



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención de la Trabajadora Social en los programas sociales en tiempos de
Covid-19 en la empresa Ransa Comercial en el año 2021

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTOR

Bachiller: Briceño Soria, Cynthia Joyce

ASESOR:

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

Callao, Abril 2023

Intervención de la Trabajadora Social en los programas sociales en tiempos de Covid-19 en la empresa Ransa Comercial en el año 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

27% INDICE DE SIMILITUD	26% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	14% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, Nyla y Auberto, quienes desde el día uno y sin conocer mucho de la carrera, me apoyaron a luchar por mis sueños.

A mi hermana Steffi, quien me mostró el camino y con su ejemplo me dio libertad para seguirlo a mí manera.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme vida y razones para vivir.

A mi esposo Mauricio, quien cada día reconoce mi labor y desempeño como trabajadora social.

Agradezco también a mi casa de estudios, la universidad Inca Garcilaso de La Vega, que me acogió por 5 años y me impulsó a superarme cada día más.

Agradezco también a aquellos maestros que inspiraron mi labor profesional.

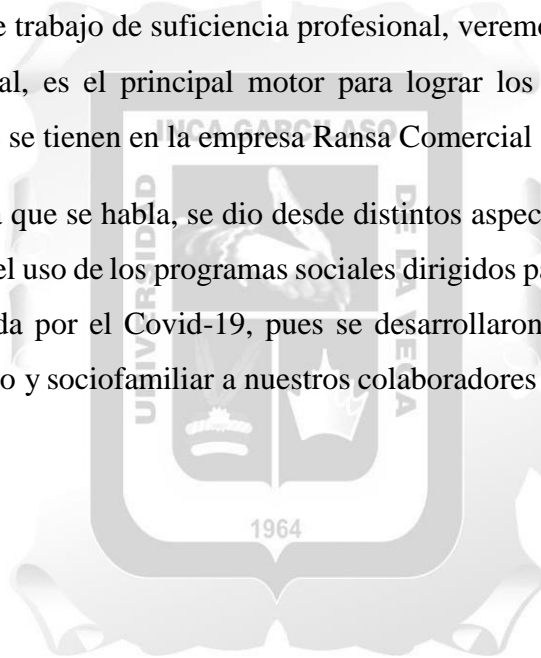


RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Desde el inicio de la pandemia causada por el Covid-19, específicamente desde el estado de emergencia nacional que se decretó el 15 de marzo del 2020; como sociedad hemos venido atravesando nuevas órdenes sociales, realizando cambios en nuestro quehacer diario y también adaptándonos a la nueva forma de vivir que se nos estaba presentando.

De la misma forma, distintos sectores económicos como las empresas, tuvieron que adaptar sus formas de trabajo para evitar en lo más mínimo, afectar la productividad y servicio que ofrecen a sus clientes. Pero para poder lograr ello, primero tuvieron que trabajar desde adentro, con sus colaboradores quienes son fuente de esa productividad. Es por ello que, en este trabajo de suficiencia profesional, veremos cómo la intervención de la trabajadora social, es el principal motor para lograr los propósitos, estrategias, principios y visión que se tienen en la empresa Ransa Comercial S.A.C.

Esta intervención de la que se habla, se dio desde distintos aspectos, el principal aspecto y el más resaltante fue el uso de los programas sociales dirigidos para disminuir el impacto de la pandemia causada por el Covid-19, pues se desarrollaron con el fin de darle un soporte socioeconómico y sociofamiliar a nuestros colaboradores y su conjunto familiar.



Palabras clave: Empresa, colaborador, familia, intervención, programas sociales, trabajo social.

ABSTRACT AND KEYWORDS

Since the beginning of the pandemic caused by Covid-19, specifically since the state of national emergency decreed on March 15th, 2020; the society have been going through new social orders, making changes in our daily work and also, adapting to the new way of living that has being put forward.

Similarly, many economic sectors such as companies, had to adapt their ways of working to avoid, as far as possible, affecting the productivity and service they offer to their customers. But, in order to achieve it, first of all, they had to work from within, with their collaborators who are the source of that productivity. Therefore, this Work of Professional Sufficiency, is going to show how the intervention of the social worker is the main engine to achieve the purposes, strategies, principles and vision that are held in Ransa Comercial S.A.C.

The intervention which is mentioned, has different aspects, the main one and the most outstanding aspect was the use of social programs aimed at reducing the impact of the pandemic caused by Covid-19, since they were developed in order to Provide socioeconomic and socio-family support to our collaborators and their families.

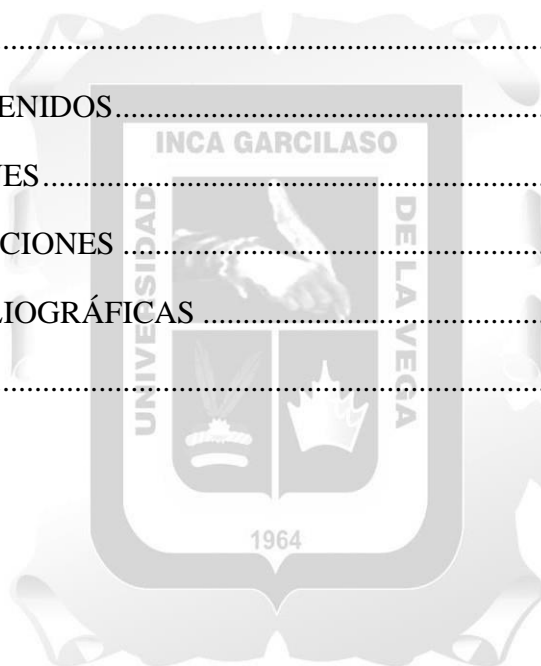
Keywords: companies, collaborators, family, intervention, programs social, social work.

Keywords: Palabras clave en inglés que describan el trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	9
1.1 DESCRIPCIÓN DE RANSA COMERCIAL S.A.C.....	9
1.2 HISTORIA.....	9
1.2.1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	10
1.2.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ..	10
1.2.3 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO.....	11
1.2.4 PROPÓSITO, ESTRATÉGIA, PRINCIPIOS Y VISIÓN	12
1.2.5 ORGANIGRAMA GENERAL	13
1.2.6 ORGANIGRAMA DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL.....	14
capitulo II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	15
2.1. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO SOCIAL.....	15
2.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL.....	15
2.1.2. FUNCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOCIAL	16
2.1.3. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJO SOCIAL EN PROGRAMAS SOCIALES EN EMPRESAS	17
2.1.4. NIVELES DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.....	18
2.2 PROGRAMAS SOCIALES EN EMPRESA.....	20
2.3 MARCO LEGAL DEL COVID 19 EN EL PERÚ 2021	21
CAPITULO: III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	23
3.1 TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	23
3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
3.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	24
3.2. DIAGNOSTICO SOCIAL.....	24
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL	25
3.4. MÉTODO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL: MÉTODO BÁSICO.....	25

3.5. MODELO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	25
3.5.1 MODELO PSICODINÁMICO	25
3.5.2 MODELO DE INTERVENCIÓN EN CRISIS	26
3.5.3 MODELO CENTRADO EN LA TAREA.....	26
3.5.5 MODELO HUMANISTA/EXISTENCIALISTA	27
3.5.6 MODELO CRÍTICO/RADICAL	27
3.5.7 MODELO DE GESTIÓN DE CASOS.....	27
3.5.8 MODELO SISTÉMICO	27
3.6. PROGRAMAS DESARROLLADOS	28
CAPITULO IV	33
4.1. LOGROS OBTENIDOS.....	33
4.2. CONCLUSIONES.....	34
4.3. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	38



INTRODUCCIÓN

En este trabajo de suficiencia profesional, veremos cómo la trabajadora social de la empresa Ransa Comercial, hace frente a los desafíos que se presentaron por la pandemia causada por el Covid-19. Esto es posible en parte, por la ayuda de un equipo multidisciplinario quienes estuvieron dispuestos a sumarse al desarrollo de los programas sociales los cuales estuvieron liderados por el área de Bienestar Social integrado por trabajadoras sociales.

Asimismo, podemos observar cómo en concordancia con otros profesionales de trabajo social de empresa, se han tomado varias medidas similares a las planteadas por la autora.



CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE RANSA COMERCIAL S.A.C

La empresa Ransa Comercial S.A.C, es una empresa que cuenta con de 84 años de camino dentro de nuestro país y esto es debido a que ofrece una amplia e integrada variedad de servicios enfocados en la logística, almacenaje y gestión de almacén de sus clientes, además de ello brinda otro tipo de servicios como lo es el de depósito temporal, distribución de productos fríos y secos, agenciamiento aduanero. A la fecha, a parte de tener presencia en Perú, la empresa se encuentra ubicada en 34 ciudades de distintos países de Latinoamérica como lo son: El Salvador, Colombia, Nicaragua, Ecuador, Guatemala, Bolivia, Costa Rica, Panamá y Honduras. Es por este motivo que la empresa Ransa Comercial, cuenta con más de 2,500 clientes que operan en diferentes industrias tales como transporte de carga, minería y energía, agroindustria, consumo, automotriz y electrónica, alimentos, bebidas, comercio minorista, pesca y agroindustria, entre otros.

1.2 HISTORIA

Inició sus operaciones en el año 1939 con el que sería su primer nombre “Reprensa Algodonera y Almacén Nacional S.A”, en ese tiempo se dedicaba al almacenaje y reprensaje de fardos de algodón para la exportación, para ello se inició sus operaciones en los puertos más representativos del país como lo son: Callao, Paita, Huacho, Pisco y Cerro Azul. Más adelante en el año 1950 Ransa logra ampliar sus actividades brindando servicio de operador de carga nacional e internacional es así como se involucra en el negocio naviero, de terminal de almacenamiento y transporte.

Luego de unos años, cambia su razón social a Ransa Comercial S.A y con ello da paso a una amplia cartera de servicios que incluían el almacenaje simple, depósito autorizado de aduana y cámaras frigoríficas, siendo este último el que lo convierte como pionero dentro del Perú. Dado este antecedente, en el año 1983 Ransa dedica todos sus esfuerzos en la construcción de los primeros almacenes para productos hidrobiológicos del Perú para los servicios de almacenamiento y/o procesamiento de productos refrigerados y congelados.

Dado el significativo crecimiento es sus operaciones, en el año 1998, Ransa inaugura un nuevo centro de distribución en San Agustín, ubicado en el Callao, el cual a la fecha continúa operando.

Entre los años 2003 y 2018, Ransa crece exponencialmente y se abre camino no solo dentro del Perú sino también en distintos países de Latinoamérica como lo son: Bolivia,

Guatemala, El Salvador, Colombia, Ecuador y Honduras. Países en los que hasta la fecha se mantiene activo el mercado logístico.

Por muchos años Ransa Comercial fue parte del tan conocido Grupo Romero, sin embargo, desde el 2022, la compañía estadounidense HIG Capital, adquirió las acciones mayoritarias de Ransa, quedando el Grupo Romero como socio estratégico.

1.2.1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Ransa atiende los requerimientos específicos de sus clientes, algunos de sus clientes ubicados en Ransa San Agustín son Alicorp, Dollar City, Arcor, Sodexo y Samsung, cada uno en un sector económico diferente, lo que nos convierte en socios estratégicos de la logística de nuestros clientes.

La empresa tiene como objetivo identificar los costos totales de la actividad logística de sus clientes, hacer más simples las operaciones y afinar los recursos, para de esa forma mejorar la eficiencia de la cadena de abastecimiento lo que le permite, a cada cliente, concentrarse en lo estratégico de su negocio.

1.2.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La sede Ransa San Agustín, se encuentra ubicada en el asentamiento humano Sarita Colonia ubicado en el Callao. Esta sede se encuentra muy cerca a la base Naval del Callao ubicada en la muy conocida avenida Nestor Gambetta, así mismo esta sede colinda con el penal Sarita Colonia, por lo que, en cierta zona de la sede, no se cuenta con cobertura de red telefónica e internet debido al bloqueo del penal.

Dada la ubicación geográfica de esta sede, el acceso es limitado y riesgoso. Es por ello que la empresa brinda el beneficio de buses de acercamiento para que el personal pueda trasladarse ya sea para llegar a la sede o para salir de ella.

Los colaboradores con los que contamos, son en su mayoría personal obrero y operario, los cuales no cuentan con estudios superiores o técnicos concluidos. Es un común denominador que estos trabajadores vivan cerca a la sede de San Agustín en los distritos de Callao, Ventanilla, San Martín de Porres, Los Olivos, inclusive, Comas. Otro común denominador de estos trabajadores es que su conjunto familiar está compuesto por 4 a 5 integrantes, muchos de ellos viven en una casa multifamiliar, en algunos otros casos sus casas se encuentran en construcción y con los servicios básicos.

También contamos con personal administrativo el cual sí cuenta con estudios superiores o técnicos concluidos pues ellos cumplen con el puesto de supervisor o jefe. En este grupo de trabajadores podemos observar que la mayoría cuenta con auto particular el cual utilizan para trasladarse de sus domicilios al centro de labores; ellos además cuentan con un seguro privado el cual es la EPS.

El personal obrero y operario también cuenta la opción de acceder a este seguro privado, sin embargo, no todos se encuentran afiliados debido a la carga familiar que tienen.



1.2.3 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

La sede Ransa San Agustín, cuenta con los almacenes más grandes de todas nuestras sedes, así como también maneja distintas líneas de negocio como lo son la logística valor agregado, logística extractiva, depósito temporal y comercio exterior, por lo tanto, albergamos a la mayor cantidad de trabajadores de todas las sedes.

Dichos almacenes están equipados de acuerdo a las necesidades de cada cliente. Es desde nuestros almacenes que cada cliente realiza la distribución de sus productos hacia el mercado.

En el caso puntual del presente trabajo de suficiencia profesional, se estará desarrollando información del negocio de logística valor agregado.

1.2.4 PROPÓSITO, ESTRATÉGIA, PRINCIPIOS Y VISIÓN

Propósito: Llevar Bienestar

Estrategia: Nuestra gente

Tecnología

Eficiencia en costos

Clientes contentos

Principios: Nuestro cliente es primero

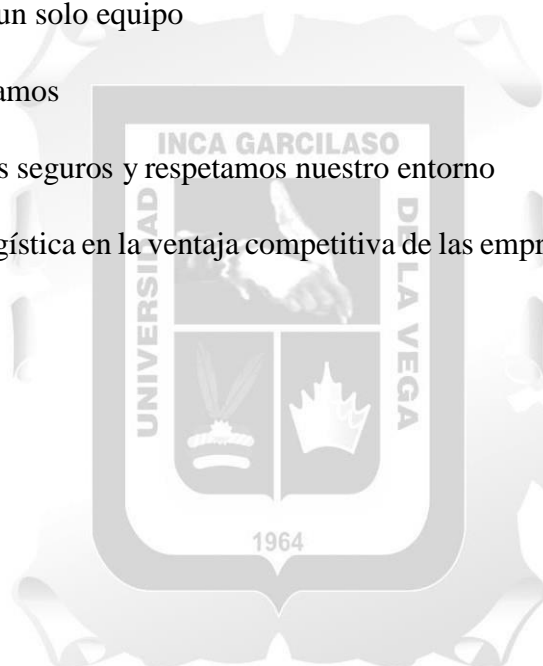
Nos valoramos y felicitamos

Somos un solo equipo

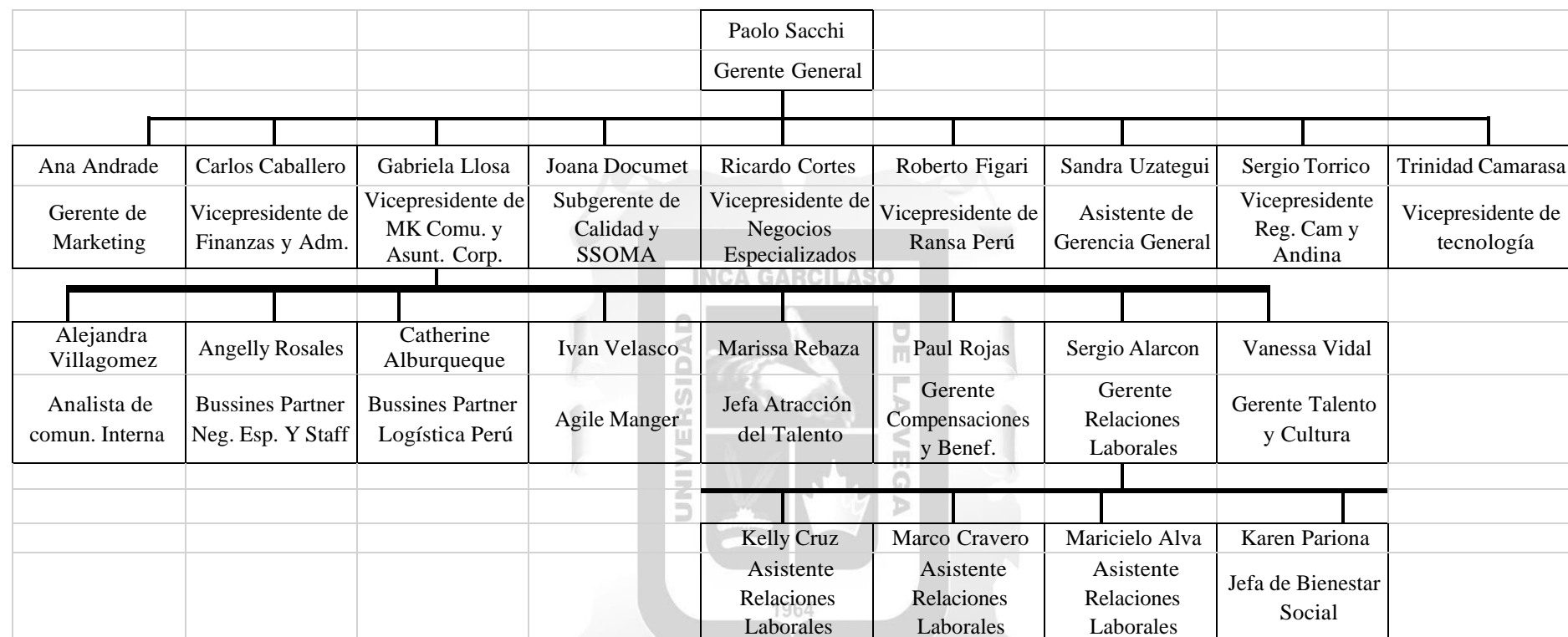
Nos retamos

Vivimos seguros y respetamos nuestro entorno

Visión: Convertir la logística en la ventaja competitiva de las empresas de Latinoamérica.



1.2.5 ORGANIGRAMA GENERAL



Organigrama general, tomado como referencia de Impulsa, 2022

1.2.6 ORGANIGRAMA DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

					Karen Pariona				
					Jefa de Bienestar Social				
Ana Jauregui	Yolaira Romero	Estefanie Ravelo	Neri Calsina	Carmen Vilca	Katherine Gutierrez	Marycruz Diaz	Indira Diaz	Mercedes Mendez	
Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Asistente Administrativo	
Soledad Malque		Joyce Briceño		Sofia Jauregui		Mardeli Regalado		Sussi Del Castillo	
Practicante profesional de Bienestar Social		Auxiliar de Bienestar Social		Auxiliar de Bienestar Social		Practicante pre profesional de Bienestar Social		Practicante profesional de Beneficios	
		Blanca de la Cruz							
		Practicante profesional de Bienestar Social							

Organigrama de trabajo social, tomado como referencia de Impulsa, 2022

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA:

2.1. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJO SOCIAL

En el transcurso de los últimos años se ha podido verificar que se ha desarrollado el trabajo social basada en la disciplina académica y en la práctica que, a su vez su evolución constante a generado distintos cambios, desarrollo social, cohesión social y sobre todo el fortalecimiento y liberación de las personas.

Como en toda rama, el trabajo social contribuye a la sociedad con distintos principios tales como los derechos humanos, justicia social, responsabilidad colectiva y el respeto dirigido a la diversidad.

Asimismo, producto del respaldo de distintas teorías tales como las ciencias sociales, las humanidades, y los reconocimientos indígenas, el trabajo social se ve inmerso en las estructuras y personas a efectos de enfrentar la vida y generar un aumento en el bienestar." (Comité Ejecutivo de la FITS y la Junta de la Asociación Internacional de Escuela de Trabajo Social, Melburne).

2.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL

En el año 1967, Bernard conceptualizó el trabajo social empresariado como una actividad organizada el cual busca una adaptación mutua entre los trabajadores y la empresa en que trabajan. Él indica que este objetivo se alcanza haciendo uso de tácticas y mecanismos que coadyuvan al enfrentamiento de las necesidades y resolución de problemas de adaptación en una sociedad industrial y en evolución, siendo este un trabajo cooperativo en el cual se logre mejorar el estado económico y social. (Bernard,1967: 19)

Del mismo modo Requena señala en el año 2017 que los ámbitos en los que un trabajador social está en la empresa son: comunicación interna, mediación personal y profesional, consideración de la diversidad, suprimiendo todo tipo de problemas psicosociales, integración de personas en riesgo de exclusión, mediación laboral, generar y ejecutar planes de igualdad, relaciones con los trabajadores gestión y como último factor la elaboración y evaluación de proyectos sociales, gestión del voluntariado de empresas, gestión del talento, etc.

La colaboración activa en la labor social de una empresa genera mayor crecimiento de la actividad empresarial y a su vez acerca la visión social y cambiante a un programa

multidisciplinario, ayuda a tener una visión más cercana y horizontal, que potencia la toma de decisiones.

2.1.2. FUNCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOCIAL

El trabajo social tiene distintos agentes que a través de todo el tiempo ha ido incrementando y posicionándose más en la sociedad, a tal punto de ser un punto totalmente necesario e indispensable en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan.

(Definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales 2013).

La persona humana, constantemente está analizando, creando, buscando su desarrollo social, económico y emocional. En ese sentido, el trabajo social ha permitido que la sociedad pueda encontrar en esta profesión un gran apoyo a fin de poder alcanzar sus metas.

Algunas de sus misiones son: promover la información y la vinculación social con los entes que generan los recursos socioeconómicos, orientar y capacitar a las personas, a sus familias, grupos del ámbito laboral y comunidades en la resolución de todo tipo de dilema a través de una cultura de diálogo, realizar investigaciones que ayuden a la identificación e interpretación social. causas que ocurren en cualquier contexto. Participando también en la planificación y gestión de programas de personal, salud y seguridad ocupacional, seguros sociales y salud ocupacional.

La ardua labor de los trabajadores sociales en las organizaciones es importante. En el departamento de RRHH, son los responsables, por ejemplo, de la gestión de los resultados operativos, la búsqueda de innovaciones y la flexibilidad, pero sobre todo del compromiso de cada empleado con el equipo.

Es un talento encargado de identificar, diagnosticar y contextualizar los problemas y necesidades de las empresas desde una perspectiva general, teniendo en cuenta a empleadores y empleados, es decir. todo el equipo compartiendo el trabajo.

Los trabajadores sociales son responsables de garantizar que las organizaciones brinden las condiciones para que los empleados logren sus objetivos, se sientan satisfechos con su trabajo y estén motivados para permanecer en la empresa. (Universidad del Pacífico/Universidad Nacional del Centro del Perú, Julio 2017)

Frente al COVID-19, las funciones generales de la trabajadora social dentro de la empresa Ransa Comercial S.A.C son las de prever la propagación del virus, educar y concientizar respecto a la gravedad de la enfermedad, promover prácticas saludables, aplicación de las normas preventivas que brinda el Estado frente al COVID-19, entre otras.

2.1.3. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJO SOCIAL EN PROGRAMAS SOCIALES EN EMPRESAS

Angelica Herrera (2004:205-208) tipifica el trabajo social empresarial como el hecho de realizar diagnósticos, identificar y poder contextualizar todos los problemas y necesidad que pudiesen ocurrir. Asimismo, adhiere una idea muy importante y trascendental como son los aspectos psicológicos, económicos y sociales a efectos de tener mayor alcance a las relaciones productivas y humanas conllevando a tener un notorio crecimiento constante en la productividad y materializar del idealismo de toda empresa con un ambiente cordial y agradable".

La intromisión social en el ámbito interno del sector empresarial es de suma importancia ya que coopera al aumento de la productividad; sin embargo, no debemos dejar de lado que existen otras maneras en las cuales la trabajadora social puede intervenir e implementar desde el exterior, tales como la gestión de las relaciones de la empresa con la comunidad.

Sobre las tareas de trabajo social de empresas, es posible agruparlos en tres ejes principales. El primero sería el eje de atención, donde el trabajador social dirigiría los recursos de atención que la empresa brinda a sus empleados. El segundo sería el eje preventivo, donde el trabajador social lideraría los procesos de formación. El tercer eje sería el eje de desarrollo, donde el trabajador social controla integralmente la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo personal y profesional (Domenech, J. Y Gómez JC 1995).

Frente al COVID-19, las funciones específicas de la trabajadora social dentro de la empresa Ransa Comercial S.A.C son las de realizar entregas contantes de mascarillas papel y alcohol, colocar afiches informativos y preventivos en las áreas de trabajo, comedores, buses y vestuarios, otra de las funciones es que en trabajo conjunto con salud ocupacional, se brindan charlas de alimentación saludable, enfermedades crónicas y

pacientes con comorbilidad, entre otros, así como también respetar la distancia social, los aforos, uso del pase laboral y trabajo remoto, entre otros.

2.1.4. NIVELES DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

2.1.4.1 EL TRABAJO SOCIAL CON CASOS

En la progresión entre los siglos XIX y XX, Mary Richmond creó la modalidad del trabajo social con casos. Uno de los puntos que teoriza es sobre la materia, asimismo, hace mención en la necesidad inminente de formular su metodología y las tácticas a efectos de poder obtener los objetivos finales.

Por otro lado, Tomás Fernández García y Laura Ponce de León Romero (2006), establece que el Trabajo Social con Casos ha generado una serie de peculiaridades que sin de suma importancia mencionar, siendo una de ellas, el carácter flexible y dinámico de la realidad que se pretende explicar. En ese sentido, hace mención a que cada caso social individual tendrá una calidad de único, en constante dinámica o cambio y sobre todo, exclusivo.

En 2021, Joaquín Montaña definió el trabajo social de casos como un procedimiento de la profesión del trabajo social la cual se basa en la intervención de forma personal o familiar para asegurar su adaptación en el marco de su hábitat social. En dicho método se da valor a la realización del constante seguimiento personal, que acaba en la mejoría de la independencia, la autosuficiencia y la integración social.

Este nivel de intervención es monitoreado, entre otros, por trabajadores sociales. proporcionan a las personas todos los medios necesarios para mejorar la situación. Los principios rectores de la disciplina son la individualización, la aceptación y la ausencia de prejuicios.

El propósito de la metodología es formar sujetos, integrarlos al medio social y fortalecerlos. Algunas de estas metas son de carácter puramente individual, como el fortalecimiento de la personalidad, mientras que otras, como los esfuerzos por mejorar el estatus socioeconómico, se encuadran dentro de cambios más generales.

2.1.4.2 TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS

En 1966, Natalio Kisnerman lo consideró como un procedimiento en torno al factor socioeducativo que implica la búsqueda del desarrollo de la personalidad y el ajuste de la sociedad en las personas las cuales deben verse reflejado a través de asociaciones voluntarias, cuyos objetivos son fijados y motivados por los mismos integrantes.

Es un mecanismo a través del cual los integrantes de los grupos son determinados como educandos, educadores y material didáctico, actuando en un proceso de interrelación

Es un método de servicio social que ayuda a las personas a mejorar su funcionamiento social y a manejar de manera más efectiva los problemas personales, grupales y comunitarios a través de experiencias grupales específicas.

El objetivo del trabajo social con grupos suele ser el acto de formar una figura en la cual se pueda ver involucrados a los miembros del grupo para que a su vez, puedan asistir permanentemente a los procesos de cambio de forma individual y de forma grupal. También trata de resolver problemas sociales personales a través de la convivencia grupal. (Jose Luis Sarasola Sánchez-Serrano. Aconcagua Libros. 2006)

La intervención del trabajador social en el nivel de grupo, es de acuerdo a fines específicos, a las constantes necesidades, intereses y actividades de cada parte integrante del grupo.

La participación del trabajador social, con el grupo, debe ser informal, de manera activa y bajo una constante dinámica. Asimismo, está el hecho de tener que ayudar a que la convivencia entre los miembros del grupo tenga como resultado un ambiente salomónico, favorable y positivo, estableciendo entre el grupo una comunicación completa.

2.1.4.3 TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO

El trabajo social comunitario es una manera en la cual existe una intervención directa y práctica que obliga a contar con una base teórica y de conocimiento el cual conlleva a tener mayor noción en un aspecto sociológico antes que el psicológico, cuestión que marca la diferencia entre lo que sucede en otros niveles de intervención del trabajo social tales como el trabajo con personas, familias y grupos (M. Payne, 2022).

De acuerdo a los estudios de Jack Rothman (1968,1998) sistematiza las distintas prácticas y enfoques teóricos respecto del trabajo social comunitario. Para ello, analiza 3 modelos:

El primero, es a través del desarrollo de la localidad; el segundo sugiere una planificación social y; por último, se establece una acción social.

(González 1998) El Trabajo Comunitario no es únicamente un trabajo en beneficio para la sociedad ni en la sociedad; esta es una idea muy limitativa toda vez que abarca todo un

proceso de transformación desde la comunidad mediante sueños, planificación, conducido y evaluado por la misma comunidad.

Teniendo en cuenta las definiciones de los 3 modelos de intervención del trabajo social, puedo decir que dentro de mi experiencia profesional aplicada en la empresa Ransa Comercial S.A.C, en los tiempos de COVID-19 en el año 2021, se ha hecho uso de 1 nivel de intervención el cual es el nivel de intervención de casos porque se trabajó con el colaborador y su familia, procurando su salud y bienestar, empoderando sus capacidades y brindándoles el soporte necesario para afrontar la enfermedad y todo lo que con ella traía.

2.2 PROGRAMAS SOCIALES EN EMPRESA

Pérez Porto, J., Merino, M. (1 de agosto de 2013) define que un programa puede ser un listado de temas, una planificación, el anticipo de algo o un proyecto.

Social, por su lado, tiene una característica muy especial la cual se encuentra arraigada a la sociedad (la comunidad de personas que se encuentran en constante interacción y comparten entre ellos una cultura que en mucho de los casos pueden ser distintas).

En esa misma línea, se puede establecer que un "Programa Social" es una iniciativa que se encuentra destinada a generar condiciones de mejor en la vida de una comunidad. Asimismo, se debe de entender el/los programas sociales no tienen una mirada direccionada a discriminar o restar personas, por el contrario, debe de estar orientado a la totalidad de la sociedad o en el mejor de los casos, a un sector importante que tenga ciertas necesidades que no hayan podido satisfacer.

Frente a la crisis sanitaria causada por el Covid 19, diferentes empresas de distintos rubros, se sumaron con iniciativas solidarias las cuales dieron soporte al Estado, frente a la crisis sanitaria que se vivió. Algunas empresas como el Grupo Centenario, Aceros Arequipa, Yanbal, APM, Cálida, Interbank, BBVA, entre otros más, donaron al Estado, por medio de los ministerios, EsSalud, municipalidad y comedores populares, fuertes cantidades de dinero, becas de estudio, alcohol, jabón, mascarillas, lejía, víveres, así como también brindaron charlas y capacitaciones a distintos sectores poblacionales a fin de crear mayor conciencia respecto al Covid 19. (CONFIEP 28.04.2020)

Sumando a ello, una empresa debe tener en cuenta que los empleados son la base fundamental para la correcta operatividad de cualquier empresa. Esto debe conllevar a valorar el esfuerzo diario de cada uno de los colaboradores.

La forma sencilla y accesible del trabajo es el filtro más importante para la gestión profesional en una empresa, es así que, se recomienda a cada empresa, que mantengan activas las políticas del teletrabajo flexibilidad horario, así como, otorgar distintas formas de vacaciones usando los mecanismos tecnológicos accesibles a los trabajadores a efectos de poder garantizar la no propagación del virus sin descuidar la correcta función de sus labores

La compañía también mantiene un sistema de gestión de la seguridad y salud de sus empleados, con el fin de informar a los jefes de departamento de la situación personal de cada profesional, con total confidencialidad garantizada y debe garantizarse la protección y seguridad.

Adicionalmente, la empresa debe garantizar un ambiente de trabajo seguro. Si se lleva a cabo en el lugar de trabajo, se deben observar las normas sanitarias de las autoridades sanitarias nacionales y locales durante los períodos de enfermedades infecciosas graves. Fortalecer la educación sobre medidas de protección sanitaria ante la pandemia, establecer lineamientos de autoprotección para los trabajadores y sensibilizar en prevención de riesgos

2.3 MARCO LEGAL DEL COVID 19 EN EL PERÚ 2021

2.3.1 D.S N°008-2020-SA – DECRETO QUE DECLARA EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA A PARTIR DEL 11 DE MARZO 2020

1.1 Declárese en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, conforme a las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo.

1.2 En un plazo no mayor de 72 horas, mediante Decreto Supremo, el Ministerio de Salud aprueba el Plan de Acción y la relación de bienes y servicios que se requieren contratar para enfrentar la emergencia sanitaria aprobada en el numeral 1.1 del presente artículo, el mismo que incluye al Seguro Social de Salud – EsSalud y las Sanidades de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

2.3.2 R.M N°835-2021/MINSA 7 DE JULIO 2021

Artículo 1.- Aprobar el Documento Técnico: Plan de Respuesta ante Segunda Ola y Posible Tercera Ola Pandémica por COVID-19 en el Perú, 2021, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 928-2020/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Plan de preparación y respuesta ante posible segunda ola pandémica por COVID-19 en el Perú.

Artículo 3.- Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el portal institucional del Ministerio de Salud.



CAPITULO: III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

En el contexto de la pandemia donde fue predominante y constante el miedo a contagiarse o contagiarse, donde estuvimos extremadamente expuestos a la información o mal información de los distintos medios de comunicación, lo cual nos generó desconfianza y miedo, es importante aceptar que la principal tarea del trabajador social es fomentar y conservar los procesos que nos interrelacionan, donde se pueda evidenciar a corto y mediado plazo el objetivo central de la profesión que es justamente lo social. Guadalupe Belmont, Maria Velasquez, Nelia Tello (2020)

3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Moran (2020) Recomienda que se debe visualizar y comprender la transformación de la labor de los y las trabajadores sociales de empresas, frente al Covid 19. Esto debido a que la forma de intervenir a los colaboradores, fue incentivándolos y capacitándolos en temas específicos, sobrellevando situaciones difíciles. Sumado a ello, otra de las transformaciones fue nuestra intervención en el seguimiento de casos Covid, no solo con los colaboradores sino también con su familia directa.

Quijije (2020) En su trabajo de investigación deja en evidencia como es que frente a la nueva normalidad causada por el Covid 19 y el sin fin de contratiempos y caos que este trajo, la labor, rol, limitaciones y experiencias del trabajador social, así como también la habilidad para hacer frente a la crisis sanitaria de manera íntegra, la autora logró salir adelante con los recursos que tenía en ese momento como el teletrabajo y la teleintervención.

Echevarria (1985) Busca describir la intervención del trabajador social dentro de una empresa Textil en Costa Rica, el cual tiene como propósito que el colaborador tenga la menor cantidad de necesidades insatisfechas, tales como el conjunto de aspectos sociales que determinan el acceso limitado de los obreros a los bienes culturales, económicos, educativos, etc. De la sociedad en que viven, abarcando también la situación del obrero dentro del proceso de producción. Por otro lado, los servicios profesionales del Trabajo Social, se definen como el modo de intervenir en la realidad observada, mediante métodos y técnicas específicos.

3.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Rivera (2022) En su investigación concluye que los programas de sensibilización sobre los protocolos de seguridad COVID, tienen como finalidad contribuir una cultura de prevención en la empresa, dichos procedimientos de cumplimiento por los colaboradores, están monitoreadas por la Trabajadora Social así mismo las gestiones de acciones preventivos promocionales y desarrollo de temas relacionados a la salud ocupacional, como gestión de vacuna COVID en la Unidad Minera.

Malpica (2021) Nos dice que los programas sociales deben tener una duración no menor a 90 días, ya que así los trabajadores podrán percibir una mayor estabilidad laboral, así mismo sugiere que es importante preparar al colaborador para el término del programa, de esa forma se fortalece las capacidades de cada individuo.

Laureano y Suarez (2017) Recomiendan que el área de bienestar social por medio del trabajador social, debería realizar una consulta previa (ya sea por encuestas o focus group) a los trabajadores de las empresas, para implementar programas de acuerdo a las necesidades que manifiesten los trabajadores y plasmarlos en plan anual de bienestar social. Así mismo trabajar con un equipo multidisciplinario para el alcance de los objetivos.

3.2. DIAGNOSTICO SOCIAL

A través de las diversas técnicas e instrumentos de trabajo social, se ha identificado en el diagnóstico social de la población que trabaja en la empresa Ransa Comercial S.A.C en la sede de San Agustín (Callao) refleja que la mayoría del personal operativo (almacenero 1 y 2 y operador de equipos 1 y 2) son personal que cuenta con estudios técnicos inconclusos o culminados, un pequeño grupo, los más jóvenes (21 a 28 años) , se encuentran estudiando mientras trabajan. Este personal operativo en su mayoría cuenta con una familia numerosa de más de 2 hijos y en algunos casos cuentan con más de un compromiso. Otra característica de este grupo poblacional, es que la mayoría vive en zonas aledañas a la sede en la que se encuentran (Callao) o en su defecto viven en los distritos de la zona norte (Los Olivos, Comas, San Martín de Porres), por lo que es importante para ellos, hacer uso de los buses de acercamiento que brinda la empresa.

Por otro lado, tenemos al personal administrativo (supervisores de cuenta y jefes) el cual sí cuenta con estudios técnicos y universitarios concluidos. Este personal no

necesariamente vive cerca a la sede, en muchos casos, cuentan con su propia movilidad para llegar a su centro de labores.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL

Según Moix (1991, p. 492): “Las técnicas son los instrumentos o herramientas utilizados como parte del método”.

Para Montserrat Colomer (1987, p. 123): la técnica es “el saber práctico que permite la utilización racional de unos instrumentos para obtener un resultado determinado”.

Y según Fernández García y Ponce de León (2012, p. 293), se pueden definir “como el conjunto de habilidades, destrezas y recursos adquiridos mediante aprendizaje y práctica profesional, que permite al trabajador social realizar la intervención para obtener el resultado deseado”.

Entre las técnicas que se han empleado, en primera instancia se utilizó la técnica de intervención de la cual se usó como instrumento la entrevista y la observación, posteriormente el informe social ya que, como empresa hemos brindado préstamos por salud los cuales parte de la aprobación de los mismos, dependían de informe social de la trabajadora social.

3.4. MÉTODO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL: MÉTODO BÁSICO

Protegida por las hipótesis del Trabajo Social, las ciencias sociales, humanidades y los conocimientos indígenas, el Trabajo Social involucra a las personas y las estructuras para afrontar los desafíos de la vida e incrementar el bienestar (IFSW, 2016). Para muchos otros; es una disciplina que, a través de su metodología de intervención apoya al conocimiento y a la transformación de los procesos sociales, para incurrir en la participación de los individuos y en el desarrollo social (ENTS, 2016)

3.5. MODELO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

3.5.1 MODELO PSICODINÁMICO

Este modelo está centrado en enfocarse en los problemas psicológicos y emocionales, antes que en los económicos y sociológicos de las personas. Además de ello propone que la persona sea capaz de liderarse a sí mismo. Se debe mostrar la capacidad que tiene la persona, lo que es capaz de hacer en vez de que actúe como un receptor del tratamiento.

3.5.2 MODELO DE INTERVENCIÓN EN CRISIS

Este modelo propone que la intervención de la trabajadora social sea mediante breves terapias ya sea a una persona, familia o grupo que esté pasando por un momento de crisis para que de esa forma pueda superar la circunstancia por la que estén pasando y recuperen la estabilidad necesaria. Debido al estado de crisis que atraviesa la persona, es el trabajador social quien cuenta con el poder y la autoridad para tomar cartas en el asunto.

3.5.3 MODELO CENTRADO EN LA TAREA

Es un modelo que se enfoca en el trabajo conjunto entre trabajador social y usuario dentro de un tiempo límite el cual está marcado a través de un procedimiento el cual debe ser claro y sencillo.

Además, este modelo tiene como objetivo brindar a los usuarios una vivencia agradable en la resolución de dificultades de tal forma que estos mejoren su capacidad de hacer frente a las dificultades y puedan aprender durante el proceso.

Las nociones básicas en las que se fundamenta este modelo de intervención son los que a continuación se detallan:

- Escoger un problema como problema central, del total de problemas que presenta la persona.
- Identificación y aplicación de las tareas para abordar el problema seleccionado.
- Revisión constante además de la negociación entre usuario y trabajador social.
- Empleabilidad de límites aplicables durante el un tiempo marcado en la resolución del problema.

Es un método que se ha demostrado una significativa eficacia en la intervención con dificultades originadas por conflictos interpersonales, descontento con su relación con la sociedad, problemas con organismos formales, complicaciones en la toma de decisiones, recursos precarios, problemas de conducta.

3.5.4 MODELO CONDUCTUAL-COGNITIVO

En el año 1986, Hill destaca que el Trabajo Social conductista consiste en modificar comportamientos (conductas observables) inadaptados y reemplazar estos por otros adaptados, deseados por el sujeto y demandados por el medio ambiente. La finalidad del

método conductista es la de modificar el comportamiento del individuo en formas establecidas para que sus dificultades sean menores o dejen de existir.

3.5.5 MODELO HUMANISTA/EXISTENCIALISTA

Este modelo propone que el trabajador social no imponga su intervención, más al contrario denuncie las diferentes formas de discriminación y violencia ante la diversidad cultural, los diferentes estilos de vida y opiniones. Asimismo, se niega a la estandarización y modelamiento de las personas

El trabajador social respeta la experiencia auténtica de la persona, esperando que, por medio de la transmisión del “darse cuenta” y a través del diálogo, la persona o grupo de personas incrementen su crecimiento y autonomía.

3.5.6 MODELO CRÍTICO/RADICAL

El trabajador social crítico plantea un compromiso de liberación donde la persona es la base del cambio. Sus esfuerzos están enfocados en los ámbitos del pueblo, aquellos que están marginados, excluidos de la sociedad, los que son diferentes, los que no tienen voz e individuos pasivos del cambio hasta ese entonces, pues se transforman en piezas activas para el quehacer profesional y en protagonistas estrellas de su propio proceso de liberación.

3.5.7 MODELO DE GESTIÓN DE CASOS

La idea general de este modelo de intervención es el de lograr que los beneficiarios con dificultades múltiples reciban en tiempo y forma los servicios que requieren. Para ello, es necesario que el profesional utilice todos los recursos en Trabajo Social y en todos los niveles de intervención, con el fin de asistir a los usuarios con alguno o con todos los problemas que pueda tener.

3.5.8 MODELO SISTÉMICO

Este último modelo, brinda el referente teórico y la metodología necesaria para acrecentar la interrelación y diálogo de las personas con los sistemas que se encuentran a su alrededor, así como también mejorar las capacidades que tienen para resolver sus dificultades, enlazar a los individuos con los sistemas que pueden brindarles servicios, recursos y oportunidades. Su ideal es incorporar diferentes métodos prácticos de intervención dentro del mismo marco, basándose en la teoría principal de los sistemas.

En mi experiencia y conociendo un poco más de los modelos de intervención del Trabajo Social, puedo decir que durante el tiempo de Covid 19 en el año 2021 en la empresa Ransa Comercial, se hizo uso del modelo centrado en tarea ya que la pandemia causada por el Covid 19 causó un fuerte impacto tanto por el lado económico, social, y de salud en las familias de los colaboradores.

Es por ello que, frente a esa problemática, la empresa Ransa elaboró planes de acción traducidos en programas y actividades con el fin de disminuir los efectos adversos de dicha problemática.

Estos programas se desarrollaron con el fin de darle un acompañamiento y seguimiento a cada colaborador y su familia por la situación que estaban viviendo frente a la segunda y tercera ola de contagio y fue el área de Bienestar Social el encargado de desarrollar estos programas en conjunto con un equipo multidisciplinario.

En principio, se seleccionó el problema a tratar, el cual en este caso es los efectos adversos del contagio de Covid 19 en los colaboradores y sus familias.

Después se definieron las tareas a realizar frente al problema elegido y así mismo, se ejecutaron estas tareas.

Se realiza un seguimiento y acompañamiento al desarrollo de las tareas. De ser necesario, se negocia con cada colaborador.

Finalmente se delimita un tiempo para la resolución del problema, así como también los compromisos que el trabajador social y el colaborador, deben cumplir para lograr el objetivo.

3.6. PROGRAMAS DESARROLLADOS

- Nombre del programa
Préstamo extraordinario por salud
- Justificación del problema
Debido a la necesidad económica que presentaron nuestros colaboradores
- Objetivos del programa
Objetivo general: Brindar cierta estabilidad económica
Objetivo específico: Disminuir los efectos adversos causado por el Covid 19
- Población / sector al que se atendió
Colaboradores pertenecientes a los almacenes de Ransa Comercial sede San Agustín y que de alguna manera fueron afectados por el Covid 19, ya sea por el fallecimiento de un familiar directo, secuelas, casos de internamiento, entre otros.
- Tiempo de desarrollo del programa

- Desde el 2020 hasta la actualidad
- Método de intervención: Básico
- Modelo de intervención: Centrado en la Tarea
- Recursos
 - Entrevistas, cuaderno de campo, informe social
- Actividades desarrolladas
 - Se entrevista al colaborador postulante y se le informa respecto a los requisitos de acuerdo a política interna para poder acceder al préstamo.
 - Una vez recibida su solicitud, se elabora un informe social junto con las evidencias brindadas por el colaborador, luego de ello se eleva el informe a nuestra jefatura indicando nuestra consideración del caso, sin embargo, está a cargo de la jefatura dar el visto bueno a la solicitud.
 - Una vez aprobada la solicitud se gestiona con el área de compensaciones y con el proveedor de nómina, el desembolso del préstamo.
 - Finalmente, se le comunica al colaborador el resultado de su solicitud ya sea positiva o negativa la respuesta.
- Cronograma de actividades
 - Comunicación del programa.
 - Entrevista a los colaboradores que solicitan aplicar al préstamo.
 - Elaboración de informes sociales a fin de elevar la solicitud con la jefatura del área de Bienestar Social.
 - Comunicación a los colaboradores acerca del resultado de su solicitud.
- Nombre del programa
 - Balones de oxígeno
- Justificación del problema
 - La falta de recursos médicos
- Objetivos del programa
 - Objetivo general: Apoyar al gobierno en la agilización de la mejoría de los pacientes Covid.
 - Objetivo específico: Disminuir el estadio crítico de nuestros colaboradores y sus familias
- Población / sector al que se atendió
 - Colaboradores pertenecientes a los almacenes de Ransa Comercial sede San Agustín y que de alguna manera fueron afectados por el Covid 19 en casos de internamiento en clínicas, hospitales o en casa.
- Tiempo de desarrollo del programa
 - 2020 y 2021
- Método de intervención: Básico
- Modelos de la intervención: Tarea
- Recursos
 - Balones de oxígeno
- Actividades desarrolladas
 - Se entrevista al colaborador que solicita el préstamo del balón de oxígeno y se le informa las condiciones del mismo (debe devolver el mismo balón que se le prestó, en las condiciones que se le fue entregado y recargado). Luego de ello, se elabora un informe social del caso adjuntando la solicitud médica de balón de oxígeno. Este informe se eleva a la jefatura a fin de obtener su visto bueno para el préstamo del balón de oxígeno. Finalmente, una vez aprobado y de

acuerdo a disponibilidad, se gestiona la entrega del balón de oxígeno en un plazo no mayor a 24 hrs.

- Cronograma de actividades
 - Comunicación del programa
 - Entrevista a los colaboradores solicitantes
 - Solicitud de prescripción médica que indique la necesidad de uso de balón de oxígeno.
 - Envío de solicitud a la jefatura de Bienestar Social para la aprobación del mismo.
 - Gestión de entrega del balón de oxígeno

- Nombre del programa
 - Kit Covid
- Justificación del problema
 - Alto nivel de contagio por el no uso de los elementos necesarios para evitar la propagación del contagio
- Objetivos del programa
 - Objetivo general: Disminuir el alto índice de contagio debido a la segunda y tercera ola
 - Objetivo específico: Cuidar a nuestros colaboradores dentro del área de trabajo
- Población / sector al que se atendió
- Colaboradores pertenecientes a los almacenes de Ransa Comercial sede San Agustín y que de alguna manera fueron afectados por el Covid 19 y desean obtener este kit el cual es de uso preventivo.
- Tiempo de desarrollo del programa
 - 2020 y 2021
- Método de intervención: Básico
- Modelos de la intervención: Tarea
- Recursos
 - Mascarillas, alcohol, oxímetro, termómetro
- Actividades desarrolladas
 - Se comunicó al personal que como empresa les brindaríamos este Kit Covid a un precio módico el cual les sería descontado por planilla. Una vez comunicado, se recibieron las solicitudes en el área de bienestar social con el fin de consolidar las solicitudes y gestionar el pedido de las mismas.
 - Luego de ello se entregaron de manera progresiva los Kits, los cuales contenían los recursos antes mencionados.
- Cronograma de actividades
 - Comunicación de la venta del Kit Covid
 - Recepción de solicitudes
 - Entrega progresiva y simultánea de los Kit Covid para nuestros colaboradores.

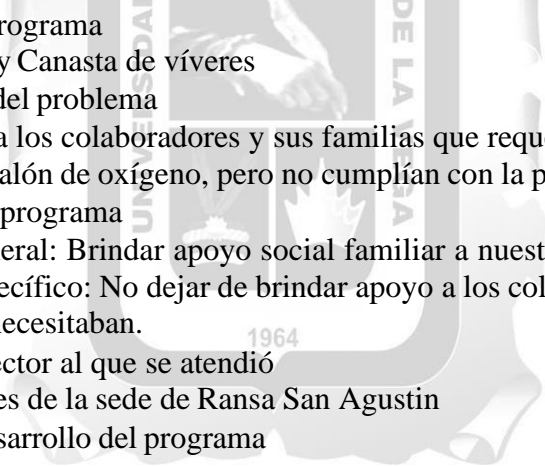
- Nombre del programa
 - Vacunafest
- Justificación del problema
 - Estar alineados frente a las normativas del Estado peruano para prevenir el contagio de Covid 19

- **Objetivos del programa**
 Objetivo general: Sumar la mayor cantidad de personas vacunadas con dosis completas
 Objetivo específico: Reforzar la importancia de contar con dosis completas de vacunas contra el Covid 19, así como también brindar seguridad dentro del entorno laboral.
- **Población / sector al que se atendió**
 Colaboradores de la sede de Ransa San Agustín, familiares de los colaboradores y personal tercero que trabaja dentro de nuestra sede.
- **Tiempo de desarrollo del programa**
 2021 y 2022
- **Método de intervención: Básico**
- **Modelos de la intervención: Tarea**
- **Recursos**
 En alianza con el Ministerio de Salud y la posta médica local

- **Actividades desarrolladas**
 Mediante comunicación masiva por nuestros distintos canales de comunicación, se informó a todo nuestro personal, clientes y personal tercero que se estarían realizando campañas de vacunación contra el Covid 19, dentro de nuestras sedes en fechas y horarios programados.
 En los días de vacunación, se organizaba el espacio en el cual se desarrollaría la campaña, se orientaba y ordenaba al personal de acuerdo a la dosis y vacuna que le correspondía ya que esto variaba según la edad y stock de vacunas que tenía el personal del MINSA.
 Así mismo, solo se tomaba registro de nuestro personal vacunado a fin de tener actualizados nuestros indicadores.
- **Cronograma de actividades**
 Coordinación previa con el personal de salud del MINSA
 Comunicación a todo el personal que asiste a la sede de Ransa San Agustín.
 La campaña de vacunación se realizó dos veces por semana durante un año. En principio fue una vez por semana y posteriormente se extendió a 2 veces por semana.
 Registro de nuestro personal vacunado.

- **Nombre del programa**
 VacunaApp
- **Justificación del problema**
 Estar alineados frente a las normativas del Estado peruano para prevenir el contagio de Covid 19
- **Objetivos del programa**
 Objetivo general: Sumar la mayor cantidad de personas vacunadas con dosis completas
 Objetivo específico: Tener un registro de nuestro personal con dosis completas de vacunas contra el Covid 19, así como también brindar seguridad dentro del entorno laboral.
- **Población / sector al que se atendió**
 Colaboradores de la sede de Ransa San Agustín

- Tiempo de desarrollo del programa
2021 y 2022
- Método de intervención: Básico
- Modelos de la intervención: Tarea
- Recursos
 - Trabajo en conjunto con el equipo de tecnología para la creación y capacitación respecto al uso del aplicativo.
 - Celular o laptop que tengan descargado el aplicativo
 - Carnet de vacunación
- Actividades desarrolladas
 - Durante el desarrollo de las campañas de vacunación, se realizó el registro personal de cada colaborador según la dosis y tipo de vacuna recibida.
 - En caso haya sido vacunado en otro punto de vacunación, el registro seguía siendo obligatorio y debía realizarlo por su cuenta.
- Cronograma de actividades
 - Comunicación de la actividad a fin de que lleven su carnet de vacunación
 - Posterior a la aplicación de la vacuna, se procedía al registro de la misma.

- 
- Nombre del programa
Kit de Aseo y Canasta de víveres
 - Justificación del problema
 - Para apoyar a los colaboradores y sus familias que requerían algún préstamo por salud o balón de oxígeno, pero no cumplían con la política de la empresa
 - Objetivos del programa
 - Objetivo general: Brindar apoyo social familiar a nuestros colaboradores
 - Objetivo específico: No dejar de brindar apoyo a los colaboradores que lo requerían y necesitaban.
 - Población / sector al que se atendió
Colaboradores de la sede de Ransa San Agustín
 - Tiempo de desarrollo del programa
2020 y 2021
 - Método de intervención: Básico
 - Modelos de la intervención: Tarea
 - Recursos
 - Víveres no perecibles y de primera necesidad
 - Útiles de aseo personal
 - Actividades desarrolladas
 - Ante la negativa de acuerdo a política, de alguna solicitud de préstamo o de balón de oxígeno y frente a la necesidad que atravesaba nuestro colaborador.
 - Se gestionaba como apoyo la entrega de víveres de primera necesidad y el Kit de aseo de uso personal para los casos que se encontraban en internamiento ya sea en sus casas o en el hospital
 - Cronograma de actividades
 - Gestión de solicitud de víveres y Kit de aseo al almacén de suministros
 - Armado de canasta y Kit de aseo
 - Coordinación y entrega de los productos a nuestro colaborador y su familia

CAPITULO IV

4.1. LOGROS OBTENIDOS

Muchos de nuestros colaboradores tuvieron que estar hospitalizados, o con cuidados en casa, inclusive muchos de ellos enfrentaron la repentina perdida de sus familiares, es por ello que con el programa de préstamo extraordinario y el de préstamo de balones de oxígeno, se logró poder dar un soporte socio económico a los colaboradores quienes estaban atravesando dificultades económicas por los efectos del Covid 19. Así mismo se logró una mayor cohesión e identidad por parte de los colaboradores hacia la empresa Ransa Comercial S.A.C

Con el programa de entrega de Kit Covid, el cual contenía termómetro, oxímetro, alcohol y mascarilla, se logró que nuestros colaboradores puedan percibir un mayor nivel de protección y cuidado por parte de la empresa Ransa Comercial S.A.C.

Mediante las campañas de vacunación, también llamadas Vacunafest, se logró tener a casi el 100% de nuestro personal, vacunado con las dosis completas contra el Covid 19, inclusive, se tuvo alcance de vacunación con el personal tercero y con los familiares de nuestros colaboradores, disminuyendo así la curva de contagio y altos efectos adversos por el contagio.

Otro logro, fue el posicionamiento del área de bienestar social frente a los colaboradores, ya que fuimos las trabajadoras sociales quienes con nuestra ardua labor pudimos darle acompañamiento y seguimiento a cada colaborador, convertir las actividades anuales en las adecuadas de acuerdo al contexto que estábamos atravesando, inclusive, ser un soporte y un referente para todo el personal.

4.2. CONCLUSIONES:

Del Capítulo I:

La sede Ransa San Agustín, es una de las sedes más antiguas y grandes de la empresa Ransa Comercial, pues esta sede alberga a más de 1000 trabajadores los cuales están diferenciados por personal operativo y administrativo, el cual se diferencia también por el tipo de negocio en el cual se desempeñ; así como también contamos con la presencia de personal terceros y clientes.

Del Capítulo II:

De las funciones que realiza la trabajadora social dentro de la empresa Ransa Comercial S.A.C, se puede concluir que cumple un rol fundamental y significativo pues utiliza a bien las técnicas e instrumentos necesarios para la intervención profesional frente a los colaboradores y sus familias ante las necesidades que estos presenten. Además, que su presencia en la empresa es destacada por los mismos trabajadores quienes la reconocen ante alguna necesidad o requerimiento.

Del Capítulo III:

De acuerdo a los antecedentes tanto nacionales como internacionales, se puede observar que el modo de intervención de los y las trabajadoras sociales de empresas frente al Covid 19, ha estado alineado en muchos aspectos aun cuando la realidad era distinta y esto es debido a que teníamos en común la misma crisis sanitaria.

Los programas sociales que implementó la empresa Ransa Comercial, fueron de gran alcance debido a que no solo se enfocaron en salvaguardar la salud e integridad de los colaboradores, sino también las de su conjunto familiar y con ello logró varios de los objetivos planteados en cada programa como por ejemplo la inmunización total o parcial de los trabajadores y sus familias, la disminución de absentismos, la no escases de recursos económicos de nuestros trabajadores, entre otros.

4.3. RECOMENDACIONES

Del Capítulo I:

Se recomienda que esta al ser una sede tan grande y un probable altamente foco contagioso por más que se pongan en práctica las disposiciones del Estado Peruano, se debió haber reducido el número de personal por turno, así como también implementar nuevos espacios de comedores y servicios higiénicos.

Del Capítulo II:

Se debió sumar al área de Bienestar Social, una o dos trabajadoras sociales con el fin de poder cubrir con la alta demanda de seguimiento de casos Covid, para así brindarle una mejor y oportuna atención a cada uno de los colaboradores.

Del Capítulo III:

Como oportunidad de mejora, se recomienda que las trabajadoras sociales de la empresa Ransa Comercial S.A.C estemos más al tanto de las investigaciones o informativos que comparten nuestros colegas, esto con el fin de enriquecer nuestros conocimientos y sumar valor a nuestro quehacer profesional.

Con respecto a los programas sociales, se recomienda que siempre se realice una encuesta de satisfacción al término de cada programa, esto con el fin de tener claridad de los intereses y necesidades de nuestro personal. Así mismo, se recomienda la permanencia y mejora de algunos de estos programas como el de préstamo por salud y la entrega de canasta de víveres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- González, N.: “Memorias del Primer Encuentro de Experiencias Comunitarias.”. Selección de Lecturas sobre Trabajo Comunitario, pp. 5, 1998. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/04M077>
- Esther Raya Diez (2005) Tema 3 Modelos de Intervención en Trabajo Social Comunitario <https://www.unirioja.es/dptos/dchs/archivos/TEMA3MODELOS.pdf>
- Geraldine Wendi Rivera Cusi (2022) Intervención de la Trabajadora Social en la empresa minera de Casapalca en los tiempos de pandemia https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8142/T010_73020108_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oscar Emilio Malpica Chong (2021) Análisis de un programa social laboral y el desempleo durante la pandemia del Covid-19 en Ate, 2021 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85168/Malpica_COE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laureano Almonacid y Suarez Socasaca (2017) Intervención de la trabajadora social en la empresa contratista minera IESA S.A MILPO 2015 <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3416/Laureano%20Almonacid-Suarez%20Socasaca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Georgina Graciela Moran Vera (2020) Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15618>

Echevarria, A. (1987). Intervencion Del Trabajo Social En Una Empresa Industrial Textil Costarricense: Intex. 11

Quijije Z. (2020) El Trabajo Social en el Contexto del Covid 19: Experiencias de la Tele Intervención en el Patronato Municipal de Manta

<https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/3302/1/ULEAM-TS-0076.pdf>

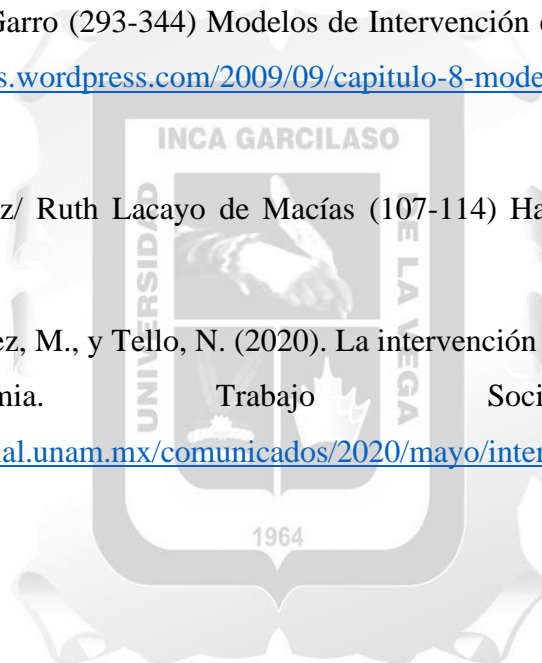
Juan Jesús Viscarret Garro (293-344) Modelos de Intervención en trabajo Social

<https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

Edgard Macías Gómez/ Ruth Lacayo de Macías (107-114) Hacia un Trabajo Social Liberador

Belmont, G., Velázquez, M., y Tello, N. (2020). La intervención en lo social en tiempos de pandemia. Trabajo Social UNAM.

http://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2020/mayo/intervencion_social_tiempos_pandemia.pdf





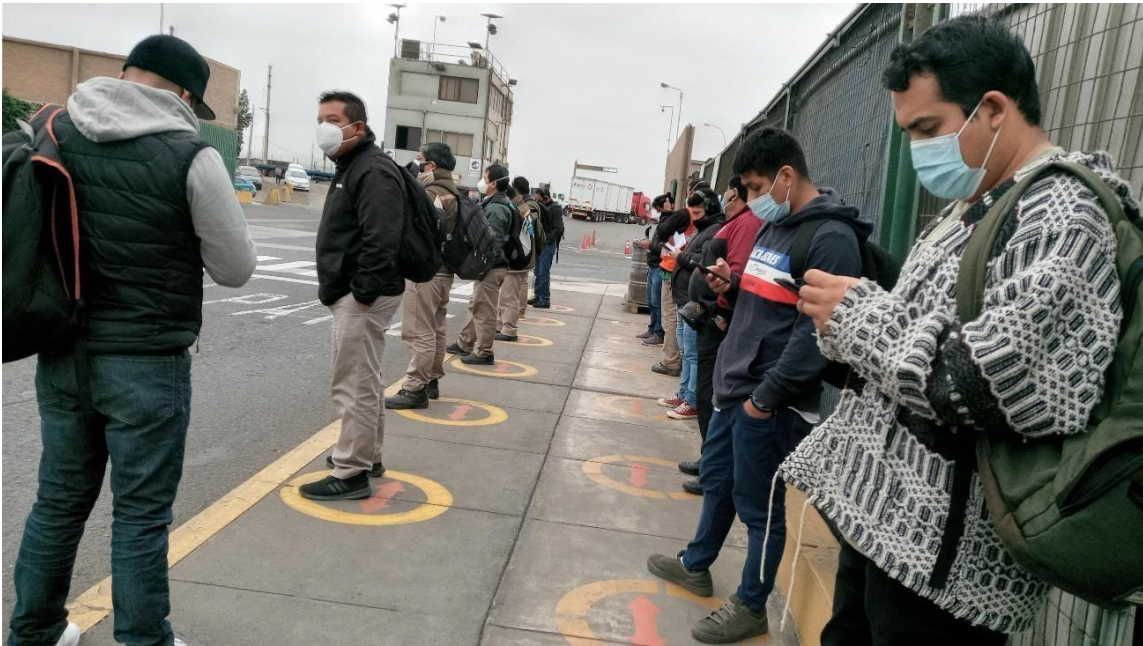












INCA GARCILASO

