

EL ROL ADMINISTRATIVO DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUAS ETAC 2023

por Pamela Jazmin Huertas Quiri

Fecha de entrega: 23-jun-2023 06:48a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2121375583

Nombre del archivo: T-SUFICIENCIA_-_T.S_PAMELA_HUERTAS.pdf (2.37M)

Total de palabras: 9905

Total de caracteres: 55049



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

¹
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

EL ROL ADMINISTRATIVO DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN
RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUAS ETAC 2023

¹
TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Bachiller: Huertas Quiri Pamela Jazmin

ASESORA:

Dra. Delgado Castillo, ¹ Gisella Yanire

Lugar, junio 2023

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo a futuros(as) colegas que seguirán aportando a la carrera y a la sociedad con nuevas investigaciones y experiencias, con el propósito de generar cambios significativos en la vida de cada ser humano.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios quien me da vida para poder cumplir mis sueños y metas en beneficio del prójimo. También a mis padres, hermanas, mi pareja y a toda mi familia quienes con su apoyo y palabras de aliento me fortalecen día a día para culminar con éxito cada meta trazada. Un agradecimiento especial a mi asesora Gisella Delgado por toda su guía y orientación. Agradecer también a la empresa Gruas ETAC PERU por las facilidades y el apoyo en el presente trabajo.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Este trabajo tiene como propósito reafirmar la importancia de los profesionales del Trabajo Social en el mundo empresarial en este caso en la empresa Gruas ETAC, donde veremos a detalle la metodología, herramientas y funciones a utilizar en los diferentes procesos administrativos y operativos como parte del equipo de recursos humanos, considerando que la profesión cumple un rol importante generando el bienestar colectivo.

En el presente trabajo se utilizará la intervención por medio de tareas que se basa en el rol o funciones que desempeña la trabajadora social, seguiremos también el paso a paso del método básico que nos permitirá obtener los resultados requeridos. Al final se brindarán las conclusiones y recomendaciones en beneficio del bienestar común en la empresa.



Palabras clave: Rol administrativo, Bienestar, Recursos Humanos, Planificación, Empresa.

THE ADMINISTRATIVE ROLE OF THE SOCIAL WORKER IN HUMAN
RESOURCES ²⁷ FOR THE IMPROVEMENT OF THE WELFARE OF THE WORKERS
OF THE COMPANY GRUAS ETAC 2023

ABSTRACT AND KEYWORDS

This work ⁴¹ aims to reaffirm ⁴² the importance of Social Work professionals in the business world in this case in the company Gruas ETAC, where we will see in detail the methodology, tools and functions to be used in the different administrative and operational processes as part of the human resources team, considering that the profession plays an important role in generating collective well-being. In the present work the intervention will be used by means of tasks that are based on ³⁷ the role or functions that the social worker performs, we will also follow the step by step the basic method that will allow us to obtain the required results. ²⁴ At the end, the conclusions and recommendations will be provided for the benefit of the common welfare in the company.

Keywords: Administrative role, Well-being, Human Resources, Planning, Company.

INDICE

1 CAPÍTULO I: Aspectos generales.....	9
1.1 Descripción de la empresa Gruas ETAC.....	9
1.1.1 Historia de Gruas ETAC.....	9
1 1.1.2 Descripción del servicio.....	9
1.1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico.....	10
1.1.4 Actividad general.....	11
1 1.1.5 Misión y visión.....	11
1.1.6 Organigrama de la empresa.....	13
Capitulo II: Descripción general de la experiencia.....	16
2.1. Marco Teórico de Trabajo social.....	16
2.1.1. Área de intervención general.....	17
2.1.2. Área de intervención del ejercicio profesional.....	17
2.1.3. Función General.....	19
1 2.1.4. Funciones Específicas.....	19
2.2. Marco teórico de variables.....	20
1 Capitulo III: Fundamentación del Tema elegido	
3.1.1 Teoría y práctica en el desempeño profesional.....	24
3.1.2. Antecedentes Internacionales.....	24
3.1.3. Antecedentes Nacionales.....	26
3.1.4. Método de intervención profesional.....	28
3.1.5. Modelos de intervención.....	33
3.1.6. Nivel de intención.....	34
3.1.7. Técnicas e instrumentos.....	35

3.1.8. Programas desarrollados en el ejercicio profesional.....35

Capitulo IV

4.1. Logros obtenidos.....40

4.2. Conclusiones.....40

4.3. Recomendaciones.....40

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

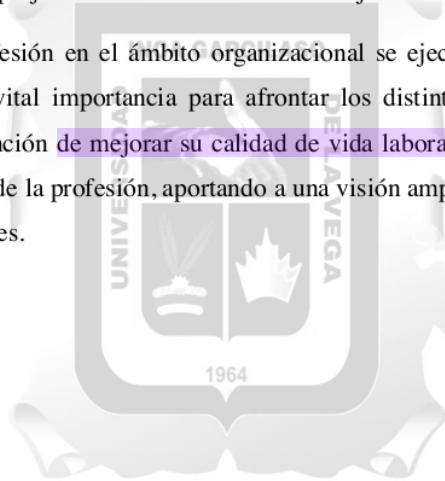


INTRODUCCIÓN

La presencia del **trabajo** social en empresa surge a través de la búsqueda por satisfacer las necesidades del trabajador que incluyan las buenas condiciones de trabajo, promoviendo el crecimiento y desarrollo social. Actualmente la presencia de la trabajadora social en empresa se define como parte fundamental en el proceso de adaptación de los trabajadores bajo las políticas de la misma. La trabajadora social se mueve bajo las siguientes necesidades; comunicación interna, mediación, eliminación de riesgos laborales, ejecución de planes, coordinaciones administrativas, elaboración de actividades, gestión de voluntariados, etc.

En el presente trabajo podremos visibilizar la metodología, técnicas y fases que podremos usar para la coordinación de actividades, proyectos y programas que atiendan alguna problemática que esté perjudicando el bienestar del trabajador.

El rol de nuestra profesión en el ámbito organizacional se ejecuta dentro de recursos humanos, siendo de vital importancia para afrontar los distintos problemas de cada trabajador **con la intención de mejorar su calidad de vida laboral**. Todo lo mencionado enriquece el ejercicio de la profesión, aportando a una visión amplia y aportando solidez en la toma de decisiones.



CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Gruas ETAC pertenece al rubro de construcción que se dedica a la venta y alquiler de gruas, materiales de construcción, artículos de ferretería, entre otros que son usados en proyectos de construcción.

1.1.1 HISTORIA

El nombre de ETAC significa, empresa técnica asesora de la construcción y fue creada el 15 de agosto del año 2008 tuvieron su primera oficina en san isidro y con su base principal en el callao como almacenamiento de grúas y materiales, con el propósito de centralizar sus unidades se trasladaron al distrito de villa el salvador una zona industrial de almacenamiento donde también están ubicados Ripley, Saga Falabella entre otras empresas. Su razón social en SUNAT es GRUAS ETAC PERU S.A.C con el RUC 20492134091, con domicilio fiscal, Av. El sol Mz. J-1 lote. 1B (cruce con calle los forestales) Lima, Villa el salvador.

Representan marcas líderes como POTAIN, GROVE, STROS y BOSCARO, en Chile, Perú, Colombia, próximamente en Ecuador y Bolivia, con principales socios como la empresa NALAC S.A creando alianzas en 2008. Están próximos a cumplir 15 años en el mercado peruano, convirtiéndose poco a poco en el mayor distribuidor de importantes empresas constructoras.

Teniendo como representante a Carlos Vicente Villacorta Canessa, Gerente General, ETAC más allá de buscar la excelencia en el servicio también se centra en su gente como principal motor de desarrollo, con su talento y compromiso, logran tener un crecimiento sostenible y responsable en los países donde opera.

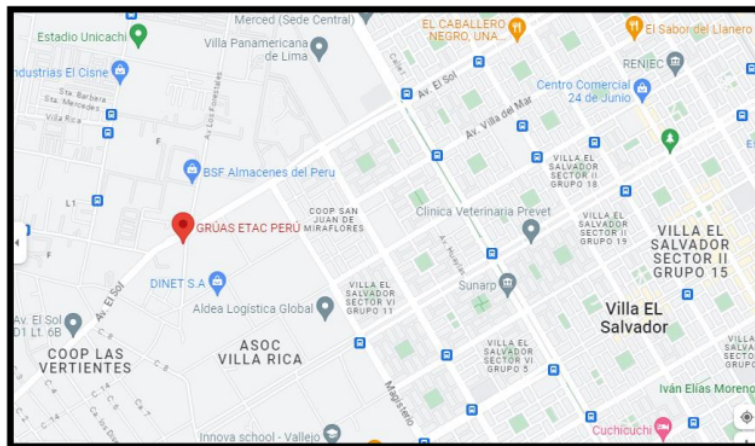
1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Gruas ETAC dirige sus servicios al rubro de la construcción y minería, logrando altos estándares de calidad y una importante preocupación por la seguridad en la operación de sus equipos. Cuentan con más de 840 proyectos realizados, más de 87 equipos y 184 trabajadores actualmente. Además, cuentan con un gran equipo de profesionales entre operadores de grúas y técnicos comprometidos y calificados manejan rigurosos procedimientos internos, supervisión directa en las obras y el mejor servicio de mantenimiento de post venta.

ETAC con el propósito de brindar excelencia basa sus procesos en las certificaciones obtenidos como ISSO 9001, 14001, 45001, próximamente por obtener su certificado anticorrupción.

6
1.1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO
UBICACIÓN GEOGRAFICA

Dirección: Av. El Sol 2295, Villa EL Salvador 15842



CONTEXTO SOCIECONOMICO

En Gruas ETAC cuentan con 184 trabajadores, 51 son personal en régimen construcción civil y 133 en régimen general, de los cuales 23 son personal femenino y 161 personal masculino. Tienen registrados 34 trabajadores casados y 150 trabajadores solteros de los cuales se contempla que 96 trabajadores son padres y 5 trabajadoras son madres con un registro de 130 derechohabientes menores de edad.

1.1.4 ACTIVIDAD GENERAL

Se dedican a la asesoría y suministro de equipos de izaje para el montaje de equipos en el de la construcción y minería a través de la venta y alquiler de las marcas antes mencionadas. Su mayor negocio es el alquiler de gruas torre, gruas hidráulicas y accesorios de grua.

1.1.5 MISIÓN Y VISIÓN

Gruas ETAC ¹⁷ es una Empresa que está en constante crecimiento y desarrollo empresarial ¹⁸ que son de beneficio a sus clientes y trabajadores. Están calificados y tienen eficiencia lo que les permite ser sustentables generando seguridad laboral en sus trabajadores, sin descuidar la seguridad y el cuidado al medio ambiente. Gruas ETAC dentro su cultura cuenta con los siguientes objetivos que refuerzan el lineamiento de la empresa:

Pilar Transparencia: En Gruas ETAC tienen la capacidad de aceptar sus errores sin responsabilizar a otros, cumpliendo las normas y dando el ejemplo a través de sus acciones. Resuelven los conflictos sin descalificar a sus compañeros, promoviendo buenas relaciones laborales, lo cual lleva al reconocimiento. Mencionar también la lealtad que tienen con el personal que no esté presente en alguna reunión y/o evento.

Pilar Confiabilidad: Los trabajadores opinan con fundamentos sin incitar a los rumores rechazando el doble discurso y haciéndose cargo de cada compromiso de inicio a fin.

Pilar Flexibilidad: El personal se adapta a las circunstancias respetando y escuchando las propuestas de mejora que pueden surgir tanto de algún jefe como del personal administrativo u operativo. Dan soluciones flexibles, pero ajustadas a los procesos y estándares de calidad, trabajando entre las áreas para apoyar los objetivos comunes de ETAC.

Pilar Agilidad: El personal es proactivo y resuelve cualquier inconveniente de manera rápida y acertada, priorizan el cumplimiento de los objetivos en tiempo, alcance y presupuesto. Responden a sus clientes externos e internos en forma oportuna, ágil y eficiente.

Pilar Compromiso: Los trabajadores están dispuestos a realizar lo necesario para cumplir sus compromisos, están en constante capacitación para reflejar calidad en el servicio que brindan. En el ámbito de la cultura hablan positivamente de la empresa porque están orgullosos del grupo. Adicional a ello actualmente cuentan con una estrategia 2023-2025 donde se detalla la formación de un Gobierno Corporativo que organizará la aplicación de políticas, procesos y estructuras que los guiarán hacia mejores decisiones con el propósito de cumplir sus objetivos.

La creación del gobierno corporativo permitirá lo siguiente: Actuar como una empresa multinacional unificando criterios en los tres países donde operamos Perú, Chile y Colombia, velando por el cumplimiento de sus objetivos estratégicos integrando las visiones de las distintas áreas. Se ha creado un directorio internacional apoyado por tres directorios locales y seis comités estratégicos:

Comité Diversificación: Buscan desarrollar una gama de productos y servicios que complemente el negocio de Gruas Torre.

Comité Cobertura: Desean generar entendimiento, planificación y apertura de cobertura en nuevos países.

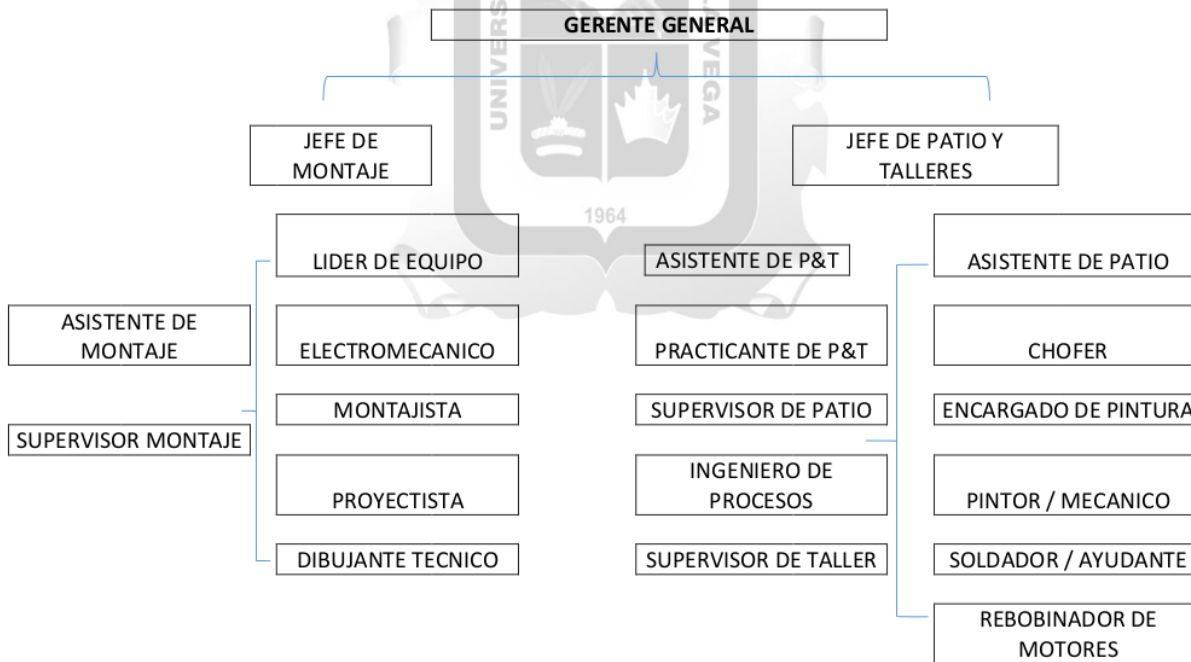
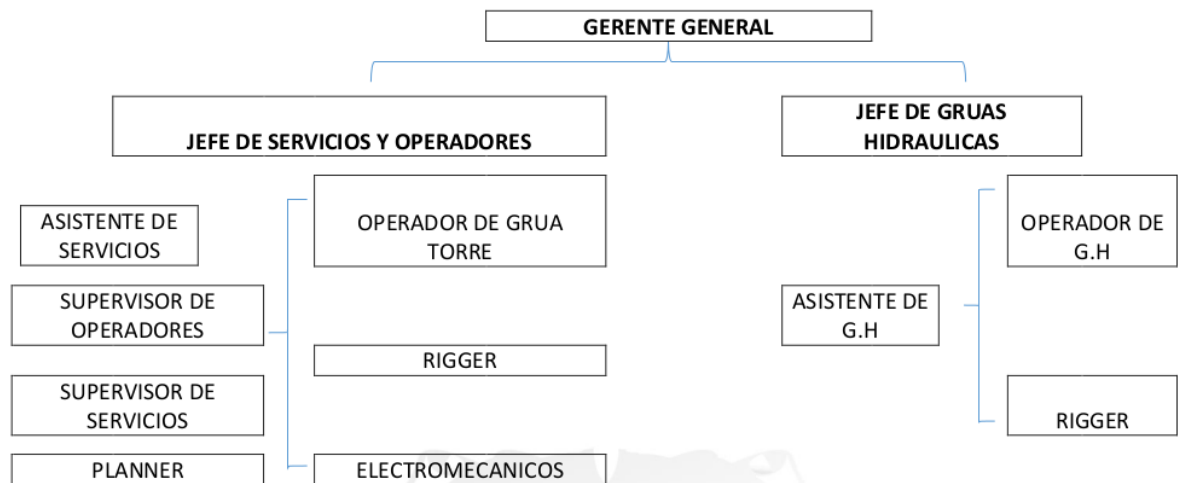
Comité de Segmentos y Gestión de clientes: Buscan potenciar la experiencia de los clientes.

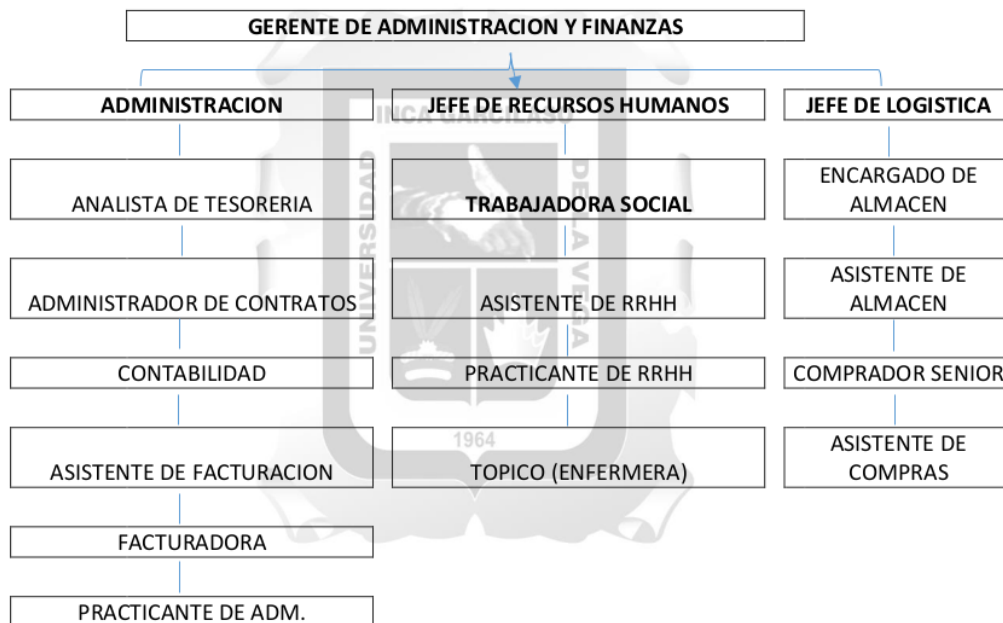
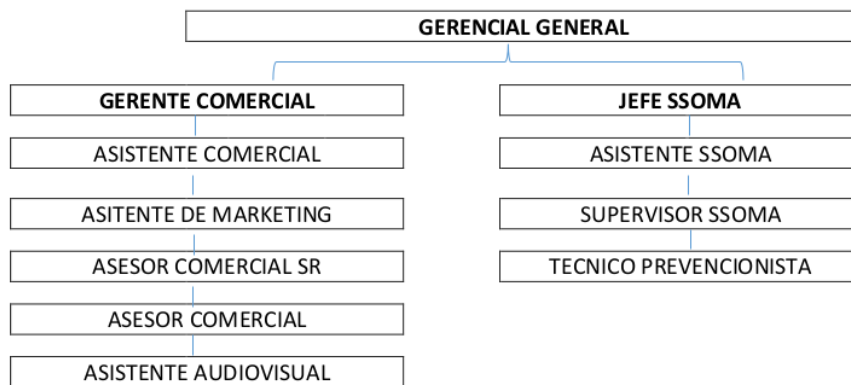
Comité de Excelencia Operacional: Buscan garantizar la eficiencia operacional.

Comité de Procesos y Sistemas: Buscan asegurar el soporte y conocimiento de los sistemas.

Comité de Personas: Buscan potenciar la colaboración, el desarrollo de habilidades ²⁹ y la mejora continua de los equipos de trabajo.

ORGANIGRAMA GENERAL





34

Dentro de la Gerencia de administración se encuentran las áreas de finanzas, contabilidad, recursos humanos y logística. En finanzas cuentan con una analista de tesorería, administradora de contratos, asistente de facturación y facturadora y por último una practicante de administración quienes velan por los pagos y cumplimiento de facturación correspondiente entre otras funciones. En contabilidad siendo un área de personal externo cuentan con una contadora, un asistente de contabilidad y dos practicantes de contabilidad trabajan de la mano con la administración por los servicios contables.

En el área de logística se encuentra la jefa de área, un encargado y asistente de almacén, una compradora senior y su asistente de compras, quienes gestionan cotizaciones, servicios, adquisición de equipos, mantenimiento, etc.

Dentro de Recursos Humanos se cuenta con la jefatura quien vela por que se cumplan los procesos y objetivos del área, la Trabajadora Social quien realiza funciones en beneficio del trabajador bajo los procesos de la empresa, las actividades del año, etc., asistente de recursos humanos quien ve planillas de construcción civil, ingreso y seguimiento del personal y la practicante de recursos humanos quien realiza el seguimiento a nuevos ingresos, asistencia, etc., por otro lado, cuentan con el área de tópicos trabajando de la mano con la Dra. Ocupacional y enfermera.



5

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA:

GRUAS ETAC se caracteriza por la capacitación constante de todo su personal y de planificar actividades de mejora sea de integración o informativa tanto para los trabajadores como para sus familias. El ingreso formal de mi puesto a recursos humanos se dio en 2022 la labor se centra en el cumplimiento de procesos, actividades y gestiones en beneficio de la empresa y el trabajador, alineados a las políticas internas y bajo las responsabilidades laborales del empleador.

2.1. Marco Teórico de Trabajo Social

Trabajo Social motiva al cambio, generar desarrollo social, impulsa la justicia social y se cerciora de hacer que se cumplan los derechos humanos y potencia la responsabilidad social.

Tiene una gran influencia de la metodología científica dado que nos invita a investigar, prevenir, educar, fomentando la participación del ser humano ante su propio cambio de vida lo que trae como resultado un estado de bienestar.

El autor define la profesión como: *“toda actividad consciente, organizada y dirigida, ya sea individual o colectiva, que tiene por finalidad actuar sobre el medio social para mantener una situación, mejorarla o transformarla”* (Ander Egg, 1984, p. 21-22).

En sus muchas investigaciones Ezequiel Ander Egg nos menciona que el Trabajo Social tiene tres ejes; metodología, método y principios básicos de actuación, junto a ellas tres fases históricas como la etapa asistencialista, etapa de servicio y como tal el Trabajo Social. Señala también que mediante la intervención se contribuye al conocimiento y transformación de realidades sociales, lo que genera la participación del ser humano en su propio desarrollo social.

Ander-Egg (1986, p.461-462) menciona lo siguiente:

Una de las principales funciones del trabajador social es contribuir a la sensibilización y organización de la persona, grupo y/o comunidad, y la comparte con otros profesionales en diferentes esferas, por ejemplo, están las siguientes funciones específicas; el diseño, ejecución y evaluación de programas que contribuyen a la transformación social.

Podemos ver entonces como la profesión se presenta en el trabajo individual, el trabajo con grupos y el trabajo comunitario bajo el estudio, programación, ejecución y evaluación que nos guían hacia la ejecución de programas, que se pueden dar en diferentes campos como salud, empresa, educación, vivienda, comunidad, legal, entre otros, y de acuerdo con lo mencionado tiene funciones y roles a realizar.

2.1.1. Área de intervención general:

Ley del ejercicio profesional de la Trabajadora Social

Tenemos una Ley Nacional que direcciona nuestra profesión y tiene las siguientes determinaciones.

Rol de la Trabajadora Social

Se puede deducir que el Trabajo Social tiene una visión holística de los procesos, eso quiere decir que abarca de manera más amplia los aspectos del ser humano promoviendo los derechos.

Especialidades donde se desarrolla el Trabajo Social

La profesión se desarrolla en el ámbito de la salud, comunidad, legal, educativo, familia, deporte, entre otras.

Requisitos de la profesión

Para ejercer se requiere del título profesional por medio de la realización de una tesis o suficiencia profesional y estar habilitados en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

Las funciones de la trabajadora social son las siguientes según la Ley

Formamos parte de la gestión, como un proceso de programación, ejecución y evaluación hacia la proyección de planes y programas con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral en empresa públicas y privadas. Todas las funciones van acorde a las necesidades de la empresa sea pública o privada.

Derechos de la Trabajadora Social

Como todo profesional tienen derecho a gozar de los beneficios acordes a la ley laboral. Deben contar con un espacio adecuado que les permita desarrollar sus funciones. Recibir una remuneración acorde al puesto y al nivel académico.

2.1.2. Área de intervención del ejercicio profesional

La trabajadora Social en el ámbito organizacional: En la actualidad la profesión presenta una gran alternativa de presencia en empresa, esto se debe a la versatilidad de las funciones que realiza. En el mundo laboral nuestra postura es la de ser mediadores entre el trabajador y empleador, entendemos que muchas veces se necesita analizar con mucho cuidado las problemáticas de manera que podamos prevenir el incumplimiento de los derechos y políticas establecidas que en un sentido opuesto podría perjudicar las relaciones laborales.

Dimensiones en empresa

Socio familiar: Abarca todo su entorno familiar.

Emocional: Ejecución de habilidades blandas.

Mental: Bienestar desde el ámbito psicológico.

Económica: Estabilidad remunerativa.

Espiritual: Equilibrio con su entorno.

Cultura organizacional en empresa

Cultura Colaboradora, se orienta al deseo de los trabajadores por pertenecer a una empresa desde el aspecto familiar, personal, brindándole satisfacción personal y laboral. Donde el liderazgo debe ser usado como un instrumento para guiar y enseñar a los trabajadores; se impulsa el trabajo en equipo, la lealtad y la confianza mutua.

Cultura Competitiva, se enfoca en los resultados y objetivos, aumentando la participación de todas las áreas.

Cultura Innovadora, se orienta al dinamismo, creatividad, iniciativa y a la toma de riesgos que nos permitan mejorar los procesos.

Cultura de Gestión, es la ejecución de procedimientos, lineamientos y políticas internas de la empresa que guían el día de a día de los trabajadores.

2.1.3. Función General:

La Trabajadora Social vela por el bienestar social del trabajador y para que se cumplan los procesos de la empresa, dado que está orientada a resultados de crecimiento laboral, económico y social.

2.1.4. Funciones Específicas:

Funciones diarias de la Trabajadora Social en Gruas ETAC

Coordinar la renovación mensual o trimestral y pagos de diversos seguros como SCTR, EPS, VIDA LEY, FOLA. Actualizar mensualmente la plataforma de Vida Ley del MINTRA. Dar soporte a las áreas sobre los diversos temas de seguros, (charlas y/o capacitaciones).

Brindar atención personalizada en caso de accidentes de trabajo, verificando que el trabajador reciba la atención medica correspondiente y haciendo la solicitud de documentos médicos.

Brindar el seguimiento de casos médicos reportados, en algunos casos se darán las visitas domiciliarias. Adicional a ello, mantener actualizado el cuadro de registro.

Ejecutar los trámites administrativos ante ESSALUD e instituciones afines.

Coordinar y programar exámenes médicos y/o levantamientos de observaciones medicas como seguimiento interno y a solicitud de proyectos.

Seguimiento y cumplimiento del Plan anual de Bienestar, coordinando y ejecutando las diversas actividades. Realizar capacitaciones internas y externas según las necesidades.

Verificar y comunicar los incidentes relacionados al ausentismo de personal.

Supervisar el correcto funcionamiento del comedor de la empresa.

Actualizar la información de los trabajadores, (ingresos, ceses, etc.).

Mantener actualizada la información relacionada a obligaciones laborales (t-registro).

MOF ⁴ de la Trabajadora Social

Cuidar **el patrimonio de la empresa**: instalaciones, equipos, todos los recursos en general.

Cumplir los procedimientos, funciones, políticas y normas relacionados al cargo.

Asistir a las Capacitaciones, Charlas y Talleres programados por la empresa.

Como Trabajadoras Sociales, nuestra labor es importante y de impacto. Debemos abordar nuestros desafíos con confianza y empatía hacia nosotros mismos y hacia los demás. Superar el síndrome del impostor y gestionar adecuadamente nuestras emociones, lo que permitirá desarrollarnos plenamente en nuestra profesión.

Perfil de la Trabajadora Social en Gruas ETAC

Formación: Considerar educación secundaria, Titulado en la carrera de Trabajo Social.

Conocimientos necesarios: programas office y debe tener **conocimiento en Seguridad y salud en el trabajo**. Otras capacitaciones como en **recupero de subsidios** y Legislación laboral.

Competencias del puesto en Gruas ETAC

Trabajo en equipo, comunicación asertiva y estar orientadas al logro, disposición al servicio y responsabilidad social.

2.2. Marco teórico

Podremos ver y verificar la importancia de cada variable y como el cumplimiento del rol administrado genera el ansiado bienestar en los trabajadores, lo que da una visión positiva desde el lugar de trabajo.

Rol Administrativo

García y Brás, (2008). Afirma lo siguiente:

² El profesional de Trabajo social asesora y supervisa en la selección del nuevo personal de la empresa, enfocándose en la habilidades y destrezas del entrevistado para saber si cumple con las exigencias requeridas para el cargo laboral que solicita la compañía, escogiendo al profesional con mejor desempeño, aptitud, formación académica acorde al departamento de trabajo solicitado.

Raya y Caparrós (2013) indica que:

El trabajador social, ejerce un papel importante en la gestión y los servicios sociales en la empresa, también desarrolla programas de seguridad laboral, buscando que los trabajadores tengan una participación, favoreciendo el bienestar de todos y a la vez manteniendo el equilibrio de la empresa.

El autor nos dice que *“un factor importante para la realización de los principios organizacionales es el factor humano, es ahí donde el profesional de Trabajo Social interviene para identificar, diagnosticar y orientar en los diferentes tipos de problemas y necesidades de la empresa”* (Batista y Estupiñán, 2018).

El Trabajo Social se ha orientado a potenciar el bienestar social de cada trabajador, con la capacidad y habilidad para coordinar los recursos que favorezcan al desarrollo de los involucrados, la posición administrativa le proporciona a la Trabajadora Social los instrumentos y elementos necesarios para ejercer de manera productiva.

El autor afirma que *“Un clima de trabajo adecuado es más probable que se fomenten relaciones de amistad; lo que puede ayudar a actuar de forma optimista y positiva, evitando tener relaciones negativas que lleven al pesimismo a los integrantes de la empresa”* (García, 2014, p.9).

Ante lo mencionado se puede decir que el Trabajo Social aporta y apoya la investigación de las diferentes problemáticas sociales a nivel individual, de grupo y comunidad. Bajo estos procesos podemos diferenciar las necesidades y planear acciones buscando el bienestar social en los trabajadores.

Competencias de la Trabajadora Social desde el ámbito administrativo

Comunicación, Influencia, Liderazgo, Iniciativa, Trabajo en equipo, Vocación de servicio, Empatía, Planificación y Organización.

Competencias específicas de la Trabajadora Social

Debemos tener la capacidad para aprender, sociabilizar, debemos entender a los demás, tener persuasión, discreción y confidencialidad. El trabajador social debe coordinar y gestionar las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional junto al área correspondiente, capacitando a todo el personal de la empresa.

Instrumentos de la Trabajadora social en Gruas ETAC

Ficha de datos, formato de Visita Domiciliaria, formato de seguros SCTR, EPS, formato 1040 recuperado de subsidios, etc., todo lo mencionado se usa en diferentes casos de intervención.

BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Como parte de recursos humanos buscamos satisfacer las necesidades de los trabajadores que si bien es cierto no las cubre una remuneración, pues las necesidades de las personas varían desde la realidad en la que se encuentran y suelen presentarse de un momento a otro y suelen ser complejas y muchas veces no se pueden solucionar por medio de la empresa. No es una tarea fácil lograr el bienestar de todo un grupo humano, pero tenemos la responsabilidad de satisfacer las necesidades hasta donde nos sea posible, basándonos en las políticas internas de la empresa que al orientarse de manera correcta podemos ser parte de una mejora continua que como resultado se debe disminuir las quejas, la con la finalidad de mejorar el clima organizacional en empresa.

El estado de bienestar puede percibirse con un ambiente de trabajo adecuado donde se cuente con los recursos que nos permitan desarrollar nuestras funciones correctamente y sentir ²⁵ la preocupación de la empresa por el cuidado de la salud mental, física y social.

Basándonos en la investigación por Marsh publicada en la revista Gestión del 2022, se puede visibilizar una realidad poco favorecedora para el Perú respecto a la búsqueda del bienestar laboral, ya que señala que a nivel internacional si han invertido más en buscar herramientas que mejoren el bienestar en las empresas, pero en Perú los porcentajes han decaído, ¹³ *“las compañías peruanas que buscaron fortalecer sus planes de salud y otros beneficios otorgados a sus empleados pasaron de 50% a 45%”* (Marsh 2021, Revista Gestión).

A nivel global

Hace ya tres años la vida laboral era totalmente diferente a la raíz de la pandemia hubo muchos decesos, cambios en rutina de trabajo y aumentó el temor en las personas sobre el futuro laboral, si bien en cierto la pandemia ha cesado, la recuperación laboral aún no se evidencia de manera positiva.

Por ello las empresas deben evolucionar y ser más que empleadores, ya que el ser humano ahora valora más la búsqueda de trabajos donde prioricen el apoyo emocional, el bienestar mental y conexión social entre los trabajadores.

Cambios en modalidad laboral

Actualmente vivimos en una nueva realidad llamada Trabajo Remoto o Home Office, no es todos los sectores pero si en muchos, dicha condición ha significado la mejora en su bienestar, si bien es cierto la realidad de cada trabajador en diferente es cuestión de responsabilidades familiares, no es ajeno reconocer que esta nueva realidad ha generado un cambio positivo en los trabajadores, pero de igual manera existe una gran contradicción dado que el trabajo remoto en muchos casos genera sobre horas de trabajo.

Detectar los factores que afectan al bienestar laboral

Cada vez es más importante cuidar la salud mental y emocional dado que por malas condiciones puede llegar a ser perjudicial para la salud, lo que trae como consecuencia baja productividad, errores constantes durante el trabajo; y estas malas condiciones pueden ser las siguientes:

- La excesiva carga de trabajo
- Falta de flexibilidad de horario
- Generar demasiadas horas extras
- Falta de comunicación asertiva
- Falta de reconocimiento
- Presión de jefes o compañeros
- Falta de una proyección a futuro
- Las críticas y exigencias.

La importancia de accionar un plan de Bienestar

Cuando decidimos hacer algo para frenar estos factores negativos estamos dando pasos importantes. Mas aun si hay un factor interno que está afectando el bienestar del trabajador. Para ello, se pueden llevar a cabo las siguientes acciones:

Evaluación de riesgos psicosociales, a través de entrevistas personales. Seguimiento a cada trabajador, ante alguna problemática o para generar lazos. Hacer cumplir las políticas internas, que protegen al trabajador. Fomentar charlas y talleres sobre la salud mental. Desarrollar planes de crecimiento profesional.

Modificar los procedimientos sin dejar cumplir los lineamientos. Creación de programas de reconocimiento. Mejorar la comunicación asertiva desde la gerencia, jefaturas y áreas de trabajo.

Para lograr lo antes mencionado se pueden dar pequeñas acciones:

Pausas activas continuas. Actividades de recreación corporativa. Reuniones mensuales entre jefes y personal de cada área. Mejorar las condiciones de los espacios comunes. Asesoría Psicológica gratuita a través de las aseguradoras.

1
CAPITULO: III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1.1 TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

En **la revista de la licenciada Mesen R.** se concluye lo siguiente: El rol administrativo del trabajo social dentro de recursos humanos tiene un propósito de impacto en búsqueda del bienestar de los trabajadores en el ámbito económico, social y mental.

3.1.2. Antecedentes Internacionales

Soria C. (2018) Tuvo como objetivo promover la eficiencia organizacional teniendo como dirección la gestión del talento, de manera que pudieran contribuir con la empresa en la obtención de sus objetivos, y hacer de la organización un lugar donde el talento esté capacitado y motivado, lo que permite la satisfacción y desarrollo en la calidad de vida laboral. Usaron la metodología cualitativa que se centra en el uso de encuestas a través de ella pudieron comprobar que no hay un método que evalué los indicadores económicos y sociales de los trabajadores que son de importancia para las personas al no existir no reconocen la importancia de la misma. Al final crearon un plan de capacitación que contenían actividades relacionadas a las necesidades de la empresa.

10
Jiménez G., Rivera A.M y Gaibao M. (2018) Investigaron las condiciones del bienestar laboral y tomaron como guía el análisis de condiciones que puedan llegar a afectar la productividad de los mismos. Trabajo Social y el área de gestión humana trabajan juntos para conocer que piensan los trabajadores de la empresa para ello usan el instrumento de la encuesta. Como resultado se descubre que en la ciudad aún no han realizado trabajos de investigación sobre la relación que existe entre las condiciones de vida y el bienestar laboral en el rubro hotelero.

Dichos resultados no afectan la productividad de los trabajadores ya que a pesar de ganar un sueldo mínimo el trato, la motivación, la estabilidad laboral y los beneficios que le ofrece la empresa son de mayor importancia.

Sánchez V., Díaz A. y Giraldo M. (2017) La presente investigación se basó en el análisis de los fenómenos sociales, se usaron instrumentos como la observación y entrevista con la finalidad de obtener información; como resultado se vio la importancia del trabajo social en empresa, también que la empresa está comprometida con buscar el bienestar social de todos sus trabajadores, quienes ven esto como respuesta a las responsabilidades de su empresa. Adicional a todo esto quisieron crear un manual que dirccione las funciones de la trabajadora social.

Basantes M. (2017) Detallan la importancia de cumplir las obligaciones laborales lo que genera crecimiento laboral en todos los trabajadores. Usaron el instrumento de la encuesta a un grupo de trabajadores de la empresa Marriot S.A, como resultado que tanto hombres como mujeres tienen el mismo nivel académico sin embargo ello nos los aleja de los problemas de violencia familiar. Respecto al aspecto laboral los trabajadores se encuentran satisfechos con las condiciones de trabajo, usaron el material de FODA para identificar la realidad de la empresa y poder encontrar estrategias de gestión como programas, actividades y beneficios.

Crespo L. (2013) Nos presenta que la relación entre los trabajadores y la empresa no era muy positiva y que los objetivos eran incompatibles entre ambos lados. Pero ese escenario le permite a la trabajadora social tener un conocimiento más amplio acerca de los procesos sociales. Como resultado se identificaron cuatro elementos importantes que deben estar presentes en la gestión de la trabajadora social; gestión del talento humano, bienestar social, preocupación por la salud ocupacional y la responsabilidad social. Ante estos resultados la trabajadora social debe diseñar acciones que beneficien las condiciones laborales de sus trabajadores, acciones que deben ser reales y concretas.

3.1.3. Antecedentes Nacionales

Sánchez M. Sheryl y Vásquez P. Gianella (2022) Usaron el método básico junto al instrumento de encuesta contando con la participación de 87 trabajadores, al realizar este estudio se podrá evidenciar como perciben los trabajadores el bienestar gracias a ello se podrá mejorar las condiciones laborales. Como resultado de concluyó que el Bienestar social es medio a diferencia de la integración social que tuvo un nivel alto de aceptación.

Martínez M. y Midian S. (2021) El siguiente trabajo presenta el desempeño de la trabajadora social en recursos humanos, que por medio de la capacitación constante a los trabajadores se obtiene mayor rendimiento laboral. La pandemia ha dejado estragos laborales sin embargo CEPRO buscó nuevas alternativas tecnológicas que les permitiera mejorar las condiciones de trabajo a sus trabajadores quienes dan sustento a sus familias.

Loilo H. y Ore C. (2018) Usaron el método básico, con la participación de 10 trabajadoras que a través de la entrevista brindaron detalles de su experiencia. Como resultado destaca la importancia de la trabajadora social en el aspecto de gestión gerencial que tiene como estrategias las actividades, recursos de logística, promoción y prevención. Por lo tanto, se concluye la importancia del trabajo social en empresa como un enfoque estratégico de intervención social.

Collachagua M. y Macha I. (2016) Se tuvo como objetivo detallar los programas que se han ejecutado en la empresa que han contribuido con la mejora del bienestar de los trabajadores., se usó el método básico se usó el instrumento del cuestionario con la participación de 124 trabajadores. Los resultados evidencian que la empresa se preocupa por la salud, educación y espacios recreativos como campañas, mejorar la infraestructura de su lugar de trabajo, charlas motivacionales y capacitaciones ante accidentes que incentivan el bienestar de los trabajadores.

Ordoñez F. (2014) Se uso el método de la descripción con la participación de 26 trabajadoras social de 24 empresas del rubro industrial, se identificó que las actividades y programas son de gran importancia dado que generan bienestar no sólo en los trabajadores sino también en sus familias. Se usaron la entrevista, cuaderno de campo, cuestionario, toma de fotografía y grabadoras para la recolección de datos y experiencias de las profesionales.

Los resultados confirman que la presencia del trabajo social en las industrias es vital para la intervención de casos atendiendo a todas las edades y se estima que el campo de atención es más amplio de lo esperado.

3.1.4. Método de intervención profesional:

Método Básico según Ezequiel Ander Egg

Respecto al método básico que nos describe el autor, se puede deducir que frente a la alta demanda de problemáticas sociales se busca una acción rápida, en algunas ocasiones sin contar con un diagnóstico previo, pero que de alguna manera se requiere para un correcto proceso de intervención, el autor nos deja cinco fases: investigación, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

Fase Investigación: Proceso sistemático en el cual se direccionan los hechos con la finalidad de conocer su naturaleza y los elementos que influyen en el hecho además de ello analizar la causa y efecto del hecho. Ander Egg señala que la investigación es un eje importante ya que direcciona una futura intervención ya que este proceso nos permite entender el hecho o problemática. Para iniciar esta fase es indispensable saber que es lo que se investiga y para qué.

Niveles de investigación

Exploratorio: Paso hacia el conocimiento de la realidad, que pueden obtener a través de la observación y la entrevista; esto nos dará un diagnóstico preliminar y nos dará una visión general del problema.

Descriptivo: Nos permite identificar las características del problema, en como estas influyen en las personas a nivel individual como grupal.

Explicativa: Se enfoca en las causas del problema que ocurre en una realidad determinada, aquí podemos observar las hipótesis que se deberán comprobar.

Fase Diagnóstico

En esta fase se empieza a entender e interpretar el problema, se puede decir también que es la conclusión de la investigación. Se plantean posibles soluciones y se establecen estrategias como parte de un plan de intervención.

Ezequiel Ander Egg menciona que el diagnóstico es la fase donde se puede interpretar lo investigado, implica que conozcamos y podamos interpretar los problemas presentados que son determinantes dentro de una realidad determinada.

Fase Planificación

En esta fase podremos sustentar el porqué de una intervención, se procede a organizar los pasos a seguir para la intervención. Se describen las variables relacionadas al problema, y se podrá ver una proyección a futuro, en como dichas variables pueden cambiar de manera positiva. Planificar nos quiere decir que debemos estructurar las diferentes acciones con una visión a futuro aquí podremos ver también que los programas forman parte de la intervención, todo como parte de una planificación.

La planificación se puede ejecutar de la siguiente manera:

El plan: Forma en la que podemos ordenar nuestras expectativas.

El Programa: Un conjunto de proyectos que se ejecutan por medio de un cronograma con la finalidad de cumplir un objetivo.

El Proyecto: Es un conjunto de actividades que nos ayudaran a cumplir los objetivos deseados.

Etapas de la planificación

a) Etapa de Planteamiento y objetivos: establecer las dimensiones situacionales que se planea alcanzar; hacia dónde queremos llegar, para ello debemos contar con información real y concisa. Para que todo esto se ejecute de manera correcta debemos tener en cuenta que un plan debe ser claro y preciso, se debe contar con recursos que faciliten la ejecución del plan y se debe tener claro que es lo que se espera.

b) Elaboración de Planes y Programas: Aquí se deben determinar los medios para alcanzar el objetivo a través de un determinado tiempo y lugar. Para lograr la efectividad en los planes y programas es importante identificar el objeto de intervención (persona o grupo). Estableciendo técnicas y recursos que permitirán el logro del objetivo. Finalmente, para un buen diseño de plan o programa debemos responder ciertas interrogantes que nos darán mas claridad en el proceso; ¿Por qué lo haremos?, ¿Quiénes serán los beneficiarios?, ¿Cuándo y dónde se ejecutará? y ¿Quiénes estarán a cargo?

Fase Ejecución

En esta etapa pondremos en marcha todo lo coordinado, con los siguientes ejes:

La Administración: Proceso que nos permite dirigir todo lo planteado hacia la obtención de los objetivos.

Organización: Se coordinan las actividades buscando la participación de la población a intervenir.

Dirección: Implica direccionar la toma de decisiones.

Control o Seguimiento: Buscar que se cumplan los programas.

Fase Evaluación

En esta etapa podremos comprobar el logro de todo lo establecido, se visualizará el impacto y los resultados obtenidos. Además, se evaluarán los medios, procedimientos y técnicas que se utilizaron, evidenciando si fueron útiles o no.

Tipos de evaluación

- a) Evaluación ex-ante: se da antes de la ejecución, lo que nos permite ver las ventajas y desventajas de lo que podría suceder durante la ejecución.
- b) Evaluación durante: Se le puede determinar cómo seguimiento o monitoreo.
- c) Evaluación ex-post: nos permitirá medir los resultados y dificultades presentadas.

Aplicación del método básico

Estudio o investigación: Se ha realizado la encuesta inicial del año sobre clima laboral, entrevistas de bienestar social y entrevistas ante las necesidades del personal, se puede visualizar el siguiente tipo de población:

En Gruas ETAC contamos con personal de diferentes status económicos, difiere por puestos de trabajo desde gerencia, jefaturas, administrativos y personal operativo. A lo largo de este año se han recibido ocho solicitudes de préstamos por temas de salud y vivienda mostrando una realidad poco favorable para el trabajador dado que esto genera descuentos en sus pagos semanas o mensuales; sin embargo se están atendiendo bajo un análisis de cada situación en particular.

A través del seguimiento médico se han detectado trabajadores con sobrepeso, problemas oftalmológicos, altos niveles de colesterol, etc. Se vio también la necesidad de capacitar y brindar charlas constantes al personal abarcando temas de seguridad, salud, psicología, funciones, etc. Por último, se evaluaron se vio la necesidad de reforzar el clima laboral a través de actividades de integración dado que el personal no conocía a todos sus compañeros de otras áreas o jefaturas.

Diagnóstico: De acuerdo con el estudio se puede determinar que las necesidades del personal no son iguales, cada trabajador presente una problemática diferente desde lo laboral, social y salud, también se determina que el personal requiere mayor capacitación e integración.

Planificación: Se realizó el plan anual donde se incluyeron las siguientes actividades: Capacitaciones mensuales, charlas semanales, actividades de integración, actividades deportivas, campañas de salud, etc.

PLAN ANUAL 2023	
ANTECEDENTES	Instrumento que busca desarrollar el potencial de los trabajadores tanto administrativo como operativos.
MISION	Gruas ETAC es una empresa que está en constante crecimiento e innovación con el propósito de beneficiar a sus clientes. Buscar ser eficiente y sustentable, lo que genera mayores oportunidades de desarrollo para los trabajadores.
VISION	Buscan ser líderes en el rubro.
FUNDAMENTACION	En GRUAS ETAC el capital humano es nuestro mayor enfoque por lo que nos enfocaremos en programas de salud, desarrollo profesional y social. En este sentido el lugar de trabajo deberá ser un lugar seguro con actividades que satisfagan las necesidades básicas.
OBJETIVOS 2023	Tomando en cuenta la evaluación psicosocial del año 2022 se plantean las siguientes recomendaciones las cuales se agruparán en diferentes programas y actividades al año. Promoción y prevención de la salud psicosocial. Implementar medidas preventivas para controlar, disminuir o eliminar el control de estrés laboral Realizar los programas de pausas activas Realizar talleres de manejo de estrés, de relajación y autocuidado. Promover actividades de recreación e integración laboral Implementar programas como: Gestión del tiempo Diseñar un programa de inducción donde resalte sus funciones, responsabilidades y las condiciones laborales y establecer los lineamientos internos. Realizar programas de: trabajo en equipo, retroalimentación y comunicación asertiva.
LINEAS DE ACCION	Potenciar la identidad y compromiso de todo el personal. Fomentar el deporte y recreación lo que promueve la salud física y mental. Incentivar la participación de las familias. Fomentar la cultura, potenciando las habilidades de todo el personal. Promover el voluntariado social.

RECURSOS	Recursos Materiales: Todo lo que se necesitará para ejecutar cada plan o programa como material didáctico, lapiceros, proyectos, pizarra, televisor, etc. Material de merchandising. Equipo médico Recurso Humano: Conjunto de profesionales como Médicos, psicólogos, etc.
EVALUACION	Se realizará un monitoreo o seguimiento constante, también al finalizar cada programa para verificar los pro y contra, con ello podremos cambiar los aspectos negativos que impidan el cumplimiento del objetivo.

Ejecución: Las acciones se desarrollaron de la siguiente manera.

Capacitaciones: Se rigen por la matriz de conocimiento 2023 en la cual se hace seguimiento para el cumplimiento respectivo, se coordina con los jefes o asistentes quienes darán las capacitaciones, cada capacitador debe entregar el material, evaluaciones y registros de asistencia. El horario puede variar entre 1 a 2 horas por cada capacitación.

Charlas: Se coordinan con el área del tópico para realizar y crear el material a difundir y SSOMA quien da las indicaciones diarias de seguridad, también se tiene un registro de asistencia, las charlas tienen una duración de 10 a 20 minutos, adicional a ello cada jueves recursos humanos debe dar una charla que toma de 20 a 40 minutos.

Actividades de Recreación: Este año tuvimos la actividad de la familia, contamos con la visita de 30 niños(as) con sus familiares a las instalaciones de Gruas ETAC, se realizó un recorrido por las áreas administrativas y un breve recorrido con la zona de patio que estuvo cercado por la seguridad de los presentes, de igual manera pudieron ver las dos gruas torre y las 2 gruas hidráulicas con una breve explicación del funcionamiento por el Gerente de Operaciones. Se realizó también un show de magia y se repartió hamburguesas para todos los invitados. Durante el año se va realizando cada actividad respecto al cronograma anual, fechas destacadas como día de la amistad, se repartieron presentes de dulces y mensajes a todo el personal, día de la madre se entregaron unos postres y mensajes por su día, día del padre se ha coordinado un campeonato de futbol y difusión de mensajes por su día.

Campañas: Este año se realizaron dos campañas de salud; la primera campaña de nutrición donde tuvimos la visita del personal de la posta de villa el salvador, quienes tomaron control de peso, talla, glucosa, exámenes para mujeres mayores de 30 años (detección de cáncer cuello uterino) y examen de colon para los hombres mayores de 45 años.

En esta campaña se detectó un gran porcentaje de personas con sobrepeso a raíz de ellos se coordinó la visita de una nutricionista para la asesoría correspondiente. La segunda campaña fue oftalmológica, la clínica externa realizó toma de medidas, verificación de medida al personal que tenía lentes renovados y detección de alguna enfermedad visual; al final se concretó catorce compras de lentes en beneficio del cuidado visual.

Entrevistas: Se han realizado entrevistas de atención social respecto a problemáticas familiares, sustentos de faltas y tardanzas, solicitudes de préstamos y adelantos de sueldo; también derivación de asesorías psicológicas.

Evaluación

Capacitaciones: En cada capacitación se realiza una evaluación junto con el registro de asistencia y se hace el registro en la matriz de capacitaciones.

Charlas: Cada charla realizada tiene un registro diario y al final de mes se hace un informe de las acciones a tomar.

Actividades de recreación: Se hace una reunión con las observaciones respecto a los realizado con los puntos de mejora.

Campañas: Se hace el seguimiento de la actividad, toma de fotografías y se realiza el informe de cada campaña con las alternativas como mejora del personal. Al finalizar las campañas se realiza un informe final y se plantean las alternativas de solución respecto al resultado.

Entrevistas: Se realiza un registro de cada entrevista y se brindan las alternativas de intervención.

3.1.5. Modelos de intervención:

Los ¹⁸ modelos de intervención en Trabajo Social nos permiten direccionar la forma en la que realizamos nuestras funciones dentro del área de trabajo, dado que podremos saber cómo abordar cada problemática según corresponda.

Modelo centrado en tareas: Nos indica que hacer trabajos a corto plazo generan mayor productividad a diferencia de los trabajos realizados a largo plazo. Propone desarrollar y realizar tareas que tengan la finalidad de resolver el problema planteado por el mismo trabajador y no precisamente en el diagnóstico de la trabajadora social.

Modelo de intervención en crisis: Propone que se desarrollen terapias específicas dirigidas al ser humano y su entorno, lo cual nos permite accionar de manera rápida ya que de no accionar de esta manera puede generar que el ser humano tome decisiones perjudiciales para su vida.

Modelo sistémico: Se orienta a la intervención teórica y metodológica en la cual se necesita analizar e identificar estrategias. Permite comprender fenómenos sociales y detallar el método utilizado en las funciones administrativas.

Modelo humanista existencial: Se enfoca en la diversidad que rodea al ser humano; además, desde su posición ataca los actos de violencia y discriminación. En este modelo el trabajador social no debe imponer su intervención, debe ser un proceso de aceptación por parte del trabajador. Nuestra profesión se da como un instructor que orienta a las personas a ver su realidad encontrando alternativas a sus problemas lo que a futuro les permitirá ser autónomos.

Modelo crítico/radical: Este modelo nos habla que la persona no es responsable de su circunstancia personal o social, aquí la Trabajadora Social debe buscar el cambio de la percepción de la persona, donde pueda ver y entender la realidad que la rodea, este modelo es muy utilizado en acciones de activismo.

Modelo de gestión de casos: Orienta a brindar una intervención realista y sustentable, que solventen las necesidades básicas del ser humano, todo ello suele ser casos comunitarios.

3.1.6. Nivel de intención: caso, grupo, comunidad

Método de Caso: Nos permite utilizar la observación y la entrevista para identificar las características de los aspectos que rodean al ser humano.

Método comunitario: Busca el bienestar holístico de toda una población que busca mejorar las condiciones básicas de los mismos.

Método de Grupo: Busca generar la participación y capacitación constante de toda una organización y en nuestro caso el de toda la empresa. Este método nos dirige a conocer que rol cumple cada trabajador desde sus funciones, conocer sus condiciones de vida y buscar alternativas de mejora. Tenemos diferentes modos de interpretación, mediante el trabajo de grupos se puede intervenir con mayor impacto y se puede desarrollar por medio de las dinámicas de grupo que resultan beneficiosas para la interacción social.

3.1.7. Técnicas e instrumentos:

19

Técnicas de intervención según Fernández García y Ponce de León, (2012)

Observación: Posición donde se visualizan todos los ámbitos del sujeto o grupo a intervenir, se analiza y se hace un registro.

Entrevista: Representa una relación interpersonal entre el profesional y la persona, donde podremos intercambiar información, creando una base en la búsqueda de soluciones.

Visita domiciliaria: Permite a la trabajadora social recopilar datos más exactos, detallados de tiempo, lugar y circunstancia posteriormente se utiliza para verificar los datos y tener información verídica.

Ficha Social: Documento donde se registran los datos del trabajador.

Informe Social: Documentación formal con carácter exclusivo de la trabajadora social, lo obtenido es como resultado de un estudio completo del trabajador a través de la observación y entrevista donde se evidencia la realidad del problema, con el presente documento se buscan una propuesta de intervención.

Genograma: Árbol genealógico que muestra la posición de la persona junto a todo su entorno visualizándose los lazos familiares.

Ecomapa: Permite conocer el entorno de la persona y con que grupos de apoyo cuenta.

3.1.8. Programas desarrollados en el ejercicio profesional

- NOMBRE DEL PROGRAMA

Programa “Logrando el Bienestar Laboral”

- JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

En la profesión nos vemos en la responsabilidad de generar un cambio significativo desde la posición que tengamos en la empresa, cumplir de manera óptima nuestras funciones marca una gran diferencia, más que realizar procesos; estamos en búsqueda de generar bienestar en los trabajadores, en el aspecto psicosocial, económico y seguridad laboral. Por ello es importante basarnos en las políticas de protección al trabajador y empleador de modo que ambas gocen de un bienestar laboral. La importancia de señalar el debido cumplimiento de nuestros procesos, guiadas de las políticas internas, derechos laborales y acción humana.

- **OBJETIVO DEL PROGRAMA**

Generar bienestar en los trabajadores de todas las áreas por medio del rol administrativo de la Trabajadora Social.

- **OBJETIVO GENERAL - OBJETIVO ESPECIFICO**

Reafirmar que Trabajo Social es parte fundamental del Bienestar Laboral.

Cumplimiento del plan anual, bajo el presupuesto ya establecido.

- **POBLACIÓN**

Personal de Gruas ETAC PERU SAC de las siguientes áreas: Administración y finanzas, Logística, SSOMA, Servicios, Operadores, Gruas Hidráulicas, Montaje, Patio y Taller y Comercial.

AREAS	Total, por área
ADMINISTRACION	15
COMERCIAL	8
GRUAS AUXILIARES	20
LOGISTICA	5
MONTAJE	23
OPERADORES	59
PATIO Y TALLERES	33
SERVICIOS	14
SSOMA	7
Total, de Trabajadores	184

- **TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA**

El programa se realizó durante 6 meses, iniciando en enero 2023 y finalizando en junio 2023.

- **MÉTODO DE INTERVENCIÓN:**

Método Básico; acción rápida, en algunas ocasiones se puede dar sin contar con un diagnóstico previo.

- **MODELOS DE INTERVENCIÓN:**


Tareas; propone que las acciones de la profesión se derivan en funciones específicas.

- **NIVEL DE INTERVENCIÓN:**

Genera participación y capacitación constante en toda una organización y en nuestro caso el de toda la empresa.

- ACTIVIDADES DESARROLLADAS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ETAC 2023		
MES	DIA FESTIVO	ACTIVIDADES
Enero	Charlas	Atendiendo la salud mental - (Charlas y dinámicas)
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
	Desayuno Mensual	Reunión con personal de cada área.
Febrero	Evento Familiar ETAC	Tour Etac / Show infantil / Conos
	San Valentín	Detallitos (dulces o chocolates)
Marzo	Día de la Mujer	Detalles personalizados (Macarrones)
	Charlas	Temas de salud
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
Abril	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Relámpago de Fútbol 2023	Actividad Deportiva
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
Mayo	Día del Trabajador	Campeonato de Fútbol relámpago
	Día de la Madre	Video especial / Caja personalizada
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
Junio	Día del Padre	Difusión de Flyer saludo
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Difusión sello Etac	Difusión y juego (internet y presencial)
	CAMPEONATO ETAC 2023	Campeonato Interno de Fútbol
Julio	Fiestas Patrias	Almuerzo especial / Accesorios
	Actividades Culturales ETAC	Costumbres peruanas / Concurso bailes, slogan.
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
Agosto	Aniversario ETAC	Premios y/o sorteos / concurso
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
Setiembre	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
	ETAC Solidarios	Actividad en Fundación - Casa Ronald Mc Donald
Octubre	Halloween / la canción criolla	Concurso de Disfraces - Decoración
	Difusión Estrategia 2023	Difusión y juego (internet y presencial)
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Día de Construcción civil	Almuerzo especial
Noviembre	Difusión sello Etac	Difusión y juego (internet y presencial)
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)
	Celebración Fin de Año	Evento / sorteos / premiaciones
Diciembre	Concurso de Dibujo	Premios y Conos sorpresa
	Navidad Etac	Decoración - Panetón personal externo
	Navidad Niños	Juguetes
	Charlas	Temas de salud (Charlas y dinámicas)

 GRÚAS & EQUIPOS CRUZ DEL SUR		RECURSOS HUMANOS																
		MATRIZ DE CAPACITACIONES 2023																
		TEMA DE CAPACITACION	DIRIGIDO A	MES	2023													
Ene	Feb				Marz	Abr	May	Jun	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
GESTIÓN DE NO CONFORMIDADES	SUPERVISORES / JEFES	FEBRERO		1	1													
CAPACITACIÓN OPERACIÓN SEGURA DE GRÚA TORRE Y BARRIDO DE CARGA	OPERADORES DE GRUA TORRE / SSOMA	FEBRERO		1	1													
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS MAQUINAS	PERSONAL OPERATIVO	FEBRERO		1	1													
MEDICIONES ELECTRICAS EN GRUAS TORRE	MONTAJE	FEBRERO				1	1											
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	ADMINISTRATIVOS, SUPERVISORES, JEFES, ASESORES COMERCIALES	MARZO				1	1											
DETALLE DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	MARZO				1	1											
MEDICION DE PARAMETROS ELECTRICOS EN RED PUBLICA	MONTAJE	MARZO				1	1											
PLAN DE MANTENIMIENTO / REVISION DE FALLAS	SERVICIOS	MARZO				1	1											
REVISION DE REPUESTOS DE REPOSICION AUTOMATICA	JEFATURA / OPERATIVO	ABRIL					1	1										
SEGURO EPS	TODO EL PERSONAL	ABRIL					1	1										
INSTALACION DE CONECTORES MENEQUES	MONTAJE	ABRIL					1	1										
INSTALACION DE CABLE DE ALIMENTACION ELECTRICO EN GRUA TORRE	MONTAJE	ABRIL					1	1										
MEDICIONES ELECTRICAS EN RED ELECTRICA DE BAJA TENSION	MONTAJE	ABRIL					1	1										
PROCEDIMIENTO DESCANSOS MEDICOS	TODO EL PERSONAL	MAYO								1	1							
HOSTIGAMIENTO SEXUAL	TODO EL PERSONAL	JUNIO														1	1	
SISTEMA ELECTRICO GRUAS ZOOMLION	PERSONAL DE TALLER	JUNIO														1	1	
CALIBRACION DE GRUA TORRE TEORIA	MONTAJE 1964	JUNIO														1	1	

CHARLAS REALIZADAS 2023		
MES	TEMA	CANT. P
ENERO	MEMORIA	34
	SALUD MENTAL	41
	PICADURAS DE ABEJA	36
	TUBERCULOSIS	36
	SALUD MENTAL 2	30
	PAUSAS ACTIVAS	39
FEBRERO	DIA MUNDIAL CONTRA EL CANCER	26
	ALIMENTACION SALUDABLE	34
	FATIGA Y SOMNOLENCIA	37
	SALUD MENTAL DEPRESION	40
	CAMPAÑA DE SALUD	52
	CHARLA VACUNA COVID 19	42
MARZO	PLAN ANUAL DE SALUD OCUPACIONAL	42
	HIPOACUSIA	39
	CAPACITACION PRIMEROS AUXILIOS	5
	HEPATITIS A, B, C	50
	PRIMEROS AUXILIOS	53
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	38
ABRIL	PLAN ANUAL DE SALUD OCUPACIONAL	45
	HIPOACUSIA	46
	CAPACITACION PRIMEROS AUXILIOS	48
	HEPATITIS A, B, C	50
	PRIMEROS AUXILIOS	52
	CAMPAÑA OFTALMOLOGICA	40
MAYO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	54
	SALUD MENTAL: ESTRÉS	40
	SALUD MENTAL: AUTOESTIMA	50
	DIA MUNDIAL DE LA SALUD	35
JUNIO	VACUANCION CONTRA HEPATITIS Y TETANO	45
	SALUD MENTAL: METAS A FUTURO	40
	CHARLA SOBRE PLAN ONCOSALUD	60
	CHARLA HOSTIGAMIENTO SEXUAL	50

CAPITULO IV

4.1. Logros obtenidos

El rol administrativo de nuestra profesión en recursos humanos logra su objetivo atiendo las necesidades de los trabajadores, abordando las áreas de salud, psicología y social. Se podría decir que el logro obtenido se dio gracias al cumplimiento de las actividades dentro del plan anual que ayudó a mejorar el buen clima y participación de los trabajadores, que actualmente sigue en crecimiento.

4.2.2 Conclusiones

- 1.- Gruas ETAC es una empresa en constante crecimiento tienen el objetivo de seguir capacitándose con la finalidad de ser una empresa rentable y sustentable.
- 2.- Desde la metodología del Trabajo Social se concluye que tanto la investigación, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación deben cumplirse, de modo que podamos ejecutar un programa de manera eficaz con resultados reales.
- 3.- La Trabajadora Social cumple un rol importante, más allá de lo administrativo es quien gestiona el bienestar a través de programas y actividades en necesidad de la empresa y el trabajador. Acción que deja huella como un gestor de cambio en los trabajadores, dado que abarca las áreas principales de desarrollo social.
- 4.- Desde las actividades realizadas se concluye que no todas las áreas tienen la misma aceptación y participación, todo depende de las necesidades de cada persona o grupo.
- 5.- Los programas que cuentan con acciones sencillas y reales generan mayor impacto en el bienestar de los trabajadores.

4.3.2 Recomendaciones:

- 1.- Gruas ETAC debe seguir apostando por su gente como eje primordial para el logro de objetivos.
- 2.- Desde la profesión debemos seguir capacitándonos y actualizando métodos de intervención.
- 3.- La empresa debe seguir impulsando e invirtiendo para que por medio de recursos humanos se puedan incrementar las actividades como parte del plan anual.

4. La Trabajadora Social debe seguir escuchando las necesidades y problemáticas que se presentan, brindando alternativas reales y concisas; conociendo mejor las necesidades del personal, consultando sobre qué temas desean ser capacitados o que actividades deberían ser más promovidas.

5.- Como recomendación final los profesionales del Trabajo Social debemos ser conscientes de que las realidades en cada empresa son diferentes y debemos tener la vocación para buscar la mejora tanto para la empresa como para los trabajadores, dado que un trabajador atendido y escuchado es una personal feliz.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Página Web

Página Oficial (2023). GRUAS & EQUIPOS CRUZ DEL SUR (2023).
<https://www.etacperu.com.pe/>

Libros

Ander Egg E. (2012). *Vida, Pensamiento y Aportes al Trabajo Social*.

Alayón N. (1985). *Perspectivas del Trabajo Social*. Editorial Hvmanitas.

¹¹ Kisnerman N. (1998). *Pensar en Trabajo Social, Una introducción desde el construccionismo*. Editorial Hvmanitas.

Tesis

³ Altamirano S., Soria C. (2018). *Trabajo Social y gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato*, México. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28061>

³ Chávez M. y Cochea C. (2021). *Los modelos de gestión de personas que facilitan la intervención del trabajador social en las empresas productivas de Guayaquil*.
¹¹ Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17530>

⁷ Crespo L. (2013). *Funciones del profesional en trabajo social en los procesos de gestión humana, para el cumplimiento de los requisitos laborales del mercado laboral actual en una empresa del sector de servicios y tres empresas del campo de alimentos*. Universidad del Valle. ³³ Recuperado de <http://hdl.handle.net/10893/16337>

⁹ Sanchez S. y Vasquez G. (2013). *Bienestar social en los colaboradores del área de fábrica de la empresa agraria azucarera*. Huacho, Perú. ¹¹ Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7394>

⁴ Maco M. (2023). *Intervención de la trabajadora social en el Área de Recursos Humanos en la empresa CEPRO*. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6989>

¹⁵ Loilo H, y Ore C. (2018). *Rol de la trabajadora social desde el enfoque estratégico en la Universidad Peruana Los Andes*, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10656/5566>

⁶ Diaz A., Giraldo M. y Sanchez V. (2017). *Trabajo Social en la Empresa Estibas Técnicas del Municipio de la Estrella para Mejorar el Bienestar Laboral de sus Colaboradores*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10656/5566>

⁴ Collachagua M. y Macha I. (2016). *Bienestar social del trabajador en la empresa Graña y Montero*.²⁸ Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/802>

⁵ Ordoñez F. (2014). *Características de la intervención profesional de las trabajadoras sociales que laboran en el área de recursos humanos de las empresas industriales de la región la libertad*. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3667>

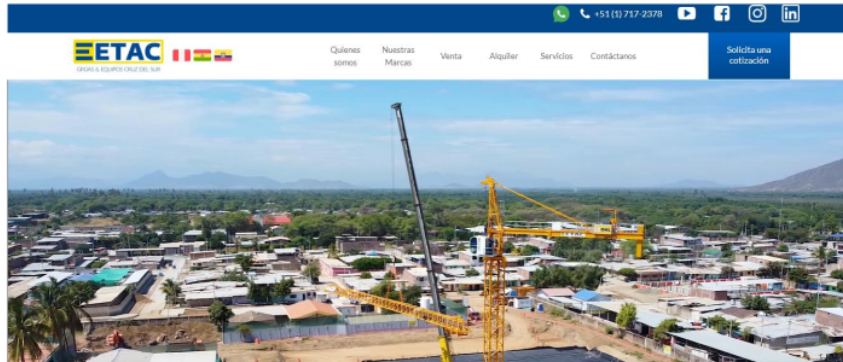
¹⁴ Basantes M. (2017). *Modelo de gestión de trabajo social en recursos humanos para la empresa Marriott S.A. Guayaquil, Ecuador*. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8059>

Revista

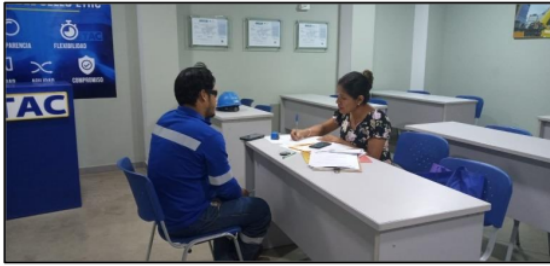
¹⁰ Jiménez G., Rivera A.M. y Gaibao M. (2019). *Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero*. Medellín, Colombia. Recuperado de <https://revistaprospectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/7225>²⁰

ANEXOS

PAGINA WEB OFICIAL: <https://www.etacperu.com.pe/#>







GANADORES DEL CONCURSO DE ESTRATEGIA 2023 -2025

1. Edwin Quispe
2. Joel Peralta
3. Angel Calderon
4. Ever Sanchez
5. Osben Mendoza
6. Abel Rosasco
7. Johans Espejo

¡Gracias a todos por participar en el concurso!
El día de mañana **viernes 28 al mediodía** se lanzará un segundo concurso y tendrán más oportunidades de ganar.

ETAC





Universidad Inca Garcilaso de la Vega

AUTORIZACION PARA RECOJO DE AUTORIZACION

Quien suscribe:

Srta. Jenny Saavedra Saavedra

Representante Legal de la Empresa: GRUAS ETAC PERU S.A.C

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del Curso de Suficiencia Profesional denominado:

La INTERVENCIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA EMPRESA GRUAS ETAC 2023

Por el presente, la que suscribe srta. Saavedra Saavedra Jenny Cecilia

Identificada con el DNI N° 6786770 autorizo a la alumna Pamela Jozmin Huertas Quin identificada con el DNI N° 75471666 estudiante del Curso de Trabajo de Suficiencia Profesional de la **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** en la Facultad de **PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL** al recojo de información requerida.

Atentamente

Estudiante: Pamela Jozmin Huertas Quin

DNI: 75471666

Representante legal de GRUAS ETAC PERU
DNI: 6786770

Nombre del curso: **Fortalecimiento Sexual Laboral**

Fecha de inicio: **1-6-2023**

Horario: **8:00**

Nombre del instructor: **Melissa Caudano**

Nombre del participante: **Pamela Nieto Cusi**

Nº	Nombre y Apellido	DNI	Categoría	Estado
1	Alfonso Torres Cristian Mauro	71195080	Servicios	OK
2	Chuan Adriano Daniel	48416375	Servicios	OK
3	Papa Lopez Jose	0112844	Operador	OK
4	Rosendo Zúñiga Mario	30445494	GM	OK
5	Pang Jorge Guillermo	75261039	F-4	OK
6	Esteban Prochazka	00427548	Pista	OK
7	Rosales Caldera Livia	74310279	Civilista	OK
8	Hernan Zaida de C	7291071	Servicios	OK
9	FERRER VICARI EUGENIA	4239193	Taller	OK
10	OSANAMA NUÑEZ EDUARDO	74944905	PATID	OK
11	Nieto Eduardo Jor	00992752	PATID	OK
12	Solano Espinoza Mariana	73106648	Taller	OK
13	Rico Linaeth Rosa	48251842	Taller	OK
14	Antonio Delgado Daniel	42384486	Puentes	OK
15	Mancado Quiroz Ralvi D	10355184	Soldador	OK
16	RIVAS (ANALE) JUAN	41510904	RENTISE	OK
17	Chiquiza Herrera Cristian	76522804	AR44	OK
18	Solano Flores Jorge Luis	45724070	Servicios	OK
19	ROJAS URRUTU DANIEL	7188205	T1	OK
20	Sosa P. Rosaura	472201	T1	OK
21	Espinal Molina Sofia Mercedes	703209	Min	OK
22	Mueves Sandoval Juan	0366900	Min	OK



EETAC SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO, AMBIENTE Y CALIDAD EN SERVICIO A LAS NORMAS ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018

REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS

Logo: 07-00000000-000
 Versión: 2.0
 Fecha Rev: 25/03/2022
 Hoja: Página 1 de 1

Formulario No. Registro: _____

Descripción: Charla de seguridad Taller Simulacro Otro

Tema 01: COMO MANEJAR UN EPIS?

Tema 02: RIESGOS OCIDENTALES

Tema 03:

TIPO DE CAPACITACIÓN

Charla Charla de seguridad Taller Simulacro Otro

Objetivo: charla de capacitación

Charla: EETAC

No. Asistentes: _____ **Hora de Inicio:** 08:00 **Hora de Terminar:** 10:00

Instructor 1: Pamela Huertas Ovini **Fecha:** 20/04/23

Instructor 2: DR. FIORELA GUINER JOSEPHINO **Hora de Terminar:** 10:00

Forma: [Signature]

Forma: [Signature]

Nº	APellidos y Nombres	CURP	AREA	MESES DE PRESENCIA
1	Laura Fidalguanca Joseph Leandro	74810668	Taller E.	[Signature]
2	Josefa Urbina Ramos	16684486	Taller	[Signature]
3	CRISTOBAL CARRERA JUAN	79410734	Taller	[Signature]
4	LOGANA GONZALEZ ADELFO	417854333	EXCER	[Signature]
5	Osma Patricia Alonzo	4571065	Taller	[Signature]
6	Yessica Lucibel Nolasco	45521756	Taller	[Signature]
7	Yanetare Nolasco Rubén Darío	43357867	Soldador	[Signature]
8	MARTINEZ RIVERA SANDRO	73227407	TALLER	[Signature]
9	CRISTOBAL RIVERA BULLERMO	72856726	PISTON	[Signature]
10	MANOABANO PEREZ TONY	48465009	PASEO	[Signature]
11	Solano Espinoza MARIO	43106647	TALLER	[Signature]
12	APAZA LINDA KAY	48757897	Taller	[Signature]
13	Jepata Garcia Elden	45247650	Soldador	[Signature]
14	Esmeralda Tabares Bala	72856726	Pijil	[Signature]
15	Huertas Ovini Pamela	77471666	R.R.HH	[Signature]
16	RIVERA FUIZ, Nancy	45633342	ADM	[Signature]
17				
18				
19				
20				

Nº Registro: _____
 Tipo de Evento: _____
 Lugar: _____
 Fecha: _____

Temas: **Como combatir el frio**
TRABAJO EN EQUIPO
DESCANSO MEDICO PAMELA HUERTAS

TECNOLOGIA: _____
 Curso: _____
 Charla de Seguridad: Diferencia: Infección: Otro: _____
 Lugar: **patio de ETC**
 Cliente: _____
 No. Subscripción: _____ Hora de Inicio: **08:00** Fecha: **15/01/13**
 Hora de Fin: **09:20 am**
 Instructor 1: **Lic. Katerin Chacé Quispe** Firma: **[Firma]**
 Instructor 2: **Dra. Fiorella Quispe Sorrento** Firma: **[Firma]**

Nº	APellidos y Nombres	CEDULA	UBI	OTRO	Firma
1	Perez Eduardo José	001992337	Patio		[Firma]
2	Pineda Chirinos Jesús	44881536	Patro		[Firma]
3	Chavez Apolario Daniel	48416243	Servicio		[Firma]
4	Chavez Paribayano	004745935	Patro		[Firma]
5	RAMOS ROSAS Luis ALONSO	08627030	C.O.		[Firma]
6	Coloma VASQUEZ Juan ALONSO	46952181	OP. G.T		[Firma]
7	Ramos Luis ALONSO	71611525	Patro		[Firma]
8	VILLALBA TUPAC BULLERMO	72436928	Punturas		[Firma]
9	Chavez Ortiz Karla Paola	70788293	Montaje		[Firma]
10	BARRERA BARRERA Juan ALONSO	46491131	Montaje		[Firma]
11	RIVAS CANALES Juan	41410909	MONTAJE		[Firma]
12	Quispe Felix Pedro	76601801	Montaje		[Firma]
13	Llancaza Quispe, Felicio Divo	43357847	Soldadura		[Firma]
14	Luis GARCIA Diaz	47596263	patro		[Firma]
15	Cristofan cesario castorena	7425685	patro		[Firma]
16	Muñoz Natalino WALTER	41157739	Patro		[Firma]
17	MARGARITO PENA TEOY	48465009	PATRO		[Firma]
18	Juan Torres Coronado Mario	31140060	Servicio		[Firma]
19	Yumenes Perez Elizabeth	46589954	Adm.		[Firma]
20	Eraso Nieto Ana Florencia	47731517	Adm		[Firma]
21	ROSAS WISSES DANIEL	7360205	TI		[Firma]
22	Chuguza Maman Cristian	76177819	RRHH		[Firma]

Observaciones: _____
 FIRMA DEL REGISTRO
 NOMBRE: _____ CIPRO: _____ FECHA: _____ FIRMA: _____

Este documento del Sistema Integrado de Gestión de EETAC, es un bien de la institución de la empresa. Toda reproducción o uso no autorizado es estrictamente prohibido.



EL ROL ADMINISTRATIVO DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUAS ETAC 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.utmachala.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
5	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Fundación Universitaria Católica del Norte Trabajo del estudiante	<1%
8	repository.uniminuto.edu	

Fuente de Internet

<1 %

9

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

10

www.ricea.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

11

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

12

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

13

gestion.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.ulead.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Señor de Sipan

Trabajo del estudiante

<1 %

16

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

17

www.hcfinanciera.com

Fuente de Internet

<1 %

18

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Commack Middle School

Trabajo del estudiante

<1 %

20	revistaprospectiva.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
21	revistas.ufps.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.abcfarma.net Fuente de Internet	<1 %
24	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	www.icesi.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	handsandfeet.cl Fuente de Internet	<1 %
27	m.kb.breaknews.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.lidl.es Fuente de Internet	<1 %
30	www.pielsfamosa.com.mx Fuente de Internet	<1 %
31	www.russobrasilia.com.br Fuente de Internet	<1 %

32	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
33	editorial.ucatolicaluisamigo.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	tauja.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
38	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
39	www.ugt.es Fuente de Internet	<1 %
40	www.uia.mx Fuente de Internet	<1 %
41	strathprints.strath.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
42	Studies in Fuzziness and Soft Computing, 2012.	<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado