



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

El Trabajador Social y su participación con la Empresa Comunal de Servicios

Múltiples Rancas y la Comunidad

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Bach. Kathyne Rossana Gora Santiago

1964

ASESORA

Mg. Gladys Ruiz Vargas

Lima, febrero del 2022



DEDICATORIA

A mi mami Lida y hermana Jhudytt por su amor incondicional y por su apoyo integro constante; a mi papi Julio que desde el cielo guió mi camino para poder cumplir con mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, a la accesibilidad y amabilidad de sus dirigentes en permitir desarrollarme profesionalmente, y con ello dar a conocer mi experiencia y contribuir en el bienestar tanto de la Empresa, trabajadores y comunidad y así favorecer a su desarrollo económico y social.

Especialmente agradezco a mi familia nuclear, por brindarme su apoyo íntegro y constante, por inculcarme valores y crear un espacio de paz en mí.



RESUMEN

Como Trabajadora Social de ECOSERM RANCAS, realizo este trabajo basado en mi experiencia profesional. Los comuneros de la Comunidad Campesina San Antonio de Rancas deciden fundar la primera empresa comunal del Perú denominado Empresa Comunal de Servicios Múltiples ECOSERM RANCAS, gracias a ese emprendimiento y gracias a los convenios que maneja con las empresas mineras, logran su evolución financiera y mercantil, con ello generan un mejor desarrollo económico de su Comunidad más no el desarrollo personal de la mayoría de comuneros e hijos de comuneros, es por ello que el Trabajador Social debe influenciar en el crecimiento profesional de cada uno de los comuneros ya que ellos son los que dirigen la empresa.

Realizar trabajo social en empresas, y más aún en empresas comunales, es trabajar en un campo muy diverso y amplio, debido a que por generar bienestar social realizamos numerosas actividades tales como: administración, promoción, motivación y asistencia social, que van orientadas no sólo a la empresa y trabajador, sino también al comunero e hijos de comunero.

Palabras clave: Trabajador social, empresa comunal, comunero, intervención social, bienestar social.

ABSTRACT

As a Social Worker at ECOSERM RANCAS, I carry out this work based on my professional experience. The comuneros of the Comunidad Campesina San Antonio de Rancas decide to found the first communal company in Peru called Empresa Comunal de Servicios Múltiples ECOSERM RANCAS, thanks to this undertaking and thanks to the agreements it manages with the mining companies, they achieve their financial and mercantile evolution. With this they generate a better economic development of their Community but not the personal development of the majority of community members and children of community members, that is why the Social Worker must influence the professional growth of each one of the community members since they are the ones who run the company.

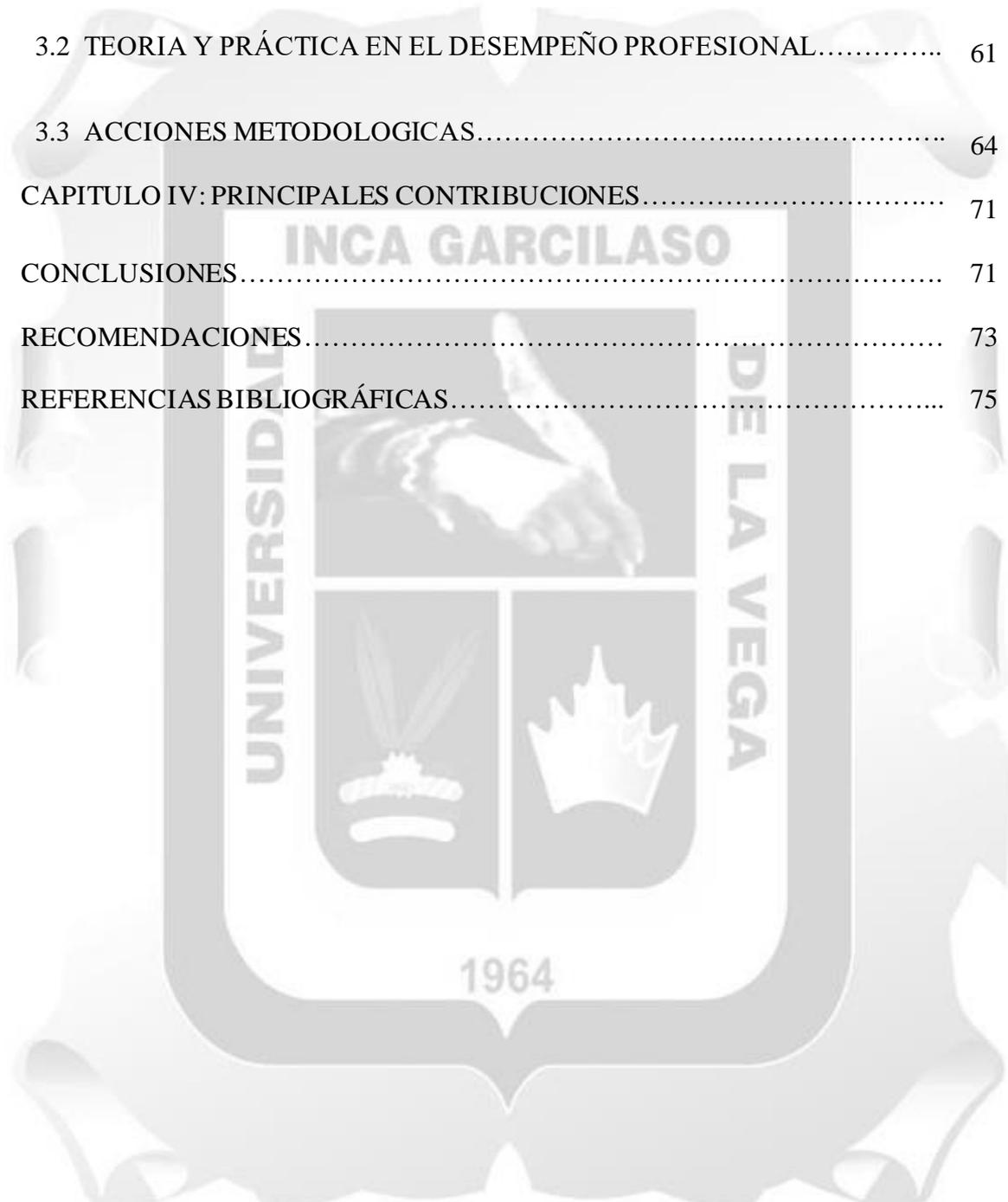
Carrying out social work in companies, and even more so in communal companies, is to work in a very diverse and broad field, because in order to generate social welfare we carry out numerous activities such as: administration, promotion, motivation and social assistance, which are oriented not only to the company and worker, but also to the community member and children of the community member.

Keywords: Social worker, community company, community member, social intervention, social welfare.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRAC.....	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
INTRODUCCION.....	9
CAPÍTULO I.....	11
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	11
1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO.....	20
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	21
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO.....	22
1.5 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	27
CAPITULO II.....	28
2.1 TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA COMUNAL DE SERVICIOS MULTIPLES RANCAS.....	28
2.2 TRABAJO SOCIAL EN LA COMUNIDAD CAMPESINA SAN ANTONIO DE RANCAS.....	43
CAPITULO III.....	48
3.1 MARCO TEÓRICO.....	48
3.1.1 Antecedentes Internacionales.....	48

3.1.2 Antecedentes Nacionales.....	50
3.1.3 Bases teóricas.....	53
3.1.4 Definiciones Conceptuales.....	55
3.2 TEORIA Y PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	61
3.3 ACCIONES METODOLOGICAS.....	64
CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES.....	71
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Equipos con los cuales inició ECOSERM RANCAS.

Figura 2. ECOSERM RANCAS en la actualidad.

Figura 3. Organigrama de ECOSERM RANCAS.

Figura 4. Fotografía de las instalaciones ECOSERM RANCAS

Figura 5. Personal de obras civiles, ECOSERM RANCAS

Figura 6. Obra realizada por el personal de obras civiles

Figura 7. Estación de servicios Cerro de Pasco

Figura 8. Estación de servicios Cañete

Figura 9. Mixer descargando mezcla en relavera Ocroyoc

Figura 10. Mixer descargando mezcla en la construcción de una escuela

Figura 11. Personal calificado realizando trabajos en parada de planta

Figura 12. Operario fierrero realizando trabajos en parada de planta

Figura 13. Plataforma Viva EsSalud

Figura 14. Celebración de cumpleaños en tiempos normales

Figura 15. Kit de higiene que se entrega a cada trabajador

Figura 16. Representantes de los sectores entregando carne

Figura 17. Productos lácteos proporcionado por el administrador de la fabrica

Figura 18. Entrega de presentes navideños en tiempos normales.

INTRODUCCIÓN

El trabajo social en la empresa comunal busca mejorar la gestión de los recursos humanos; mediante capacitaciones a trabajadores y comuneros, creando condiciones de trabajo adecuadas, logrando así el bienestar social tanto del trabajador, del comunero e hijo de comunero. El propósito es lograr el desarrollo humano sin dejar de lado la responsabilidad social y comunal. Debemos estudiar las capacidades cognitivas y emocionales de los que dirigen la empresa y comunidad porque de ellos dependerá el éxito de la empresa. Evaluaremos también sus recursos, sus políticas administrativas y las capacidades institucionales con que cuenta.

La empresa comunal nace gracias a las gestiones de los líderes comunales con el fin de generar desarrollo económico y lograr ser parte de una cadena productiva, conociendo que la minería es un sector amplio que busca contratar a terceros (empresas comunales y otros) para que brinde sus servicios en diversas operaciones mineras y así les permitan desarrollar las capacidades de las empresas comunales mediante sus políticas de responsabilidad social.

Para el desarrollo de la comunidad en sectores importantes como la educación, salud, ganadería, y un mayor cuidado del medio ambiente es necesario la adecuada interrelación y cooperación entre comunidad campesina y empresa comunal.

Siguiendo nuestra experiencia profesional, el presente trabajo lo dividimos en cuatro capítulos:

Capítulo I, En el que conoceremos acerca de la historia de ECOSERM RANCAS, la empresa minera Volcan contrata los servicios de diversas empresas contratistas, dentro de ello considera

a empresas comunales. Desde 1991 año en que se creó la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas empezó a realizar sus actividades con comuneros, generando así el desarrollo económico y social de la Comunidad Campesina San Antonio de Rancas. Para ECOSERM trabajar con Minera Volcan es generar mayores ingresos por lo tanto mayores utilidades. Todo ello hace que la Empresa crezca y crea puestos de trabajo para más comuneros.

En este capítulo hacemos referencia al organigrama de la empresa, la ubicación de sus oficinas generales, los servicios que presta, misión, visión y valores.

Capítulo II, En la cual detallamos nuestra Intervención profesional, las actividades y funciones que desarrollamos como trabajadora social en la empresa comunal.

Capítulo III, Aquí describimos el marco teórico, antecedentes nacionales e internacionales, haciendo mención de la propuesta de trabajo “Influenciando en el Desarrollo Personal Académico de los Comuneros e hijos de Comuneros”, siguiendo las definiciones conceptuales y bases teóricas que desarrollaremos. Describimos también acciones metodológicas y la práctica en el desempeño profesional siguiendo nuestra experiencia. Esta propuesta es planteada bajo el modelo metodológico centrado en la tarea de Viscarret, donde busca el cambio del inconveniente, resolviendo los conflictos interpersonales y problemas de insatisfacción social que pudiera existir, realizaremos en un determinado plazo, cumpliendo siempre con la orientación y asesoramiento hacia nuestros colaboradores, comuneros e hijos de comuneros.

Capítulo IV, En este último capítulo veremos las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, conocida en el mercado como ECOSERM RANCAS, fue creada en el año 1990. Los comuneros que se dedicaban netamente a la ganadería, tenían una disputa de terreno con la ex empresa minera CENTROMIN PERU, después de tantas reuniones entre los comuneros y los dirigentes de la mencionada empresa minera llegaron a un acuerdo en el año 1990, donde se firma el primer convenio, la Comunidad Campesina San Antonio de Rancas sede en sesión de uso los terrenos pastizales por lo cual les dan una suma de dinero que sirvió como capital para la creación de la primera empresa comunal del Perú, Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, se constituyó el 01 de agosto de 1991, de ahí a la actualidad la empresa viene siendo dirigida por miembros de la comunidad, que son elegidos en reuniones comunales por un periodo de 03 años.

La empresa comunal inicio con la siguiente compra: 01 camión, 1 tractor oruga, 01 bus Mitsubishi, 04 volquetes y 03 cargadores frontales.

Figura 1: Inicio de ECOSERM RANCAS



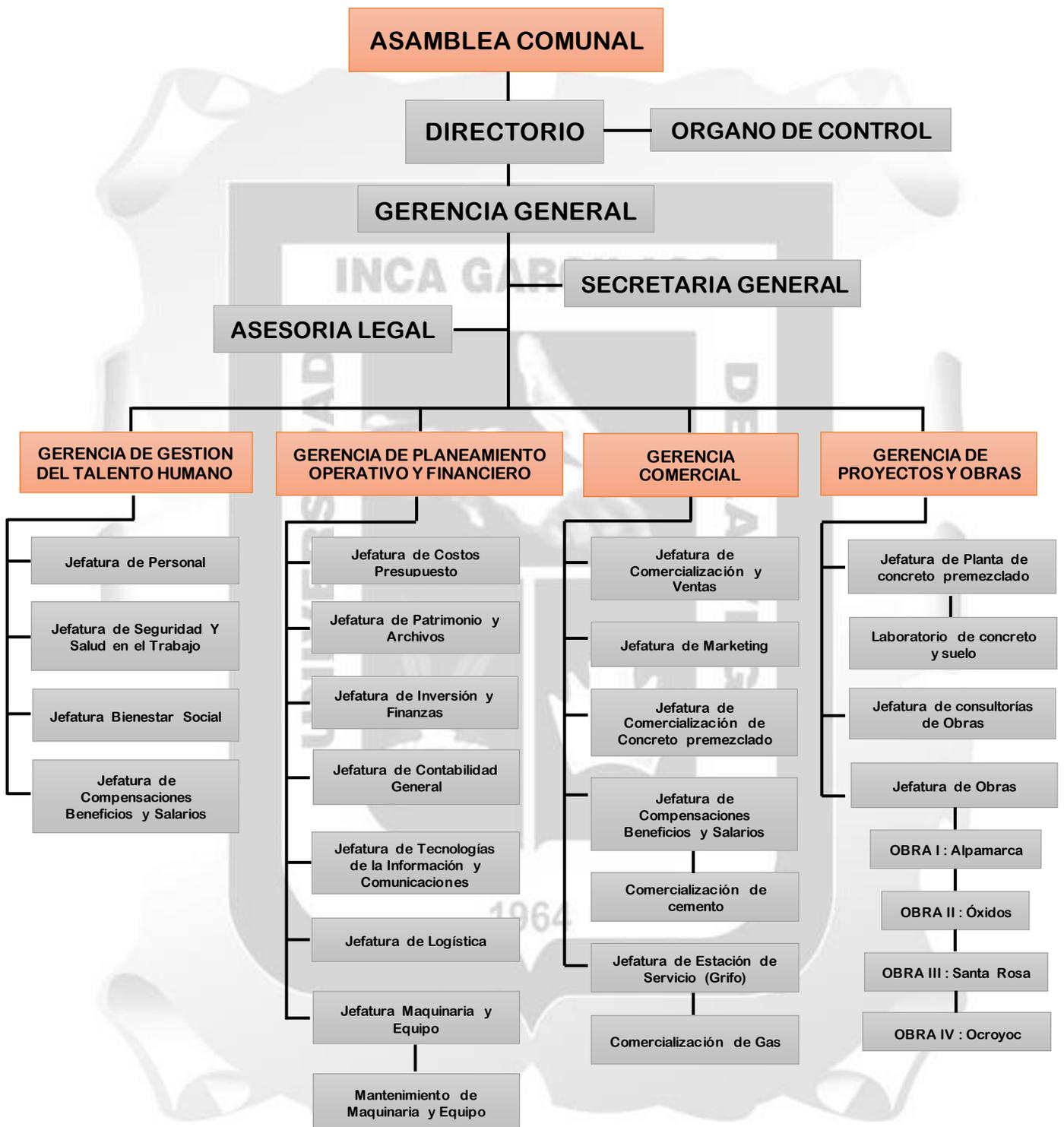
La empresa se dedica a la construcción de obras en minería, trabajo en minas y alquiler de maquinarias pesadas.

Desde el reconocimiento de la empresa han pasado 30 años, siendo un aliado de las empresas mineras. Por la empresa han pasado más de 10 juntas directivas, a quienes se les encomienda el camino de empresa y así obtener mayor crecimiento económico para la comunidad de Rancas, se organiza y tiene funciones que se detallará después del organigrama.

Figura 2: ECOSERM RANCAS en la actualidad



Figura 3: Organigrama de ECOSERM RANCAS



fuelle: MOF DE ECOSERM RANCAS

ESTRUCTURA ÓRGANICA

A. FUNCIONES GENERALES DE LA EMPRESA

Brindar y administrar servicios múltiples conforme a las necesidades del mercado, buscando la eficiencia y eficacia en la gestión empresarial mediante la aplicación de instrumentos normativos, que garanticen su normal funcionamiento, minimizando las deficiencias en la prestación de servicio a sus clientes, orientado a la mejora continua de sus operaciones y en el desarrollo de su personal.

B. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EMPRESA

❖ Asamblea general comunal

❖ Órgano de control

B.1. Órganos de dirección

- Directorio
- Gerencia general
 - Secretaria general

B.2. Órganos de asesoramiento (externo)

- Asesoría legal
 - Asistente legal

B.3. Órganos de línea

- ❖ Gerente de gestión de talento humano
 - Jefe de personal
 - Asistente de recursos personal
 - Jefe de seguridad y salud en el trabajo
 - Supervisor de seguridad y salud en el trabajo
 - Asistente de seguridad y salud en el trabajo
 - Médico ocupacional

- Enfermera de salud ocupacional
- Técnico de salud ocupacional
- Personal de servicios
- Vigilante
- Jefe de bienestar social
 - Asistente de bienestar social
 - Administrador de comedor
 - Personal de cocina
- Jefe de compensaciones, beneficios y salarios
 - Analista de compensaciones, beneficios y salarios
 - Asistente de compensaciones, beneficios y salarios
- ❖ Gerencia de planeamiento operativo y financiero
 - Jefe de costos y presupuestos
 - Especialista de costos y presupuesto
 - Asistente de costos y presupuesto
 - Técnico de costos y presupuesto
 - Jefe de patrimonio y archivos
 - Asistente de patrimonio y archivos
 - Jefe de inversión y finanzas
 - Analista senior de finanzas
 - Analista junior de finanzas
 - Auxiliar de finanzas
 - Jefe de contabilidad general
 - Analista senior de contabilidad
 - Analista de contabilidad

- Auxiliar de contabilidad
- Jefe de tecnología de la información y comunicaciones
 - Analista en tecnología de la información
 - Técnico de tecnologías de la información
- Jefe de logística
 - Asistente de logística
 - Auxiliar de almacén
- Jefe de maquinaria y equipo
 - Asistente de maquinaria y equipo
 - Técnico de maquinaria y equipo
- Jefe de mantenimiento de maquinarias y equipo
 - Asistente de mantenimiento de maquinaria y equipos
 - Técnico de planeamiento y gestión de operaciones
 - Mecánico
 - Operador múltiple
 - Operador de motoniveladora
 - Operador de excavadora
 - Operador de rodillo
 - Operador de cargador frontal
 - Operador de tractor oruga
 - Operador de volquete
 - Operador de camión grúa
 - Operador de mixer
 - Operador de camión lubricador
 - Operador de cisterna

- Conductor de combi/camioneta
- Llantero

❖ Gerente comercial

- Jefe de comercialización y ventas
 - Asistente comercial
 - Auxiliares comerciales
- Jefe de marketing
 - Asistente de marketing
 - Auxiliares de marketing
- Jefe de comercialización de concreto premezclado
 - Asistente de comercialización premezclado
 - Auxiliar de comercialización de concreto
- Jefe de comercialización de cemento
 - Asistente de comercialización de cemento
 - Auxiliar de comercialización de cemento
- Jefe de estación de servicios
 - Asistente de estación de servicios
 - Auxiliar de estación de servicios
- Jefe de comercialización de gas
 - Asistente de comercialización de gas
 - Auxiliar de comercialización de gas

❖ Gerente de proyectos y obras

- Jefe de planta de concreto
 - Asistente de proyectos y obras
 - Operador de planta

- Técnico de laboratorio de concreto y suelo
- Asistente de laboratorio de concreto
- Ayudante de laboratorio
- Jefe de consultoría de obras
 - Secretaria
 - Ingeniero de consultoría de obras
 - Asistente de consultoría de obras
 - Técnico de consultoría de obras
- Jefe de obras
 - Especialista de SSOMAC
 - Administrador de obras
 - Ingeniero residente de obras
 - Asistente de residente
 - Asistente de ingeniería
 - Topógrafo
 - Ayudantes de topografía
 - Cadista
 - Capataz
 - Operario de obras civiles
 - Oficial de obras civiles
 - Operario fierro
 - Operario carpintero
 - Operario albañil
 - Operario electricista
 - Operario gasfitero

- Obreros de obras civiles
- Administrador de obras
- Asistente de administración
- Almacenero de obras
- Ayudantes de almacén

1.1.1 FUNCIONES

1) FUNCIONES DE LA ASAMBLEA COMUNAL

- Elegir a los miembros integrantes del directorio y órgano de control.
- Remover y/o cambiar a los integrantes del directorio y órgano de control cuando se muestre o pruebe que se hayan infringido en falta grave.
- En caso de falencia económica y/o quiebra por la mala administración, de quienes dirigen la empresa. La asamblea determinara la apertura de acciones penales contra los responsables.

2) FUNCIONES DEL ORGANO DE CONTROL

- Elegir a su presidente entre sus miembros elegidos por asamblea general.
- Examinar y fiscalizar los actos administrativos, económicos y financieros de ECOSERM actuados por el directorio y demás órganos de línea.
- Denunciar ante el consejo administrativo y directorio las anomalías detectadas en perjuicio de ECOSERM.
- Intervenir en las operaciones de ECOSERM cuando considere pertinente.

3) FUNCIONES DEL DIRECTORIO

- Dirigir la administración de ECOSERM.
- Designar, nombrar, contratar al gerente general.
- Evaluar continuamente el desempeño del gerente general y los jefes de ECOSERM.
- Hacer cumplir las disposiciones y acuerdos establecidos por asamblea general.

4) FUNCIONES DEL GERENTE

- Responsable de planificar, programar, dirigir, organizar, coordinar, controlar y supervisar las actividades administrativas y operativas de ECOSERM.
- Es el representante legal y ejecutivo de ECOSERM.
- Es el responsable ante el directorio, asamblea general y terceros por los daños y perjuicios que ocasione por incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abusos de facultades y negligencia grave.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

La empresa comunal de servicios múltiples Rancas, encamina a promover y ejecutar todo tipo de obras de ingeniería, proyectos, construcción y prestaciones de servicio; alquiler de maquinarias orientadas a minería, construcción, venta de agregados pre mezclados, estación de servicios y venta de combustibles.

Brindar y administrar servicios múltiples conforme a la necesidad del mercado, buscando la

eficiencia y eficacia en la gestión empresarial mediante de aplicación de instrumentos normativos, que garanticen su normal funcionamiento, minimizando las deficiencias en la prestación de servicios a sus clientes, orientada a la mejora continua de sus operaciones y en el desarrollo de su personal.

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La empresa ECOSERM RANCAS se encuentra ubicada en el Distrito de Simón Bolívar en la comunidad “San Antonio de Rancas”, Cerro de Pasco.

El distrito donde se encuentra la empresa, se encuentra a 8 km de Cerro de Pasco, capital de la provincia, a una altura de más de 4200 msnm, históricamente fue creado en 1955, colocando como capital a San Antonio de Rancas

Figura 4: Fotografía de las instalaciones ECOSERM RANCAS



La economía de la comunidad de Rancas está muy conectada con la actividad minera, sin embargo no deja de tener su sector agrícola y ganadero.

La empresa Ecoserm en su actividad productiva genera movimiento económico en la zona, debido a que prioriza como proveedores a la misma industria y servicios de la zona, así lo manifiesta Robles (2017), alegando en una publicación que, “la empresa Ecoserm contribuye con el desarrollo sostenible de la comunidad” (p. 1). Asimismo, la empresa aparte de contribuir activando la economía mediante sus proveedores locales, también se ha visto involucrada en dinamizar el sector agropecuario, otorgando modelo de cadena productiva como parte de una iniciativa económica (Ruralter, 2004)

A raíz de esta última intervención de la empresa, la comunidad se encuentra mejor preparada para el desarrollo creciente de la sociedad en general, además de concientizar acerca la importancia de la ampliación y diversificación de sus actividades, ya que este se encamina en mantener a flote el desarrollo de la comunidad

Se puede decir que la empresa Ecoserm - Rancas se ubicó de manera ingeniosa dentro de una comunidad minera, ingresando con inversión extranjera, absorbiendo el conocimiento de los agentes involucrados como líderes con gran experiencia, marcando gran diferencia entre las empresas localizadas en esta comunidad.

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

En la actualidad la Empresa Comunal de Servicios Múltiples cuenta con más de 350 trabajadores en diferentes áreas de trabajo (Personal administrativo, Proyectos Alpamarca, Proyecto Santa Rosa, Ocroyoc, Miraflores, Estación de Servicios Pasco, Estación de Servicios Cañete, Planta de Concreto, Parada de Planta y Comedor) y tiene más de 80 maquinarias pesadas. La empresa se dedica a la promoción de obras de civiles y mineras, así como prestación de servicios complementarios a estos como alquiler de máquinas y venta de combustible.

La empresa brinda los siguientes servicios:

1.4.1 Obras en minería:

Ejecuta trabajos diversos dentro de las corporaciones mineras.

1.4.2 Obras civiles

Ejecuta obras civiles en los rubros de transporte, saneamiento, vivienda y educación, obras civiles que permiten crecer económicamente a las sociedades y mejoran la calidad de servicios. Ejecutando la construcción de sistema de agua y desagüe y construcción de carreteras afirmadas.

Figura 5: Personal de obras civiles. ECOSERM RANCAS



Figura 6: Obra realizada por personal de obras civiles



1.4.3 Estación de servicios:

La central está ubicada en Av. El minero S/N, Yanacancha, Pasco, también la empresa viene ampliando sus servicios en la ciudad de Cañete, llevan más de 13 años en el mercado brindando servicios con calidad y respaldo de PRIMAX, ofrecen los siguientes combustibles: Diesel B5 premium, Gasohol de 84 octanos Premium, Gasohol de 90 octanos Premium, Gasohol de 95 octanos Premium, gas licuado de petróleo.

Figura 7: Estación de servicios, Cerro de Pasco



Figura 8: Estación de servicios, Cañete



1.4.4 Planta de concreto:

Cuenta con la tecnología moderna y profesionalismo necesario para brindar los siguientes servicios: transporte y bombeo de acarreo, lanzamiento de concreto shotcrete, laboratorio y diseño de mezcla, asesoría en el rubro.

Figura 9: Mixer descargando mezcla en relavera Ocrovoc



Figura 10: Mixer descargando mezcla, en la construcción de una escuela



1.4.5 Parada de planta

Tienen experiencias que garantiza la calidad de trabajos que realiza como: montaje, enchaquetado y alineamiento de molinos, instalación y termofusión de tuberías HDPE, API, instalación y mantenimiento de bombas.

Figura 11: Personal calificado realizando trabajos en parada de planta



Figura 12: Operario herrero, realizando trabajos en parada de planta



1.5 MISIÓN, VISION Y VALORES:

Misión: Somos una Empresa Especializada que realiza obras de minería, obras civiles, servicio de parada de planta, servicios de maquinarias y equipos, venta de combustibles y venta de concreto premezclado; contribuyendo así con el desarrollo de la sociedad y satisfacción de nuestros clientes.

Visión: Ser una Empresa Especializada líder a nivel Nacional comprometiéndose a responder las exigencias de nuestros clientes y garantizar una óptima calidad, estando a la vanguardia con la tecnología de punta e incorporar nuevas oportunidades de negocio.

Valores:

Seguridad: Promovemos una cultura de cuidado y prevención para que en nuestro día a día se garantice la integridad y salud de nuestros colaboradores.

Calidad: Desarrollamos los trabajos cumpliendo los más altos estándares, que nos permite fortalecer la confianza con nuestros clientes.

Integridad: Actuar con honestidad, disciplina y respeto, dentro y fuera de la empresa generando confianza en los colaboradores, proveedores y clientes.

Trabajo en Equipo: Fortalecer la integración de nuestros colaboradores con el propósito de afianzar la unidad que se mueve en búsqueda de un solo objetivo institucional.

CAPITULO II:

2.1 TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA COMUNAL DE SERVICIOS MULTIPLES RANCAS.

Personalización del sistema de retribución y responsabilidad social.

- *Investigación e innovación:* dentro de las capacidades de un trabajador social se encuentra la de identificar las necesidades del personal y a partir de ellos plantear de manera imparcial la mejora de esas necesidades.
- *Cohesión grupal y fortalecimiento de equipos:* Se enfatiza la importancia de una gestión de RRHH con enfoque sistémico, que ayuda a la consolidación de los grupos que se conforman en las diferentes áreas de trabajo, como uno solo. El papel del trabajador social toma dirección hacia el interés por desarrollar y potenciar el talento humano, de manera que se asegure el compromiso de los trabajadores con su trabajo.

Entonces, el papel del trabajador social puede resumirse como el de estrechar lazos entre grupos de trabajo y entre el trabajador con su labor dentro de la organización, cuidando el cumplimiento de objetivos institucionales a través de la capacitación y otras maneras de cohesión interna. Uno de los principales resultados de este rol, es que los miembros de la empresa pueden reemplazar a otros en sus funciones, debido a que están capacitados y familiarizados con otras áreas de la empresa y no solo con la suya.

PROGRAMAS:

a. PROGRAMA ESTUDIO/DIAGNOSTICO SOCIAL.

- Aplicación y actualización de Ficha Socioeconómica.

Procedimiento:

- Elaboración de ficha social, siendo este un soporte documental e

instrumento importante para el Trabajador Social.

- Aplicación de las fichas socioeconómicas, entendiendo que la aplicación de ésta es importante debido a que intenta recoger la información que posibilite un conocimiento de la realidad social del trabajador.

- Se aplica al ingreso/reclutamiento del personal. En la hoja de recorrido de ingreso está considerado la visita a la Oficina de Bienestar Social.

- Para la actualización de fichas, se visita a los trabajadores en sus áreas de trabajo:

Se coordina previamente con el encargado de cada frente operacional, para que nos sedan minutos en sus labores.

Se coordina también sobre la movilidad que nos trasladará puesto que el área de Bienestar Social no cuenta con movilidad.

- Análisis, evaluación y consolidación de información, se registra en una base de datos que sirve para facilitar futuras consultas donde rellenaremos documentos, enviaremos a instituciones oficiales o reaccionar rápidamente ante casos de emergencia (accidentes de trabajo).

- Inducción a todo el personal (Asignación familiar, Seguro +Vida, EPS, SCTR, ESSALUD, etc.)

Procedimiento:

- Aprovechamos la visita del personal nuevo para socializar sobre los beneficios sociales que le corresponde, mediante el uso de material audiovisual que se tiene preparado.

- Se visita a las diferentes áreas de trabajo para retroalimentar a los trabajadores sobre sus beneficios sociales de manera masiva, con material audiovisual que se tiene preparado.

- Se coordina previamente con el encargado de cada frente operacional, para que nos sedan minutos en sus labores.
- Se coordina también sobre la movilidad que nos trasladará puesto que el área de Bienestar Social no cuenta con movilidad.

b. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO SOCIAL.

- Es el respaldo sobre la seguridad física de los trabajadores durante su desempeño de labores, incluyendo momentos antes de que ocurra mediante la prevención de riesgos, tomando como de gran importancia la salud de los trabajadores y la seguridad de sus familias. Se utilizan los recursos disponibles para atender estas necesidades, tales como:

- ✓ Atención de Accidentes de Trabajo.

- En caso de ser accidente fatal: Atendemos y orientamos a los familiares del trabajador e informamos sobre la documentación necesaria para la tramitación del expediente ante EsSalud.

- En caso de ser accidente NO fatal:

Solicitamos al encargado de seguridad nos facilite la ficha de aviso de accidente de trabajo.

Tramitamos la atención.

Tramitamos el CITT correspondiente.

Realizamos el seguimiento de caso.

✓ Atención de Casos Sociales.

La actuación profesional que desarrollamos es en la dinámica de diversas problemáticas que afectan al trabajador, con sus implicaciones familiares y sociales; ante ello el Trabajador Social implementa una serie de estrategias de intervención. Una de ellas es el método de caso (o de socio diagnóstico),

como el proceso teórico-metodológico que posibilitará gestar respuestas desde la relación Trabajador - Trabajo Social - Empresa.

✓ Visitas Domiciliarias.

Es similar a la entrevista hecha en el despacho, con la diferencia del rango de información y veracidad de la información que se recolecta, con este método se puede observar mejor la realidad del caso social del trabajador, ya que permite analizarlo en su espacio natural o residencia.

- Se programan las visitas según prioridad de casos y eligiendo el momento adecuado.
- Preparamos materiales a utilizar (tablero, ficha de visita domiciliaria, lapiceros, etc.).
- Si el trabajador y familia viven fuera de la localidad, solicitamos movilidad para el traslado.
- Ya en el domicilio:
 - Saludamos y esperamos que el trabajador nos invite a pasar al domicilio.
 - Manteniendo una distancia apropiada se actúa con respeto y cortesía.
 - El profesional que se encarga de la visita es consciente que no se trata de una visita coloquial, sino de recolección de

información concreta y necesaria

- Será el trabajador quien nos guíe por la casa.
- El trabajador decide el lugar de la casa que ocuparemos durante la visita.
- El profesional encargado de la visita tiene la capacidad y obligación de rechazar cualquier comida o bebida que se lo ofrezca dentro de la vivienda.
 - Ante la acción de observar, esta se realiza con discreción
 - Durante la conversación se facilita la comunicación y comprensión
 - El tiempo de la visita no deberá extenderse.
 - No emitiremos ningún juicio de valor sobre la casa, ni sobre sus miembros.
 - Expondremos los motivos de la visita y explicaremos detalladamente.
 - Plasmaremos todo en nuestro formato de visita domiciliaria (registro), solicitaremos la firma del trabajador para nuestra evidencia.

✓ Visitas Hospitalarias

En situaciones normales se realizaba la visita a los nosocomios, se coordinaba con los médicos tratantes y el seguimiento respectivo.

Con la pandemia tuvimos que reestructurar nuestro actuar, realizamos actividades a distancia, utilizando el teléfono siguiendo las siguientes pautas:

- El trabajador debe decidir si quiere o no recibir la llamada.
 - Animaremos al trabajador a estar mejor emocionalmente y a realizar ejercicios de relajación que le ayudaran a mejorar sus dolencias.
 - Brindaremos a los trabajadores información sobre servicios y apoyos sociales.
 - Ayudaremos a que el trabajador pueda identificar apoyos en su vida, como amigos y familiares
 - Pediremos al trabajador que recuerde cómo se desarrolló en situaciones difíciles anteriormente, con ello reafirmaremos su capacidad para hacer frente a situaciones de crisis y/o enfermedad.
 - Animaremos a utilizar estrategias de respuesta positivas y a evitar las negativas que le generan malestar.
- ✓ **Consejería Social**
- Mediante este proceso ayudamos al colaborador (o su familia) a tomar decisiones respecto a su cuidado, al de su familia e influimos en la modificación de sus conductas, comportamientos que puedan implicar un riesgo o un daño personal o al de su familia.
 - Promovemos una educación preventiva, con ello generamos cambios respecto a las prácticas que ponen en peligro a las personas y, sobre todo, promovemos al acogimiento de medidas preventivas y de auto cuidado. Ofrecemos un espacio de escucha activa, brindando soporte emocional.

- ✓ Seguimiento de Casos según se amerite.

c. PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO

- Se organizan programas que atiendan no solo las necesidades dentro de los puestos de trabajo, sino aquellas del entorno familiar, ya que el contexto que vive el trabajador está estrechamente ligado con las capacidades que muestra dentro de la empresa
- Ejecución de charlas sobre temas de desarrollo personal, familia, salud, seguridad, seguros médicos y otros.
 - Se elabora los planes de trabajo según el tipo de charla que se desea brindar (actualmente de manera virtual).
 - Se espera la aprobación respectiva y se procede a la ejecución siendo el responsable de todo el trabajador social.
 - Se invita a profesionales del Hospital II Pasco, Centro de Salud Rancas, CEM Simón Bolívar, etc.
 - Se realiza la difusión del evento, mediante las páginas institucionales, en los franelógrafos de la empresa, distribución de mosquitos, etc.
 - Desarrollado la charla se procede al registro de asistencias y toma de evidencias.

d. GESTIONES ADMINISTRATIVAS

- Se gestionan beneficios para trabajadores desde las entidades oficiales como EsSalud, entre estos beneficios se encuentran los canjes de CITT, Trámites de Reembolso de subsidios, etc.

A raíz de la pandemia desde el año 2020 estamos utilizando la Plataforma virtual “VIVA” que es una agencia de seguros virtual, a la que tienen acceso todos los trabajadores y también los representantes de las Instituciones empleadoras.

Realizamos trámites y seguimientos de Subsidios por lactancia, Subsidio a trabajadores covid 19, Registro de nacidos vivos, etc.

Figura 13. Captura de pantalla, plataforma Viva EsSalud.



e. PROGRAMAS DE MOTIVACION, RECREACION E INTEGRACION

- Organizar actividades de esparcimiento y compartimento tales como:

✓ Celebración de Cumpleaños.

- En el plan anual está contemplado la celebración de cumpleaños de manera mensual.
- Se coordina con el jefe de cada frente operacional el lugar, día y hora de la celebración.
- Manejamos un check list de celebración de cumpleaños, el cual tenemos que verificar y cumplir.
- El día de la actividad se toma la asistencia y las evidencias respectivas.
- Actualmente por la pandemia no podemos realizar reuniones y/o aglomeraciones, por lo que cambiamos la modalidad de celebración, se envía un presente a los cumpleañoseros y bocaditos empacutados en bolsitas para el cumpleañosero y los demás colegas.

Figura 14. Celebración de cumpleaños, en tiempos normales



✓ Entrega de Kits de Higiene.

De manera mensual se realiza el requerimiento al área de logística, para la compra de Papel Higiénico, jabón tocador, cepillo y pasta dental. A raíz de la pandemia se incrementó la compra también de mascarillas simples, alcohol gel.

- El costo lo asume cada frente operacional.
- Se empaqueta en bolsa: 02 rollos de papel higiénico, 01 jabón tocador, 01 cepillo, 01 pasta dental, 30 mascarillas simples y 01 frasco de alcohol en gel.
- De 01 a 05 de cada mes se envía a los frentes, tramitando con los jefes sobre: cantidad, fecha, movilidad, etc.

Figura 15. Kit de higiene que se entrega a cada trabajador



✓ Entrega de alimentos como carne, queso, yogurt.

- De manera mensual realiza la entrega en oficinas generales de la empresa, personalmente o familiar directo, se coordina:

Con los sectores de la comunidad para la venta de carne (nos entregan embolsados de 2kg).

Figura 16. Representantes de los sectores entregando la carne.



Con la fábrica de productos lácteos de la comunidad para la venta de yogurt (1 Lt.) y queso (1 Kg.). Todos los gastos van a sus centros de costos de los frentes operacionales.

Figura 17. Productos lácteos proporcionado por el administrador de la fábrica.



f. PROGRAMA DE HABITABILIDAD

- Implementación y supervisión de Campamentos.

Se aplica en los frentes operacionales donde el personal trabaja por sistema.

- Se gestiona periódicamente visitas a sus cuartos, verificando la iluminación, ventilación, servicios higiénicos, etc.
- Se realiza el cambio de frazadas cada 02 meses (estas se mandan a lavar a las pobladoras de la comunidad que no cuentan con trabajo).

- Supervisión periódico de Comedor Institucional.

El objetivo es implementar y mantener altos estándares de higiene, realizando un tipo de inspección inopinada y enfocada en la identificación y control de los peligros específicos en los comedores, almacenamiento de productos alimenticios y la preparación de la comida.

- Se invita a los representantes del área de seguridad para realizar las inspecciones inopinadas.
 - Realizamos la supervisión siguiendo el formato de inspección de comedor que tenemos formulado.
 - Si hubiera alguna observación se le da un plazo prudente para el levantamiento de observaciones.
 - Se programa charlas para los trabajadores del comedor sobre temas de atención al cliente, almacenamiento de productos, lavado de manos, etc.
- Se invita a profesionales de nutrición del Hospital II Pasco, Centro de Salud Rancas y personal de seguridad de la empresa.

g. PROGRAMA DE CELEBRACIONES FESTIVAS

- Organización del Show Navideño.

Las empresas deben generar un ambiente que promueva la integración, y engrañar a sus hijos es un buen mecanismo que emplea la empresa, porque uno de los objetivos más importantes debe ser el reforzar los vínculos entre trabajadores, jefes y directivos, para que así se tenga un excelente clima laboral y el trabajador se sienta identificado con la empresa.

- Elaboramos el plan de trabajo, para su revisión y aprobación.
- Ejecutamos el mencionado plan.
- Guardamos las evidencias respectivas.

- Entrega de Canastas Navideñas a los Trabajadores.

Las fiestas navideñas son fechas importantes donde podemos reconocer el esfuerzo y dedicación que brinda un trabajador a la empresa, por ello le queremos transmitir consideración entregándole su canasta navideña y generar mayor responsabilidad con su labor y mejorar el vínculo entre el trabajador y la empresa.

Figura 18. Entrega de presentes navideños en tiempos normales



- Entrega de Aguinaldos a Comuneros.

h. ANIMACION SOCIOCULTURAL

- Se organizó una serie de dinámicas que permitieron fortalecer el desarrollo de sesiones educativas relacionadas al trabajo en equipo, habilidades sociales, liderazgo y recrear al personal.
- Se realiza de manera periódica en cada frente de trabajo, coordinando la fecha y hora con los jefes.

i. PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL

- Inspección de condiciones ergonómicas del trabajador.
 - o En compañía con los representantes del área de seguridad se programan visitas a todas las áreas de trabajo de la empresa para identificar factores o condiciones inadecuadas del trabajador.
 - o Si hay observaciones se da un plazo prudente a cada jefe de área para la mejora de dichas condiciones.
- Campaña de Salud biopsicosocial. Se controla el número de accidentes en el trabajo, así como los incidentes de menor consecuencia acorde a lo establecido por el reglamento de seguridad ocupacional y salud.

j. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PROYECCION A LA COMUNIDAD.

- Charlas motivacionales a los hijos de los comuneros para la superación

académica y cambio de hábitos conformistas.

- Se elabora los planes de trabajo según el tipo de charla que se desea brindar (actualmente de manera virtual).
 - Se espera la aprobación respectiva y se procede a la ejecución siendo el responsable de todo el trabajador social.
 - Se invita a profesionales del Hospital II Pasco, Centro de Salud Rancas, CEM Simón Bolívar, etc.
 - Se realiza la difusión del evento, mediante las páginas institucionales, en los franelógrafos de la empresa, distribución de mosquitos, etc.
 - Desarrollado la charla se procede al registro de asistencias y toma de evidencias.
- Sepelios (Entrega de Aparato Floral, Distribución de café a los dolientes, Preparación de alimentos para velorio, sepelio y 5 días).
- Bono por enfermedad a Comuneros.
- Previamente se realiza la visita domiciliaria y la aplicación de ficha socioeconómica.
 - Se envía el informe social al gerente y directorio, para la autorización del bono.
 - Aprobado el bono se tramita a tesorería.
 - Se programa fecha y hora de pago, para convocar al interesado para el respectivo cobro.

2.2 TRABAJO SOCIAL CON LA COMUNIDAD CAMPESINA SAN ANTONIO DE RANCAS

2.2.1. FUNDAMENTACION

Tiene como objetivo **crear valor** a los comuneros, puesto que cuando hablamos de comunidad esta se relaciona con el sentir empático hacia las personas que se encuentran cerca compartiendo actividades comunes con un fin mayor. Se busca mejorar la calidad de vida de los comuneros, con un enfoque integral y promoviendo la formación de personas pro activas, con cultura preventiva y con valores.

Para su ejecución es importante el compromiso del Directorio, la Gerencia y Comunidad en General.

2.2.2. OBJETIVOS

- **Objetivo General**

Obtener valor y agregar valor a la comunidad, cuando las empresas se sienten parte de la comunidad, sus estrategias empresariales, pueden producir cambios sociales, económicos y hasta políticos que signifiquen un importante proceso de desarrollo de nuestra comunidad.

- **Objetivo Especifico**

Nos enfocaremos en áreas específicas:

1. Para los comuneros ganaderos.
 - Mejorar la accesibilidad a las estancias.
 - Capacitar y gestionar riego y utilización de agua.
 - Capacitar sobre cultivos y crianzas.
 - Contribuir con la sanidad, investigación, extensión y transferencia

de tecnología ganadera.

2. Para población vulnerable (niños y adultos mayores).

- **Niños:** Dentro de su desarrollo se ven involucrados no solo la familia sino todo el aspecto social que los rodea como la ética y relaciones interpersonales con compañeros de escuela y pares.
- **Adultos mayores:** por las desventajas que adquiere con el paso del tiempo como el decaimiento físico que lo pone más vulnerable a riesgos laborales y la falta de poder adquisitivo que lo pone en desventaja económica.

3. Para población en general

- o Fortalecer la estabilidad emocional de los comuneros mediante actividades psico-sociales.
- o Lograr mayor identificación del comunero y su familia con la empresa.
- o Lograr que el comunero y su familia desarrollen una cultura preventiva y contribuyan al cuidado del medio ambiente.

2.2.3. LINEAS DE ACCION

Objetivo Nro.1

Mejorar la accesibilidad a las estancias (manejado por sectores)

Actividades

1. Realizar el rpiado periódico de las vías de acceso a las estancias.

- Puesto que contamos con equipos y/o maquinas se coordina con jefe de operaciones, para programar el trabajo.

- Coordinamos y solicitamos a los comuneros que cuentan con canteras, para que nos provean material para el rpiado a costo moderado.
- Organizamos todo y realizamos seguimiento de cumplimiento.

2. Crear rutas de acceso, previa coordinación con los interesados.

Capacitar y gestionar riego y utilización de agua.

Actividades

1. Crear organizaciones de usuarios de riego.
2. Capacitar en funciones y responsabilidades a la organización de usuarios de riego
3. Capacitaciones sobre como optimizar el uso del recurso hídrico.
4. Promover la calidad y la competitividad de la producción ganadera para el autoconsumo y la comercialización.

Capacitar sobre cultivos y crianzas.

Actividades

1. Asistencia técnica y capacitación.

Contribuir con la sanidad, investigación, extensión y transferencia de tecnología ganadera.

Actividades

1. Orientar la investigación a los sistemas de producción campesino
2. Desarrollar alternativas de reconversión y diversificación.
3. Asistencia técnica y capacitación.

Objetivo Nro. 2

Niños: Dentro de su desarrollo se ven involucrados no solo la familia sino todo el aspecto social que los rodea como la ética y relaciones interpersonales con compañeros de escuela y pares.

Actividades

1. Crear talleres de liderazgo
2. Fomentar el deporte natación (puesto que es una actividad que brinda beneficios físicos y también cognitivos) llevándolos a lugares adecuados.

Adultos mayores: por las desventajas que adquiere con el paso del tiempo como el decaimiento físico que lo pone más vulnerable a riesgos laborales y la falta de poder adquisitivo que lo pone en desventaja económica.

Actividades

1. Realizar actividades de mentes activas: ejercicios de agilidad mental
2. Realizar actividades de yoga
3. Realizar caminatas
4. Realizar ejercicios de relajación
5. Realizar talleres de Manualidades.

Objetivo Nro. 3

Fortalecer la estabilidad emocional del comunero y familia

Actividades

1. Taller sobre Integración Familiar
2. Terapia Familiar
3. Paseo al aire libre

Lograr mayor identificación del comunero y su familia con la empresa

Actividades

Celebración de días cívicos o fechas representativas

- Herranza Andina
- Día de la Mujer
- Día de la Madre

- Día del Padre
- Fiestas Patrias
- Aniversario de la Empresa
- Día de la Familia
- Día de la Juventud
- Navidad

Lograr que el comunero y su familia desarrollen una cultura preventiva y contribuyan al cuidado del medio ambiente.

Actividades

1. Taller sobre segregación de residuos sólidos para toda la comunidad.
2. Realizar campañas de salud preventivas.
3. Capacitación y campaña de sobrepeso y obesidad
4. Campaña de uso racional de energía eléctrica y de agua doméstica.

CAPITULO III

3.1 MARCO TEÓRICO

3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

El trabajo social es la participación en aspectos laborales y otros aspectos humanos como lo social, sanitario, personal y familiar, de los trabajadores de manera favorecedora, mediante gestión interna de un organización o empresa con el fin de lograr mejores resultados sobre los intereses de la misma empresa y la sociedad. Así lo definió el personal del Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid.

BIDDLE, William. 1971. Cuando se refiere al desarrollo de la comunidad, este término se enlaza con la facilidad de las personas que viven como un grupo unido para el bienestar de cada integrante. Este movimiento permite de los integrantes de la comunidad desarrollen mejor sus capacidades y personalidad. Esta acción de integrar el bienestar de uno como el bienestar de todos, implica también la continuidad del desarrollo de la comunidad.

Chaparro Maldonado, M. Y. y Urrea Canales, M. (2014), estableció un grupo de competencias que debe tener un trabajador social del área de gestión de talento humano, para lo cual su investigación cualitativa tomó como muestra a 48 trabajadores de diferentes empresas en Colombia que se dedican o tiene este cargo de trabajador social. Con la encuesta estructurada que tomó para obtener información del grupo de muestra el autor consiguió definir que este puesto de trabajo tiene 6 objetivos principales, los cuales están referido a velar por la calidad de vida, por los derechos, por un buen clima laboral de los trabajadores así como el desarrollo de este capital humano.

Unión Nacional de cajas familiares de Francia. 1973. Dentro del trabajo social se puede encontrar uno que nace dentro de la comunidad, que tiene como propósito la concientización de los miembros de una comunidad para el logro de soluciones a situaciones problemáticas o el mismo desarrollo social. Este proceso puede realizarse mediante la adaptación y administración de servicios, que tienen como cabeza de acción al agente trabajador social que permite la mejor dirección de estos objetivos comunes, dado su conocimiento. Se puede concluir que un trabajo social mejor hecho es aquel que se realiza de acuerdo a objetivos, y medios adecuados para lograrlos.

Arbeláez, B.M. 2008. En base a su formación académica el Trabajador Social podrá ser un mediador entre los niveles directivo y operativo de la empresa. Su formación también le permite mejorar la productividad en base al recurso humano disponible y sus capacidades que son identificadas mediante evaluación, teniendo en cuenta en todo momento que debe actuar con ética profesional, darse un perfil de investigador, conservar su capacidad crítica y reflexiva de la situación.

Galán (2013), defendió en su investigación que el aporte de un trabajador social si promueve el logro de los objetivos de la organización, para ello su estudio cualitativo tomó como instrumento de recolección de datos a la entrevista a profundidad, que fue llevada a cabo con una trabajadora social de una empresa automotriz en España. Quedó como resultado justificar la misión de los trabajadores sociales en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, ya que estos contribuyen a lograr los objetivos de la RSE.

MARCHIONI, Marco 1982. Se conoce por precedentes históricos que el único profesional encargado del trabajo en la comunidad solo era el trabajador social, sin embargo, con el paso del tiempo aparecieron nuevos cargos, nuevos profesionales que trabajan para el bienestar comunitario, tanto que el trabajo comunitario se divide en dos ramas.

- La organización de la comunidad
- El desarrollo comunitario

Lo comunitario se usa por lo menos en dos acepciones divergentes

1. Se asume la comunidad como destinatario de programas, prestaciones, proyectos.
2. Se asume la comunidad como protagonista del proceso que se quiere llevar adelante

3.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Las empresas comunales como toda empresa, son entidades que acuden a trabajadores sociales como parte de su fuerza de trabajo, dado como resultado oficialmente desde la promulgación de la Ley n° 14371, que establece que toda empresa que tiene más de 100 trabajadores debe contar con un ente encargado de relaciones industriales, es decir que acuda a problemas de carácter laboral o social. Esto se ratifica en el Decreto Supremo N° 009 de 12.07.1965, donde se especifica la obligación de un Trabajador Social.

La práctica social debe fundamentar en la teoría científica, que agrupa tres grandes factores como pilares relacionados, estos son la práctica social, la teoría y el método,

de manera que cualquier acción dada mediante esta práctica científica pueda servir realmente a la sociedad.

Federación Internacional de Trabajo Social (FITS). Además de las oportunidades de la Responsabilidad Social Corporativa, uno de los posibles escenarios es la acumulación de experiencia en diversos campos profesionales, como las relaciones laborales. La gama de programas, proyectos y servicios es amplia, y el trabajo social puede desempeñar un papel clave si reconoce que también es un campo profesional a través del que cumplir su misión de promover el cambio social, resolver los problemas de las relaciones humanas y fortalecer y liberar a las personas para mejorar el bienestar.

Mejía (2018) quiso determinar la relación que existe entre la Política de Bienestar Social Laboral y el clima organizacional de la empresa del Grupo Scharff S. A. Para cual organizó su investigación de manera descriptiva – explicativa, tomando como instrumento a la ficha técnica de la Escala de Clima Organizacional dirigido a una muestra de 599 colaboradores. Los resultados que obtuvo fueron negativos, ya que, el nivel de satisfacción sobre el plan de bienestar social laboral y el clima organizacional fueron bajos, reduciendo las respuestas a insatisfactorio.

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW), el trabajo social es una profesión que utiliza teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales para promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la liberación de las personas para aumentar el

bienestar.

CELATS, 1981. Explicó las directrices generales de la formación profesional en el Primer Encuentro de Trabajo organizado por el (Centro Latinoamericano de Trabajo Social) en la ciudad de Lima en 1981: “La preparación de un trabajador social debe consistir en poder responder ante las demandas de los empleados a los empleadores, considerando una base de políticas sociales que afirma el Estado y el mercado laboral”

Escobar (2018), se planteó conocer la intervención del trabajador social en el área de Bienestar Laboral de la CIA Minera Volcán, haciendo un estudio de alcance descriptivo y no experimental, recolectando la información mediante una entrevista no directiva o semi estructurada a un grupo de 6 trabajadoras sociales de la compañía. Los resultados que obtuvo pudieron concluir que la labor del trabajador social en esta empresa si es positiva sobre el desarrollo personal desarrollo personal, familiar y laboral de los colaboradores.

Ibarra Holgado, A y Ruiz Soto, K. (2016) determinaron la influencia de la gestión de Bienestar social sobre las condiciones laborales de colaboradores operativos de construcción de la empresa Graña y Montero, mediante una investigación descriptiva – explicativa, utilizando como instrumentos a la observación y encuestas hechas a un grupo de 484 colaboradores. Al finalizar el estudio pudieron determinar que esta influencia es positiva, ya que, el 70% de colaboradores señala, sin embargo, también existe una limitada participación de la empresa y una insuficiencia en el recursos humano para realizar las labores.

Ordoñez (2014), caracterizó la intervención profesional de las trabajadoras sociales de las empresas industriales de La Libertad, mediante una investigación de diseño descriptivo, adjuntado como grupo análisis a 57 trabajadoras sociales de las diferentes empresas industriales de la región. Los principales hallazgos del autor fueron que las trabajadoras sociales si intervienen a nivel de caso y grupo realizando actividades de promoción, investigación, administración y asistencia social, para beneficio de los colaboradores de la empresa y sus familias.

3.1.3 BASES TEÓRICAS

Valverde, L. 1990 El trabajo social no sólo ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos económicos, sino que también ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos sociales.

Luz Patricia Pardo y Patricia Arteaga publicaron en 2001 un libro que brindó muchas tareas que debe realizar un trabajador social como la detección de necesidades, protección de los derechos de los trabajadores, recreación, capacitación y desarrollo organizacional, comunicación, orientación y mediación en situaciones problemáticas, relaciones laborales e higiene y seguridad industrial. Resaltando en todas la importancia de incluir creatividad y liderazgo.

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) aduce que el trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Esto se puede dar también a través del ámbito empresarial, dado que existen también

las relaciones humanas dentro de una empresa, por lo que, se puede considerar como uno de los campos de acción de los trabajadores sociales.

Angélica Herrera (2004:205-208), describe el Trabajo Social en empresa como “Observar, reconocer y definir problemas o necesidades de los empleados en primer lugar, de la empresa y en conjunto de la organización desde un enfoque integral que incorpora aspectos psicológicos, económicos y sociales”. Asimismo la autora defiende que el trabajo social se refiere a generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio acciones socioculturales como la puesta en práctica de programas de atención social.

Pastor Seller, en 2004, A través de fórmulas creativas de asociación local, el trabajo social de la comunidad está relacionado con el desarrollo local, capaz de reunir los valores del desarrollo sostenible en un contexto globalizado de competencia que trasciende el valor económico como el único valor y filtra en todas las esferas de nuestras vidas. El trabajo social de la comunidad, según este autor, está relacionado con el desarrollo humano y requiere la integración del interculturalismo a través de la relación tolerancia/compromiso, así como la fortalecimiento de las colectividades y los territorios.

Kisnerman, 1998, El trabajo social, a diferencia de otras disciplinas sociales, es una práctica social auténtica en el sentido de que su práctica requiere un contacto directo y continuo con la realidad social a través del trabajo directo con y junto a las personas con las que colabora, donde se viven sus vidas diarias. Esto también la califica como profesión, con acción especializada basada en conocimientos, actitudes y habilidades

acreditadas, así como un grado de reconocimiento social e institucionalización, así como normas y licencias para la práctica. Obtenemos una identidad profesional participando en una disciplina y conociendo cómo actuar dentro de ella.

Barbero y Cortés (2011), señalan que el objetivo del trabajo en comunidad es reunir a la comunidad. Para ello, declaran la existencia de un conjunto de tareas (que denominaremos estrategias de intervención) destinadas a generar procesos de promoción y acompañamiento de la acción de la comunidad, así como de desarrollo social. Estas tareas son las siguientes:

1. Identificar necesidades del conjunto social que se está tratando
2. Promover un enlace con las personas, logrando en ellas la voluntad de satisfacer necesidades.
3. Establecer un conjunto colectivo, con tareas asignadas.
4. Establecer objetivos con prioridades identificadas.
5. Lograr un entusiasmo permanente en la organización.
6. Promover y facilitar la comunicación y relación en la empresa.
7. Apartarse y concluir

3.1.4 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Según Ander – Egg (2009), existen 3 alcances del trabajo social, primero porque designa la profesión de los trabajadores sociales, segundo, el corpus conceptual y la metodología que aplican; y el tercer alcance hace referencia a las formas operativas de la intervención frente a la realidad social. También menciona que existen dos tipos de funciones, la implementación de las políticas sociales y la intervención social.

✓ TRABAJADOR SOCIAL

Un trabajador social es una persona que trabaja en el campo de la acción social y tiene una amplia comprensión de las estructuras, los procesos y el comportamiento humano, que le capacita para:

- Intervenir en los problemas sociales a los que se enfrentan los individuos, las familias, los grupos, las organizaciones y las comunidades, ayudando, resolviendo conflictos y practicando la mediación.
- Incluirse cuando se formulan las políticas sociales.
- Promover la ciudadanía activa

Todo lo mencionado con el propósito de:

- Integrar a las personas socialmente, así como a los grupos que se pueden formar de ellas como familias, organizaciones y comunidades.
- La constitución de una sociedad cohesionada.
- Mejoramiento de calidad de vida.

Competencias profesionales:

- La capacidad de colaborar y valorar las necesidades y circunstancias de los individuos, las familias, los grupos, las organizaciones y las comunidades.
- Planificar, aplicar, evaluar y revisar la práctica social de trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, así como con otros profesionales.
- Ayuda a las personas a expresar sus necesidades, perspectivas y circunstancias.

- Actúa para resolver situaciones de riesgo que impliquen los sistemas de los clientes, así como los propios y los de los colegas de la profesión.
- Manejar y ser responsable de la práctica dentro de la organización, con supervisión y apoyo.
- Demostrar su capacidad para trabajar como profesional.

Fuente: Escuela Universitaria de Trabajo Social "Ntra. Sra. del Camino".

Universidad de Valladolid

✓ **EMPRESA COMUNAL**

Se refiere a la organización de una comunidad campesina para brindar un servicio dentro de las normativas del Estado, en esta organización tanto las responsabilidades como las ganancias obtenidas de la actividad se reparten equitativamente entre los miembros que la componen.

Laos y Valera presentan un tipo de empresas comunales más referidas a una que cumple con la ley respondiendo más a una lógica comunal, mientras que Helfgott y López presentan un tipo de empresa comunal más direccionada a la lógica empresarial, donde unos cuantos son los beneficiados. Para entender a qué se llamará empresa comunal en esta investigación, se retomarán algunos de los aspectos señalados por Zurita (1991), Chaquilla (1990), Vega (1989), Laos y Valera (1998), Del Pozo-Vergnes (2004), Helfgott (2009) y López (2010) porque indican características de las nuevas empresas comunales. Por lo tanto se afirma que la empresa comunal es una unidad empresarial de carácter autogestionario, que forma parte de la comunidad campesina (Zurita 1991) porque está formada por algunos comuneros.

La organización comunal es más que factible porque las personas que se unen para formarla comparten mismos objetivos (Del Pozo-Vergnes 2004), y están más que dispuestos a dar activos como fuerza de trabajo, máquinas y demás para que se ponga en marcha la actividad. En otras palabras, porque está vinculada tanto a la familia comunal como a la comunidad campesina de diferentes maneras, la empresa comunal se encuentra entre ellos. El vínculo económico está con el primero, mientras que el vínculo político-legal está con el segundo.

Estas empresas comunales surgen por la necesidad de empresas mineras de cubrir ciertos puestos de trabajo que no eran suficientes (López 2010).

Estas son algunas empresas comunales que sobresalieron debido al impulso del sector minero:

- Ecoferm Rancas (Pasco), con más de 300 trabajadores y gran maquinaria pesada como parte de su inventario, lleva de servicio más de 30 años.
- Ecofermo de Oyón, brinda servicios a diversas empresas mineras como Buenaventura, Iscaycruz, Raura y El Brocal.
- Ecofermy Yauli, que genera más de 600 puestos laborales dentro de la provincia de Yauli.

✓ **COMUNERO**

LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS, LEY N° 24656. Los transportistas son personas que nacieron en la comunidad, sus hijos que nacieron en ella y personas que se han integrado en ella. Para ser "comunero calificado" se requieren los siguientes requisitos:

- a) Ser comunero mayor de edad o tener capacidad civil;

- b) Tener residencia estable no menor de cinco años en la Comunidad;
- c) No pertenecer a otra Comunidad;
- d) Estar inscrito en el Padrón Comunal; y,
- e) Los demás que establezca el Estatuto de la Comunidad.

Se considera comunero integrado:

- a) Al varón o mujer que conforme pareja estable con un miembro de la Comunidad; y,
- b) Al varón o mujer, mayor de edad, que solicite ser admitido y sea aceptado por la Comunidad.

Para ambos casos, debe renunciar a la comunidad a la que pertenece si quiere ser de otra.

Todos los miembros de la Comunidad tienen derecho a utilizar los bienes y servicios de la Comunidad de acuerdo con el Estatuto de la Comunidad y los acuerdos de la Asamblea General. Los miembros de la comunidad cualificados también tienen derecho a votar y a ser elegidos para puestos en la comunidad, así como a participar en la Asamblea General con su voz y su voto.

✓ **INTERVENCION SOCIAL**

Martínez Román, M. (2003) en lo concerniente al trabajo social, la intervención social se refiere a la programación de actividades orientada hacia las personas, tanto de manera individual como a un grupo, dicha intervención se realiza con el objetivo de impulsar el desarrollo y el bienestar humano.

Para Carballada (2005), la intervención social es un mecanismo de mejora de las

condiciones, el cual realiza un papel de unificador y mediador a favor de la comunicación en problemas en el ámbito social e institucional.

Fantova (2007), se refiere a la intervención social como el ejercicio de acciones debidamente planificadas que buscan atender los requerimientos sociales, con el fin de obtener legitimidad oficial o social.

Ander Egg (2009). La define también como acciones, pero no con una organización completa, las cuales tienen también un interés social. El ejercicio de dichas acciones se realiza con el soporte de metodologías y procedimientos

✓ **BIENESTAR SOCIAL**

Keyes (1998), precisa al bienestar social como la evaluación del entorno social, según el autor, el bienestar social está comprendido de las siguientes cinco dimensiones:

- La integración social: Para Keyes “Es la relación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y la comunidad” por lo que corresponde a los vínculos de integración contruidos entre las personas en sus diferentes entornos, ya sea familiar, amical, entre otros. en sus familias,
- La aceptación social: Corresponde al sentido de identidad y aprobación que los individuos buscan en la sociedad, ello acompaña tanto los aspectos agradables, los desagradables, así como el nivel de compañerismo y empatía con las demás personas.
- La contribución social: Se refiere al aporte que ofrece cada individuo en la sociedad, el cual nace de la capacidad propia de la persona.

- La actualización social: Las condiciones y agentes que forman parte de la sociedad sufren cambios, enfocados en el cumplimiento de sus propósitos, y con ello la certeza de un avance confiando en sus capacidades.
- Coherencia social: Hace referencia al entendimiento de la relación de confianza de las personas en la sociedad considerando la actualización social, y su interés por los sucesos en el mundo.

3.2 TEORIA Y PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Como trabajadores sociales, nuestra participación se enfoca en la preocupación social, con acciones realizadas de manera decidida y coordinada para mejorar las situaciones de vida. Como efecto de la pandemia se han originado nuevos requerimientos en el ámbito corporativo y comunitario, dado que ya estamos en la era digital. Nuestra intervención no se ha paralizado por ello; por el contrario, ha obligado a nuestra práctica profesional a reinventarse; sin embargo, esto se basa en modelos de intervención dados por varios escritores de trabajo social años atrás.

Marco Marchioni piensa que el trabajo social comunitario tiene por finalidad cuatro acciones básicas: “a) Potenciar y fortalecer lo existente (...). b) Conectar lo existente (...); c) Atender las necesidades sociales de toda la comunidad (...); d) Mantener la seguridad, continuación y permanencia de estos procesos (...)” (2013). A la vez, plantea un procedimiento para el trabajo social comunitario siendo el pilar de funcionamiento la participación, como principio democrático en la sociedad (Marchioni, Morin y Álamo, 2013). Por lo mencionado, delimita a la intervención comunitaria como: Un planteamiento “político” con conveniencia social y alcance que incluye además situaciones críticas. Se ve como un refinamiento y ajuste de las políticas sociales existentes, en las que predomina el paradigma asistencialista de “servir a los usuarios”

y de hecho, elimina la posibilidad de que las personas participen activamente. En consecuencia, el único objetivo de la Intervención Comunitaria debe de ser ‘mejorar las condiciones de vida de las personas afectadas’. Las mejoras que se planteen estarán en función de la situación real de cada comunidad. Considerar el planteamiento es importante, ya que se asume la afirmación de que cualquier situación (particular y/o agrupada) es mejorable y evita el ‘peligro’ de vincular el trabajo comunitario a las comunidades marginales o a situaciones sociales extremadamente deficitarias (p. 58). Marchioni se refiere al proceso comunitario como la realización de actividades de manera reiterativa en la que la comunidad, los especialistas y la administración se encuentran en un constante proceso de entrenamiento, por lo que es tomado como un proceso de características inclusivas. El proceso se inicia con el interés de mejorar las condiciones de al menos uno de los tres agentes involucrados, este en un proceso dinámico y al mismo tiempo dialéctico, por lo que la interacción entre los agentes es constante (2010).

En la intervención profesional existen procedimientos metodológicos compuestos por un conjunto de etapas, en la que García Salord, S. (1997) en su libro “Especificidad y Rol en Trabajo Social”, enuncia cinco etapas básicas del proceso metodológico en trabajo social:

- Investigación: Hace referencia como una de las etapas iniciales del proceso de mediación, por lo que se toma como base el problema identificado al cual es necesario atender.
- Diagnóstico: Es la definición de las condiciones que favorecen la suscitación del problema.

- Planificación: Se recurre a la organización de las actividades en función del problema identificado, para esta etapa se debe especificar los medios necesarios, las acciones y el periodo de tiempo necesario para que las actividades planteadas logren enfrentar al problema.
- Ejecución: Consiste en la implementación de las acciones estratégicas a favor de la solución del problema.
- Evaluación: Esta etapa se realiza de manera constante a lo largo de la intervención como al final, para conocer su impacto se realiza una contrastación entre las metas de la intervención y los resultados obtenidos por dicha intervención.

Como parte de nuestro perfil profesional se estructuran algunos objetivos principales para abarcar la intervención en lo mencionado anteriormente, el cual, la Comisión Mixta del Perfil Profesional (Consejo General y áreas de conocimiento de trabajo social y servicios sociales) (2003), en su publicación “Perfil Profesional, Trabajador Social Siglo XXI” menciona las siguientes:

- Aportar a la reducción de las desigualdades y la inequidad social, mediante el ejercicio de acciones que contribuyan a la unificación social de las personas apartadas de la sociedad, las marginadas, los que se encuentran en riesgo, vulnerabilidad y en necesidad económica.
- Impulsar el desarrollo de habilidades de las personas para que su integración en la sociedad sea más rápida y eficaz.
- Movidos por la búsqueda del bienestar social y la adopción de mejores alternativas para la solución de conflictos, se debe dar soporte a las personas, familias, organizaciones y a la comunidad en general.

- Poner a conocimiento las diversas oportunidades que tienen a su disposición, e impulsarlos a que tomen acción para mejorar sus condiciones de vida sin que renuncien a la identidad de su comunidad.

Llevar a cabo cada uno de los objetivos mencionados asume dos tipos de intervención:

- Intervención directa: Es la que se lleva a cabo sin la existencia de intermediarios entre el trabajador social y la persona/grupo/comunidad. Los resultados de este tipo de intervención son relevantes.
- Intervención indirecta: Este tipo de intervención es la base, puesto que se incluye actividades de estudio, observación, sistematización, organización, valoración, coordinación y control.

3.3 ACCIONES METODOLÓGICAS

3.3.1 DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

Programa “Influenciando en el Desarrollo Personal Académico de los Comuneros e hijos de Comuneros”

3.3.1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Durante mi permanencia en ECOSERM RANCAS se identificó que el 90% de sus trabajadores son comuneros y/o hijos de comuneros, en cierta medida, eso es favorable para la comunidad. Sin embargo del porcentaje mencionado solo un mínimo de trabajadores ocupa cargos de jefaturas (en otros términos son pocos universitarios), otra gran cantidad son técnicos y también existe personal no calificado que laboran como peones o servicios de limpieza. Es preocupante porque si bien la empresa ha logrado capitalizar e ir mejorando su etapa empresarial, los comuneros e hijos de comuneros fueron llegando a un conformismo académico, donde

optaron por realizar carreras técnicas cortas o peor aún no estudiar nada y exigir un trabajo por el simple hecho de ser comunero.

3.3.1.2 OBJETIVOS

➤ Objetivo general de la propuesta:

Influir en la elección de una universidad en los jóvenes y adultos de la comunidad Campesina San Antonio de Rancas.

➤ Objetivos específicos de la propuesta:

- Brindar información y concientizar sobre la importancia de estar preparados académicamente, puesto que son ellos mismos quienes dirigirán la Empresa.
- Logra que la mayoría de los egresados del colegio Simón Bolívar logren ingresar a las universidades.
- Concientizar a los padres para que sean ellos los influyentes en la decisión de sus hijos de elegir una universidad para su crecimiento académico.

3.3.1.3 SECTOR AL QUE SE DIRIGE

A los comuneros jóvenes e hijos de comuneros de la Comunidad Campesina San Antonio de Rancas.

3.3.1.4. ESTABLECIMIENTO DE CONDUCTAS PROBLEMAS/METAS

La Empresa necesita de profesionales que lo dirijan, sin embargo por el conformismo de sus comuneros e hijos de comuneros esto no está siendo posible. Por ello la meta es lograr que en el presente año la mayoría de

egresados del colegio de Rancas opten por presentarse a la universidad. Ya que gracias a un convenio con la minera se tiene 10 becas universitarias.

3.3.1.5. METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN

Centrado en la tarea es el modelo de intervención que se aplica, este es un modelo orientado a las respuestas eficaces y breves que contienen objetivos específicos encaminados a resolver un problema.

El mencionado programa consiste en organizar 08 charlas vocacionales y/o motivacionales más algunas dinámicas tanto para padres como para los estudiantes del Colegio Simón Bolívar Rancas.

También, se darán las charlas a los trabajadores (comuneros) cuando se visita sus frentes operacionales que generalmente se realiza de manera mensual.

El programa pretende que se logre utilizar las 10 becas integrales que nos ofrece la minera

En las mencionadas intervenciones utilizaremos la técnica del medio digital, a través de las plataformas virtuales de Zoom, Meet y otros , realizando las exposiciones virtuales.

3.3.1.6 RECURSOS

- Recursos profesionales:

El equipo de trabajo estará conformado principalmente por la trabajadora social, quien solicitará el apoyo de profesionales expertos

en temas académicos para complementar las mencionadas charlas.

- Recursos materiales:

Medio digital a través de las plataformas virtuales:

- Correos electrónicos.
- Grupos de WhatsApp
- Plataforma Zoom, Meet y otros.

3.3.1.7 PROCEDIMIENTO

El programa se desarrollará de manera clara y sencilla, el cual tiene por objetivo dar respuesta al problema dentro de un tiempo límite.

3.3.1.8 ACTIVIDADES

- ✓ Dinámica 1. De presentación. También llamada de iniciación de grupo permite mediante un sencillo juego el acercamiento y contacto con las personas que son desconocidas para nosotros.
Las dinámicas de presentación nos ayudan a conocer más a nuestra población objetiva y poder reconocer algunas características mínimas.
 - Presentación del Trabajador Social y los especialistas.
 - Presentación de los alumnos y/o padres de familia.
- ✓ Dinámica 2. De motivación. Las dinámicas de motivación son aquellas que ayudan al grupo a desestresarse, divertirse, relajarse, pasarla bien y crear un ambiente adecuado.
- ✓ Aplicación de Test. Las pruebas iniciales ayudan a reconocer el estado mental de los trabajadores como su personalidad, intereses y potencialidades.

- ✓ Especialista. Se debe enfocar en el proceso y no solo en los resultados. Es muy interesante recordar que el estudio realizado para conseguir resultados no es tan duradero como el aprendizaje adquirido durante el proceso. Los procesos permanecen siempre en la memoria.
- ✓ Especialista. Variación de estímulos. La metodología didáctica y las nuevas tecnologías son suficientemente ricas en posibilidades como para que se ponga en funcionamiento sus mecanismos de creatividad y pueda variar los estímulos, las actividades y las situaciones de aprendizaje.
- ✓ Especialista. Promover la práctica independiente. Encontrar el equilibrio entre la atención y guía
- ✓ Especialista. Señalar las posibilidades de éxito. Ya que cuando se encuentra éxito se anima mejor al grupo y el fracaso es su opuesto
- ✓ Dinámicas de trabajo en equipo. Ayudan a generar un ambiente de confianza, lograr la participación de todos. El objetivo de las dinámicas de es aprender a trabajar y realizar actividades en grupo, favoreciendo la colaboración de todos los miembros.
- ✓ Seguimiento, evaluación y monitoreo de resultados. Se realizará después de ver la cantidad de ingresantes a universidades tanto de Pasco como a nivel nacional.

3.3.1.9 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																				
ACTIVIDADES 2022	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOST				SET			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Dinámica de presentación		X																		
Dinámica de motivación			X																	
Aplicación de test						X														
Taller: Orientar hacia el proceso, más que hacia el resultado							X													
Taller: Variación de estímulos										X										
Taller: Promover la práctica independiente											X									
Taller: Señalar las posibilidades de éxito														X						
Dinámicas de trabajo en equipo															X					
Seguimiento, evaluación y monitoreo de resultados.																		X	X	

3.3.1.10 PRESUPUESTO

Se tramitará con el presidente de la comunidad para que nos facilite el usuario de la plataforma Zoom, para evitar costos en cuanto a plataformas virtuales.

Algún otro gasto adicional, lo asumirá la Empresa.



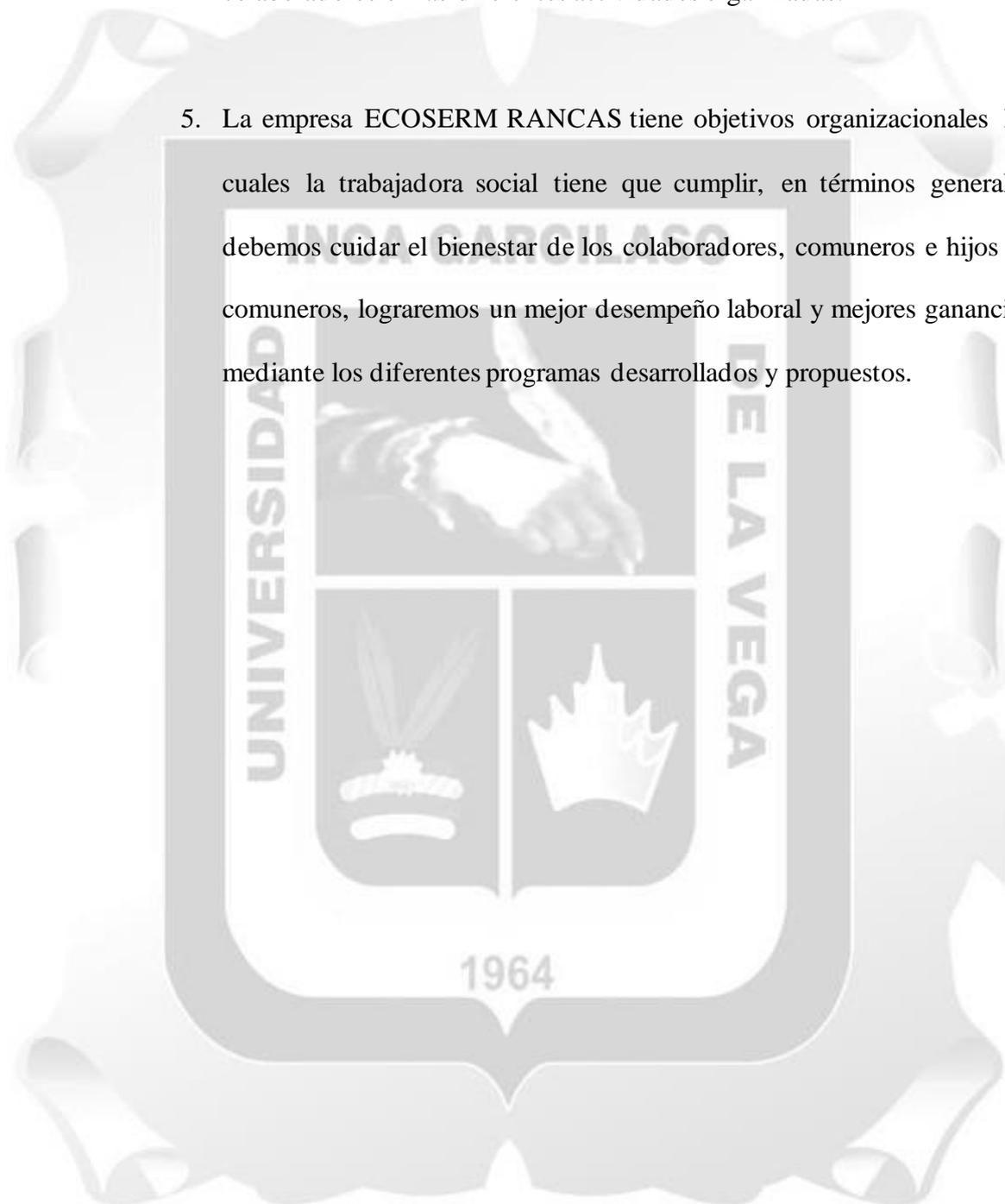
CAPITULO IV:
PRINCIPALES CONTRIBUCIONES
CONCLUSIONES

En la Política Social de las empresas y más aún en empresas comunales, el trabajador social es un elemento importante. No hay que olvidar que las empresas comunales manejan un Sistema Social complejo, donde todos sus elementos deben estar integrados y por lo que respecta al elemento humano, tiene que proporcionársele la mayor cota de desarrollo profesional y de Bienestar Social. De acuerdo a lo descrito mencionaremos cinco conclusiones finales:

1. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, comuneros e hijos de comuneros es nuestro objetivo principal como trabajadora social en la empresa ECOSERM RANCAS.
2. Actualmente por encontrarnos en época de pandemia, como trabajadora social realizamos más labores de asistencia, principalmente tenemos que cubrir las necesidades básicas de salud y economía.
3. Como trabajadora social debemos conseguir que las personas logren resolver sus problemas sociales por sí solos, obtendremos ello brindando capacitaciones y realizando actividades de integración en la empresa, enseñaremos adquirir habilidades y buscar métodos para el manejo de sus problemas.

4. Tener un buen clima laboral dentro de la empresa depende mucho de cómo la trabajadora social promueve la participación activa de los colaboradores en las diferentes actividades organizadas.

5. La empresa ECOSERM RANCAS tiene objetivos organizacionales las cuales la trabajadora social tiene que cumplir, en términos generales debemos cuidar el bienestar de los colaboradores, comuneros e hijos de comuneros, lograremos un mejor desempeño laboral y mejores ganancias mediante los diferentes programas desarrollados y propuestos.

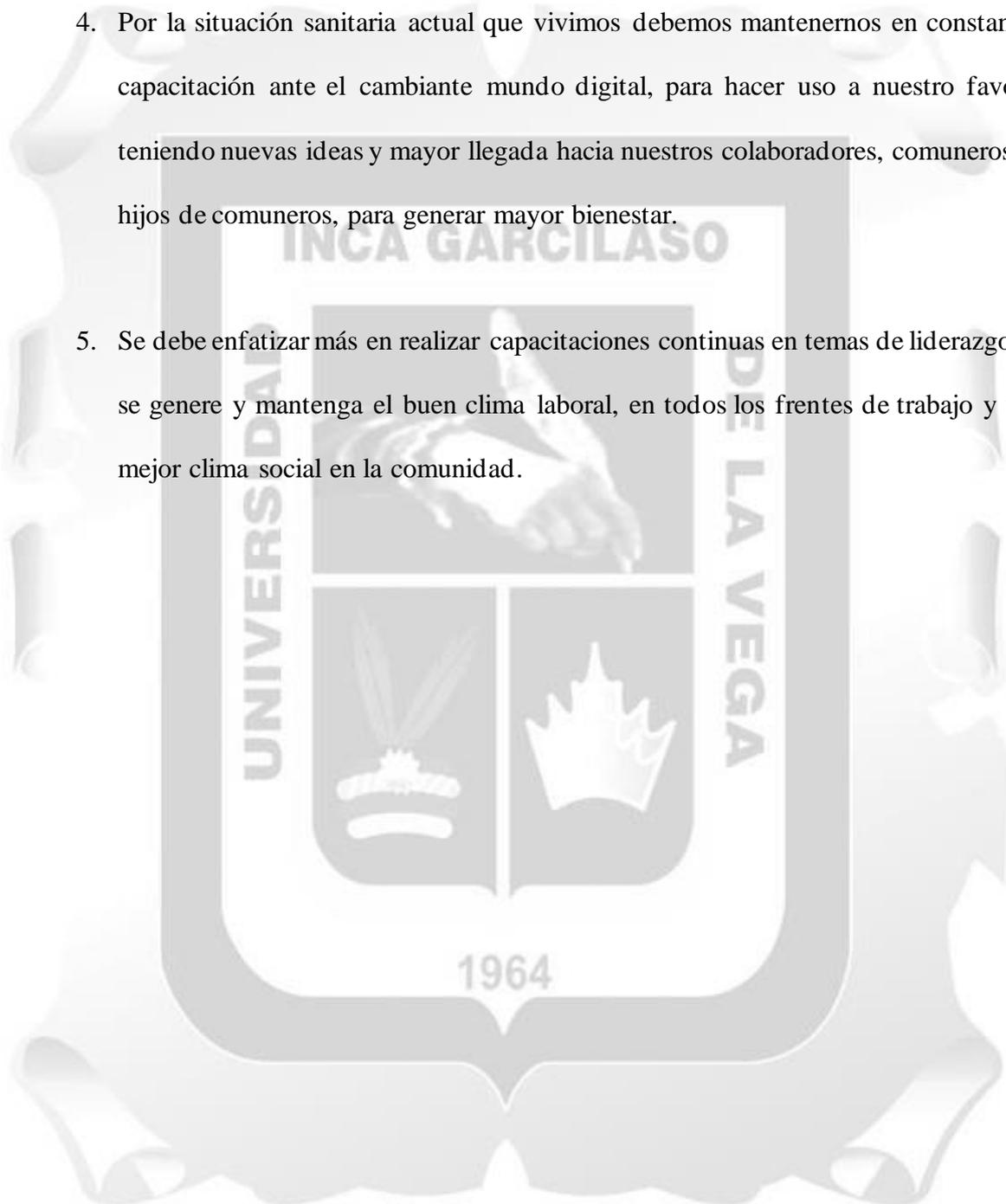


RECOMENDACIONES

En la Empresa ECOSERM RANCAS, intentaremos revisar y reflexionar sobre la visión actual de la intervención tanto comunitaria como empresarial, lo que permite revisar el concepto de comunidad y empresa comunal con el que acuden quienes realizan intervenciones, así como las localizaciones políticas y los posicionamientos éticos implicados en el trabajo social comunitario y empresarial. Asimismo, pretendemos cuestionar los enfoques teóricos y metodológicos implementados en los escenarios complejos, diversos y heterogéneos que existe, reflexionando sobre la dimensión ético-política del trabajo social con las comunidades y empresas comunales y sus capacidades de transformación de lo social, especialmente en el aspecto académico de los comuneros e hijos de comuneros, para ello recomendamos lo siguiente:

1. Trabajar más con los hijos de comuneros (desde la época escolar primaria) y motivar para que estudien carreras universitarias.
2. Incentivar a los colaboradores a actualizarse y/o capacitarse, sobre todo ahora que se utilizan las plataformas virtuales, que es un gran aporte para el aspecto académico, ya que pueden desarrollarse académicamente sin necesidad de realizar viajes largos.

3. La empresa debe brindar mayor incentivo y facilidades para mayor desarrollo académico de sus trabajadores.
4. Por la situación sanitaria actual que vivimos debemos mantenernos en constante capacitación ante el cambiante mundo digital, para hacer uso a nuestro favor, teniendo nuevas ideas y mayor llegada hacia nuestros colaboradores, comuneros e hijos de comuneros, para generar mayor bienestar.
5. Se debe enfatizar más en realizar capacitaciones continuas en temas de liderazgo y se genere y mantenga el buen clima laboral, en todos los frentes de trabajo y un mejor clima social en la comunidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Revista Energiminas:

<https://energiminas.com/casos-de-exito-tres-empresas-comunales-que-aprovechan-el-impulso-de-la-mineria-moderna-y-formal/>

- lamula.pe

<https://transforma.lamula.pe/2020/10/26/empresa-comunal-oportunidad-para-general-valor-compartido-y-prosperidad-comunita>

- Basantes, M. (2017). Modelo de gestión de Trabajo Social en Recursos Humanos para la empresa Marriott S.A. (Componente práctico del examen complejo, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador).

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8059>

- García Martínez, J., Muñoz Chavarría, M. y Zapata Bolívar, S. (2015). Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía colombiana, Corbeta y/o Alkosto S.A. (Programa Trabajo Social, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello / Colombia).

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5352/TTS_GarciaMartin_ezJohana_2015.pdf

- Chaparro Maldonado, M. y Urra Canales, M. (2014), Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. Revista Tendencias & Retos,

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4924414>

- Galán, E. (2013). La necesidad del trabajador social en la Responsabilidad Social Empresarial. (Curso de adaptación al grado en Trabajo Social, Universidad Internacional De La Rioja, Zaragoza / España).

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/1932>

- Ander-Egg, E. 1975. Del Ajuste a la Transformación: Apuntes para una Historia del Trabajo Social. Editorial ECRO. Buenos Aires –Argentina.
- Aylwin, N.; Jiménez, M.; Quezada, M. 1981. Un enfoque operativo de la Metodología de Servicio Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires. Argentina.
- Faleiros, V. 1992. Trabajo Social e instituciones. Editorial Humanistas. Buenos Aires.
- Moix, M. 2006. La Práctica del Trabajo Social. Editorial Síntesis. España.
- Rocha, N. 2001. Formación profesional del Trabajador social en Bolivia. En Acción crítica N° 40. CELATS ALAETS. Diciembre Lima –Perú.

<https://www.fao.org/3/t3666s/t3666s04.htm>

- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Definición Global de Trabajo

Social. (Consultado el 24 de marzo del 2021).

<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

- Trabajo social comunitario: perspectivas teóricas, metodológicas, éticas y políticas

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/42891/1/T38834.pdf>

- Comisión Mixta del Perfil Profesional (2003). Perfil Profesional, Trabajador Social Siglo XXI. Consejo General y áreas de conocimiento de trabajo social y servicios sociales.

https://issuu.com/guadadena69/docs/perfil_profesional_trabajador_social_siglo_xxi

- Martínez Román, M.A. (2003). Consideraciones generales: relaciones del Trabajo Social con el bienestar social, Estado de bienestar, política social, servicios sociales, diferenciación de conceptos. Introducción al Trabajo Social. Madrid, Alianza.

- García Salord S. (1997) Especificidad y Rol en Trabajo Social. Editorial Humanitas.

https://www.academia.edu/24244207/Especificidad_y_rol_en_trabajo_social