación:

Ejemplo:

## ENTREVISTA

Nombre entrevistado:					
Fecha		Hora		Duración	
Lugar de la entrevista			Solicitada por:		

Antecedentes
Motivo de la entrevista
Desarrollo de la Entrevista
Valoración de la Situación
Observaciones

Firma Profesional

Firma Entrevistado

## INFORME SOCIAL

(Ciudad)....., (Mes)..... (Dia).....del (Año)....

Informe Social N°.....

De : .....(Nombres y Apellidos)

Trabajador Social

Institución.....

A : .....(Nombres y Apellidos)

Jefe

Señalar Institución

El siguiente informe tiene por objetivo dar a conocer la situación social, económica y familiar de.....(Nombres y Apellidos del usuario) con el fin de .....(Finalidad de poner en conocimiento el informe social)

### IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO

Nombre completo			
DNI		Fecha de Nacimiento	
Dirección			
Teléfonos			
Correo electrónico			
Estado Civil		Nivel Educativo	

### II. IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Nombre	A.	A.	DNI	Edad	Estado	Parentesc	Nivel	Ocupació
--------	----	----	-----	------	--------	-----------	-------	----------

	paterno	materno			Civil	o	Educativo	n

### III. SITUACIÓN ECONÓMICA

Total Ingresos mensuales Familiares S/.	
---	--

### IV. SITUACIÓN EDUCATIVA

### V. SITUACIÓN DE SALUD

### VI. SITUACIÓN HABITACIONAL

VII.- REDES

Capacidad de participar en redes sociales y utilizar los recursos comunitarios: Capacidad de pedir, aportar y recibir ayuda de sus redes familiares y sociales incluyendo redes institucionales y profesionales.

VIII. SÍNTESIS DIAGNOSTICA Y OPINIÓN PROFESIONAL

Esperando la atención a la presente, saluda atentamente.

\_\_\_\_\_  
Nombres y Apellidos del Trabajador Social, Sello

Nombres y Apellidos del Trabajador Social	
Institución	
Teléfono	
Correo Electrónico	
Fecha Elaboración Informe	





