

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
“FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL”

TRABAJO DE SUFICIENTE PROFESIONAL  
**INTERVENCIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN EL CLIMA SOCIAL  
FAMILIAR Y EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRIPULANTES DE FLOTA  
MAR EN LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A 2022**

Para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social.

**Autor**

Ivette Esther Perez Tineira

**Asesor**

Dra. Gisella Delgado Castillo

LIMA – PERÚ

2022

— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES</b> .....	10
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN.....	10
1.1.1 HISTORIA.....	10
1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	12
1.1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO .....	13
1.1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO .....	15
1.1.4.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE PESQUERA DIAMANTE .....	17
1.1.5 MISIÓN Y VISIÓN .....	20
1.1.6. ORGANIGRAMA.....	21
<b>CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA</b> .....	22
2.1 TRABAJO SOCIAL.....	22
2.2 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA .....	24
2.3 DESEMPEÑO DEL PUESTO Y FUNCIONES ESTABLECIDAS .....	25
2.3.1. FUNCIONES GENERALES DEL TS.....	26
2.3.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL TS .....	26
<b>CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO</b> .....	29
3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	31
3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	32
3.2. MARCO CONCEPTUAL .....	33
3.3. TEORIA Y PRACTICA DEL TRABAJO SOCIAL .....	41
3.3.1. DEFINICION DEL TRABAJO SOCIAL .....	41
3.3.2. DIAGNOSTICOS OBTENIDOS.....	43
3.3.3. MODELOS DE ACTUACION PROFESIONAL .....	46
3.4. ACCIONES, METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS.....	50
3.4.1. PROGRAMAS DESARROLLADOS .....	50
3.4.2 TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL.....	52
3.4.3. PROGRAMAS DESARROLLADOS .....	53

<b>CAPITULO IV: CONTIBUCIONES PRINCIPALES</b> .....	57
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
ANEXOS	
<b>TABLA DE CUADROS GRÁFICOS</b>	
CUADRO GRÁFICO 1: ESTADO CIVIL DIVORCIADO O SEPARADO .....	44
CUADRO GRÁFICO 2: ESTADO CIVIL CASADO.....	44
CUADRO GRÁFICO 3: ESTADO CIVIL SOLTEROS O VIUDOS.....	45
CUADRO GRÁFICO 4: OCUPACIÓN DE LAS ESPOSAS .....	46
<b>TABLA DE IMÁGENES</b>	
IMAGEN 1: UBICACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA PLANTA CALLAO .....	13
IMAGEN 2: TAMBOS PESQUEROS DE DIAMANTE (AYACUCHO).....	18
IMAGEN 3: EVENTO DE RECREACIÓN E INTEGRACIÓN CON EL PERSONAL DE FLOTA DIAMANTE .....	29
IMAGEN 4: COMUNICADO DE ENCUESTA SOCIOECONOMICA 2022 .....	43
IMAGEN 5: COMUNICADO DEL TALLER CONVIVENCIA FAMILIAR SALUDABLE .....	54
IMAGEN 6: EMPODERA FLOTA CON SUS ARTICULOS PARA TALLER DE VELAS AROMATICAS.....	55
IMAGEN 7: BECA TECSUP.....	55
IMAGEN 8: CHARLAS DE FINANZAS PERSONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DE FLOTA .....	56

Universidad  
Garcilaso de la V

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## **DEDICATORIA**

*En esta oportunidad este esfuerzo se lo dedico a mis amados padres, quienes estuvieron presentes en cada momento de mi vida, y a mi querida Mg. Pilar Sayan, que me enseñó, acogió y brindo los mejores consejos académicos para desarrollarme con pasión y amor a mi profesión.*



— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es en agradecimiento a mi jefa, quien me brindo todas las facilidades y permisos para la concentración que requería dicha sistematización.

Pero principalmente a mi familia, amistades y futuras colegas que fueron pieza fundamental, demostrándome su infinita paciencia y cariño cada vez que sacrifique mi tiempo, el cual fue invertido para lograr uno de los más grandes objetivos de mi realización profesional, la cual desempeño con mucho amor y dedicación.

También a mis compañeros de trabajo, porque estuvieron conmigo en cada paso logrado y desarrollado en esta gran empresa que me ayudo a seguir creciendo con mis expectativas profesionales.

A Pesquera Diamante, que me ha visto crecer a lo largo de estos años, recorriendo sus pasillos e involucrándome con cada uno de sus trabajadores, dándome así la responsabilidad y la oportunidad de convertirme en quien soy hoy y seré mañana.

Finalmente agradezco a la Dra. Gisella Delgado, quien jamás nos abandonó y nos hizo sobre esforzarnos más allá de los límites, confiando en nuestras capacidades y reconociendo nuestras virtudes con la finalidad de ser un profesional de calidad, porque trabajadoras sociales muchas, pero las realmente apasionadas muy pocas, gracias por sacar esa parte de mí que no conocía.

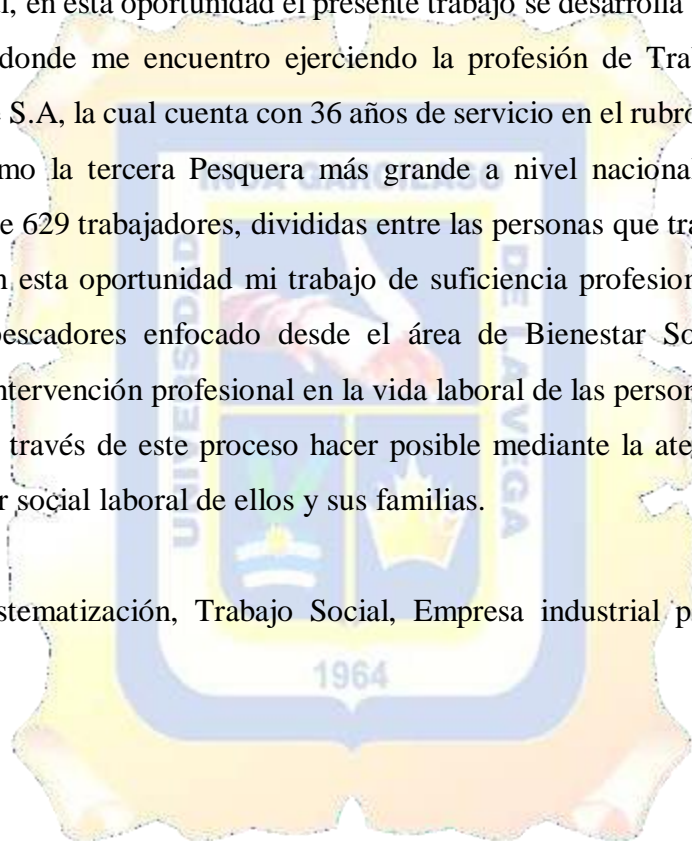
Gracias totales a todos los involucrados para el cumplimiento de este trabajo.

— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## RESUMEN

Este trabajo de suficiencia profesional, se basa en la sistematización de experiencias de vida las cuales contribuyen en la enseñanza, de manera que enriquezcan el quehacer profesional de la trabajadora social, en esta oportunidad el presente trabajo se desarrolla y brinda información de la empresa en donde me encuentro ejerciendo la profesión de Trabajo social, llamada Pesquera Diamante S.A, la cual cuenta con 36 años de servicio en el rubro industrial pesquero, posicionándose como la tercera Pesquera más grande a nivel nacional. Se cuenta con un personal de Flota de 629 trabajadores, divididas entre las personas que trabajan en el Mar y la gente de Tierra. En esta oportunidad mi trabajo de suficiencia profesional será basada en el quehacer de los pescadores enfocado desde el área de Bienestar Social y demostrar la importancia de la intervención profesional en la vida laboral de las personas que ejercen dicho oficio. Buscando a través de este proceso hacer posible mediante la atención personalizada, mejorar el bienestar social laboral de ellos y sus familias.

Palabras clave: Sistematización, Trabajo Social, Empresa industrial pesquera, tripulantes, Bienestar laboral.

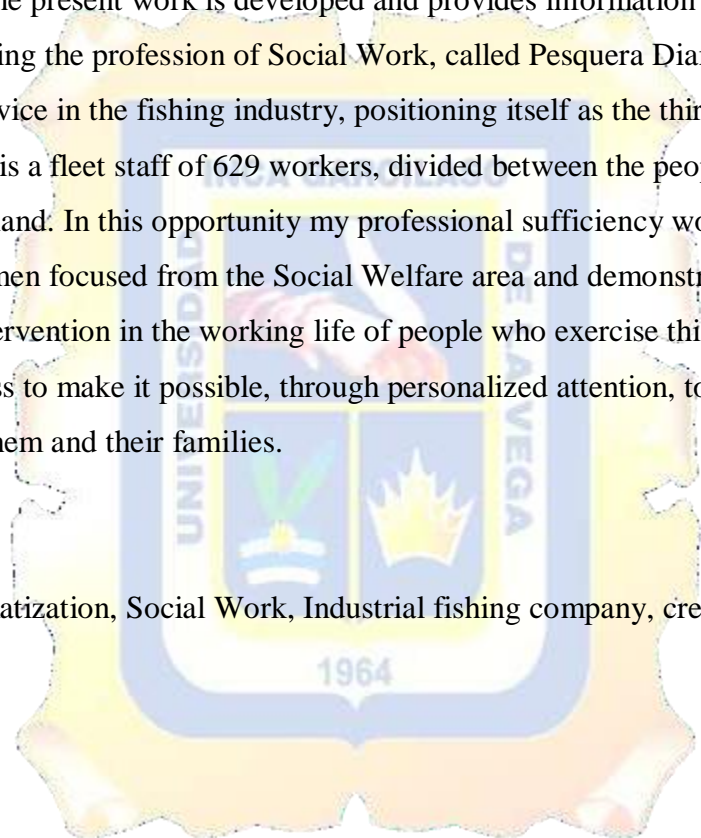


— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## **ABSTRACT**

This work of professional sufficiency is based on the systematization of life experiences which contribute to teaching, in a way that enriches the professional work of the social worker, this time the present work is developed and provides information on the company where I am practicing the profession of Social Work, called Pesquera Diamante S.A, which has 36 years of service in the fishing industry, positioning itself as the third largest Pesquera nationwide. There is a fleet staff of 629 workers, divided between the people who work at sea and the people on land. In this opportunity my professional sufficiency work will be based on the work of fishermen focused from the Social Welfare area and demonstrate the importance of professional intervention in the working life of people who exercise this trade. Searching through this process to make it possible, through personalized attention, to improve the labor social welfare of them and their families.

Keywords: Systematization, Social Work, Industrial fishing company, crew members, Labor welfare.



— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## INTRODUCCIÓN

La sistematización es la pregunta del cómo se han relacionado entre sí y porque ha sido de ese modo, todos los procesos vividos de forma ordenada y reestructurada para lograr manifestar a través de esta una interpretación (Oscar Jara).

Al realizar el trabajo de suficiencia profesional, demostraremos la experiencia de manera sistematizada de manera que se vea el rol y la importancia que este tiene como impacto para que se dé el cumplimiento de los derechos y hacer valer sus beneficios sociales a través de las políticas que tiene la empresa y bajo las leyes que las ampara.

El clima social familiar es una variable muy trascendente para el buen desarrollo del propio trabajador en su clima organizacional y desarrollo laboral para el cumplimiento de sus objetivos.

Para definir el clima familiar es importante conocer el estado en como estos miembros se relacionan, es decir conocer el grado de cohesión, comunicación e interacción, teniendo en cuenta el nivel en como estos interactúan entre sí y como ejercen el control sobre otros (Zavala, 2001).

Considerando esta variable como eje importante para el desenvolvimiento de un colaborador que forma parte de una empresa, se desarrollará este trabajo elaborado con la finalidad de reconocer y brindar un aporte indispensable para la mejora del clima laboral, tomando en cuenta que tan importante es la influencia de la familia en el individuo.

Así mismo, para una mejor comprensión de este trabajo de suficiencia profesional se basará en 4 capítulos, los cuales se basan en:

- En el capítulo I, se contará la historia y aspectos generales, mencionando todo lo que engloba la empresa en la cual se basa la experiencia, identificando sus políticas, valores, tipo de negocio, su organización y jerarquía, hasta su ubicación geográfica.

- En el capítulo II, se constituye una descripción general de la actividad desarrollada en la empresa, así como sobre la organización, planeamiento y actividades relevantes que realiza la trabajadora social con los colaboradores.

- En el capítulo III, se hablará de la teoría práctica del desempeño profesional, se identificarán las variables que apoyarán el desarrollo de la sistematización basada en el marco conceptual, antecedentes nacionales e internacionales, definiciones, modelos, metodologías, procedimientos y programas desarrollados.



- Finalmente, en el capítulo IV, se mencionarán las conclusiones y las recomendaciones planteadas.

La intención es brindar conocimiento a través de este trabajo sobre el desempeño profesional en Trabajo social en una empresa industrial Pesquera.



— Universidad —  
a Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## **1. CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**

#### **1.1.1 HISTORIA**

Pesquera Diamante nace un 06 de agosto de 1986 en la Calle Prolongación Centenario 1956, Ferrols en el distrito del Callao. En sus inicios se le designó el nombre de Pesquera Rubí, su fundador compró una flota de embarcaciones llamadas Polares. Conforme fue creciendo se desarrolló bajo la idea de deleitar las necesidades nutricionales del mercado peruano y mundial. Logrando todo esto a través de los más altos estándares de calidad en el procesamiento del aceite de pescado, la harina, los productos frescos, congelados y las conservas realizadas en la planta, con la finalidad de llevar proteínas y productos alimenticios marinos.

La misión de la compañía es que a través de la pesca responsable y sostenible, se llegue a todos los hogares peruanos un alimento de calidad y estos puedan ser consumidos por el valor nutricional que estos contienen. Los productos pueden ser encontrados en los principales Autoservicios de Lima y provincias, así como también en los supermercados Makro y Plaza Veá.

La empresa Pesquera Diamante es una empresa privada dedicada a la extracción de diversas especies marinas, las cuales son procesadas en sus 5 plantas a nivel nacional. Además, cuenta con los servicios Muelle y Astillero. La flota está conformada por 22 embarcaciones de cerco fabricadas completamente con acero naval y gran parte de ellas han sido construidas por el personal de Astillero y terceros de la empresa Sedelmar.

Cada embarcación lleva el nombre de los familiares del dueño de Pesquera Diamante y sus nombres son: Alessandro, Alexandra, Constanza, Corina, Daniella, Don Juan, Fabiola, Gabriela V, Giannina I, Graeciela, María Jose, Natalia, Olga, Patricia, Pisco I y Sebastián, Stefano, además cuenta con sus primeras embarcaciones las cuales son: Polar III, Polar IV, Polar VI, Polar VII, Polar XII.

Las embarcaciones de esta empresa están edificadas principalmente para la pesca de anchoveta. Son 14 las E/P que cuentan con sistemas de refrigeración, las cuales tienen bodegas de frío para conservar el atún, la caballa y el jurel, esto en cuanto al consumo humano indirecto, pero con respecto al consumo humano directo, tienen otro tipo de sistema el cual es el RSW, justamente condicionado para un tipo de refrigeración bajo 0°, esto con la intención de entregar un pescado fresco, garantizado desde que es calado hasta su descarga y procesamiento.

La innovación, eficiencia y exigencia son los ejes principales que caracterizan y representan la esencia de la empresa las cuales son la bandera del día a día. Desde su fundación Pesquera Diamante se encuentra en un constante aprendizaje, enfocando nuevas metas y objetivos, todo

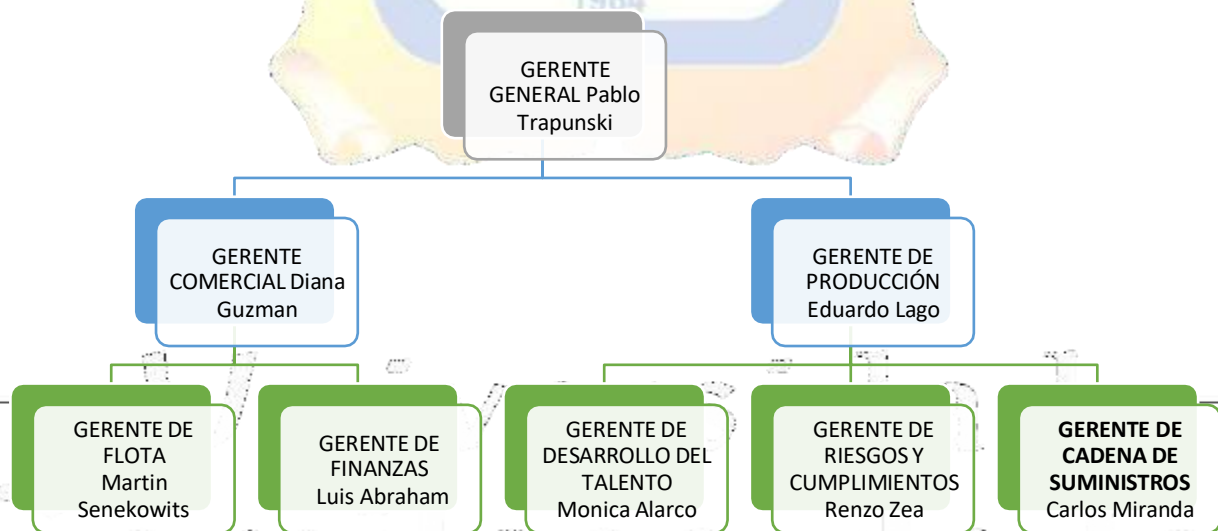
esto a través de la gran trayectoria y experiencia que se ha forjado, posicionándose como la tercera pesquera más grande a nivel Nacional.

Pesquera Diamante busca alcanzar la cima y ser los pioneros en el rubro.

## CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y REGLAMENTO INTERNO

En la empresa contamos con un código de ética y **conducta** y un reglamento interno el cual es brindado el primer día de trabajo como parte de su proceso de ingreso a Pesquera Diamante. Con respecto al código de ética y conducta tiene la finalidad de generar buenas prácticas con respecto al comportamiento y proceder de nuestros colaboradores para fomentar una identidad y fortalecer los múltiples recursos contribuyendo con la reputación e integridad de la empresa. Y referente a nuestro reglamento interno contienen normas de carácter laboral que regulan las relaciones entre Pesquera Diamante S.A y todas las personas que prestan servicios dentro de ella.

## ORGANIGRAMA A NIVEL GERENCIA



- **PROPOSITO:** Producir alimentos que sean saludables de origen marino, de manera que se contribuya a la nutrición de la población mundial.

Nos desarrollamos y caracterizamos bajo los valores de:

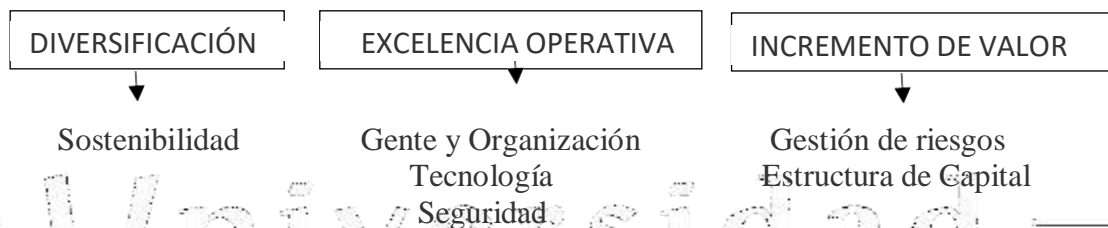
- **INTEGRIDAD** Adoptamos este valor para actuar con honestidad, ética y coherencia, ya que de esta manera se genera un clima de confianza en el entorno laboral.

- **RESPECTO** Uno de los más importantes ya que a través de este valor, se valoran y reconocen los derechos y la dignidad de las personas, tanto las que trabajan dentro y fuera de la empresa, obteniendo así una actitud abierta a la diversidad.
- **APRENDIZAJE PERMANENTE** Este valor en la empresa se caracteriza por la humildad, saber escuchar y aprender de todos, trabajar en equipo, darse cuenta de que hay muchas oportunidades de mejora y así poder moverse en un entorno cambiante para lograr los objetivos marcados.
- **EXCELENCIA** Es un compromiso con los objetivos y los implementamos con la simplicidad, rapidez, calidad y seguridad. El centro de este valor es implementar acciones que permitan alcanzar resultados sobresalientes.

### 1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

La estrategia que tiene la empresa esta puntualizada en trabajar con una perspectiva estratégica de negocio que incluye conceptos claros y bien definidos, como el caso de la mejora continua en la producción, el incremento del desempeño económico de la compañía, la innovación en sus productos y a la garantía de ser siempre sostenibles, perdurando así en lo largo del tiempo.

El enfoque que maneja Pesquera Diamante se basa en las decisiones que se proyectan en el mediano y largo plazo a través de un sólido modelo de gestión, con este modelo dirigimos los esfuerzos y acciones empresariales. Los cuales son:



El sistema de calidad que se utiliza consiste en brindar a los clientes seguridad y garantía en la calidad de los productos, la cual está respaldada por un sistema de gestión sólido y certificable. Además de dar capacitaciones constantemente al personal y desarrolla nuevas formas de organización y gestión en nuestros procesos productivos. Por ello, se encuentran abocados a la constante innovación tecnológica con miras a lograr mayor competitividad, mejores procesos y, por lo tanto, mejores resultados. El mayor reto que se plantea es mejorar la calidad para garantizar productos seguros para el consumo alimentario de ambos negocios, tanto CHI como CHD.

El compromiso de Pesquera Diamante incluye la pesca sustentable para asegurar el futuro, por lo que como empresa estamos comprometidos a participar en actividades que beneficien la protección de los recursos marinos y realizar todas nuestras actividades de acuerdo con la legislación vigente. Vida a través de la pesca responsable Política de recursos biológicos.

Así mismo el personal operativo de las embarcaciones, quienes son todos aquellos que forman una tripulación y también el personal en tierra que apoya la operación y el mantenimiento de las e/p, se encuentran comprometidos con cada una de las siguientes prácticas:

El respeto de las 5 millas de pesca artesanal, así mismo el respeto en la pesca de juveniles y pesca acompañante, ejecutando buenas prácticas de manufactura y preservación a bordo. También el respeto de las zonas vedadas por PRODUCE, realizando faenas de pesca sin utilización de explosivos y el respeto a las disposiciones de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas.

### 1.1.3 UBICACIÓN DEMOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La Planta y Flota de Pesquera Diamante se encuentra ubicada en Av. Prolongación Centenario 1956, Los Ferroles, Callao.



*Imagen 1: Ubicación Demográfica de la Planta Callao*

En el caso de las plantas están distribuida de la siguiente manera por el litoral peruano.

**Malabrigo**, en la Av. Playa Norte 1B01 – Rázuri

**Pisco**, en la Carretera Pisco – Paracas Km 15.5, Lotización Sta. Elena.

**Supe**, en la Av. La Marino 400, Supe Puerto

**Mollendo**, en la Quebrada Agualima S/N Km 6.7 – Carretera Matarani Mollendo.

PLANTAS	FLOTA	SERVICIOS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Planta Malabrigo</li><li>• Planta Mollendo</li><li>• Planta Supe</li><li>• Planta Pisco</li><li>• Planta Callao</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tierra</li><li>• Mar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Astillero</li><li>• Muelle</li></ul>

En Pesquera Diamante se brindan servicios a terceros de acuerdo a nuestra infraestructura, las cuales son como Astillero y nuestro muelle Centenario.

### Plantas

Pesquera Diamante está conformada por 5 plantas a nivel nacional las cuales están ubicadas en el Centro, Sur y Norte. La primera planta fue creada en el año 1986 cuando se fundó la empresa y es la más grande de todas, la cual está ubicada en el Callao, luego con el pasar del tiempo la empresa fue creciendo y se fueron creando las demás plantas en Supe, Mollendo, Pisco, Malabrigo y en Samanco, pero esta última fue vendida ya que la producción era más eficiente en puerto Malabrigo.

Dentro de las plantas se realiza el proceso de transformación de la materia prima en los diversos productos que finalmente son distribuidos a nivel internacional y en Perú.

### Flota

La flota está conformada por distintas áreas que se encargan de tener al 100% la operatividad tanto de su flota mar como su flota tierra. La Flota tierra consiste en todo el personal que se encuentra en las áreas administrativas como Gestión del Talento, Administración, Contabilidad, Bienestar Social, Operaciones, Radio, y Manteamiento la cual está distribuida en los talleres de Calderería, Arboladura, Redes, Electricidad, Electrónica, Mecánica, Refrigeración y el personal es de 108 en total. En el caso de Flota Mar está conformada por todos los tripulantes, ingenieros de máquina, motoristas, patrones y Capitanes, los cuales en total son 523 ellos se encargan de salir a pescar en cada temporada cuando el Ministerio de Produce y la empresa lo dispone.

## Astillero

Su astillero brinda servicios integrales de mantenimiento, reparación, modernización y construcción de buques y artefactos navales. Estas actividades se basan en estándares de calidad, seguridad y gestión ambiental. De hecho, cuentan con un equipo técnico profesional con mucha experiencia en este campo. Asimismo, se brindan servicios de apoyo técnico en los propios campos de la ingeniería y el diseño para el desarrollo y ejecución de proyectos que cumplan con los estándares y normas prescritas. Las capacidades del astillero le permiten manejar embarcaciones tan pequeñas como 800 toneladas y, lo que es más importante, cumplir con su compromiso de cumplir y superar las expectativas de los clientes. Dentro de la infraestructura, existen áreas y equipamientos especiales diseñados para una mejor atención al cliente.

## Muelle Centenario

Se tuvo la iniciativa de construir en el año 2007 un muelle que sea propio, ya que al inicio los servicios eran de manera alquilada y esto generaba un gasto adicional, es por esto que nace de uno de los fundadores y este es implementado en Callao en el año 2008, cerca de la planta, para de esta manera dar a los mismos colaboradores los servicios de embarque y desembarque para las distintas actividades que se realizan a diario, como es la descarga de los recursos hidrobiológicos, así también para que los mismos trabajadores calificados con libreta de embarque puedan realizar los trabajos a la embarcación pesquera o cumplir con sus faenas de pesca una vez esté dispuesto por resolución en las temporadas.

### **1.1.4 ACTIVIDAD GENERAL**

#### **NEGOCIOS DE PESQUERA DIAMANTE**

La empresa cuenta con especialistas en el negocio y todos estos procesos son realizados con estándares estrictos de cumplimiento.

#### **CHI: CONSUMO HUMANO INDIRECTO**

##### **HARINA DE PESCADO**

Este producto pasa por un secado a vapor en las maquinas en seco y centrifugas que tienen las plantas. Una vez pasen este proceso son empaquetadas en sacos de distintos pesos de acuerdo con lo que requiere el cliente, estos son entre 25 kg y 125 kg como máximo, pues solo esta es

la forma de despacho a más de 18 destinos, todo esto bajo minuciosas medidas de seguridad establecidas bajo los estándares de BASC y GMP.

### **ACEITE DE PESCADO**

Este alimento proviene del concentrado del Omega 3 que contiene la famosa anchoveta, la cual es pescada en el periodo de pesca. Así mismo estos productos son seleccionados y estudiados por el área de calidad de manera que se seleccionen diferentes ratios de DHA y EPA de acuerdo al gusto del comprador. De igual manera también es exportado en distintas presentaciones, como es el caso de ser requerido crudo, refinado o semi refinado, todos estos elaborados son enviados en barcos graneleros, containers de 1TM.

### **OTROS PRODUCTOS**

Como resultado de nuestro proceso y siempre buscando innovar, ofrecemos solubles de pescado, hidrolizados y más. Estos productos contienen aminoácidos esenciales, vitaminas, minerales y nucleótidos, que no solo favorecen el consumo eficiente del alimento, sino que también mejoran los parámetros productivos y fortalecen el sistema inmunológico, ayudando a prevenir plagas y enfermedades en las razas agrícolas.

### **CHD: CONSUMO HUMANO DIRECTO**

#### **PESCADO CONGELADO**

Nuestra planta de procesamiento utiliza líneas automatizadas diseñadas específicamente para congelar especies pelágicas como el jurel y la caballa. Las entregas de materia prima se realizan desde embarcaciones con licencia oficial. Nuestras principales presentaciones son el bloque completo y el IQF abasteciendo al mercado local y de exportación.

Así también, se tienen implementadas maquinarias para la transformación de la especie marina que se obtiene de la pesca artesanal y toda esta es recogida en el muelle. Para que sea enviada se dan todas las facilidades al proveedor.

Aseguramos la calidad del producto desde el proceso inicial hasta la entrega final al consumidor.



## **INSTALACIONES**

- Plantas de congelado de 740 TM/día.
- Dos cámaras de almacenamiento de 3,600 TM cada una.
- Planta de Hielo de 50 TM/día.
- 10 túneles de congelamiento de 52.8 TM/batch.
- Una congeladora de 36TM/día para productos IQF.
- 2 Salas de proceso para otras especies y una sala de precocidos.
- 1 muelle para recepción de barcos industriales y artesanales.

## **PESCADO FRESCO**

Para satisfacer las necesidades del mercado peruano de pescado fresco, contamos con un sistema de vaciado con agua fría y desinfectada que garantiza la calidad y frescura del producto. Nuestra pesca se distribuye en los principales terminales pesqueros del Perú.

## **FRESCOMAR**

Frescomar es la marca oficial de esta compañía la cual esta enfocada en productos ricos, nutritivos y saludables con una amplia gama de conservas de atún, caballa y jurel, con especies capturadas en sus propios barcos para asegurar los más altos estándares de calidad, distribuidas en supermercados, tambos.

### **1.1.4.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE PESQUERA DIAMANTE**

La empresa tiene como compromiso el desarrollar de manera dinámica con los primordiales grupos de interés el operar con responsabilidad social y ambiental, teniendo en cuenta las expectativas de los grupos de interés respecto a las necesidades.

Por eso, en Pesquera Diamante contribuimos a la nutrición de la población mundial al producir alimentos saludables provenientes del mar. y así nacieron los Tambos Pesqueros los cuales están ubicados en la zona Sur del Perú, específicamente en Ayacucho y Huánuco. Al término de cada temporada de CHI, la empresa distribuye en los contenedores frigoríficos al Sur del Perú el pescado a quienes más lo necesitan de manera permanente y a un bajo costo, de manera que las madres de familia y mujeres lo vendan a un precio accesible al mercado y así puedan generar ingresos para ellas mismas. Cada cierto tiempo, el equipo de Sostenibilidad y las gerencias tienen un acercamiento directo a las zonas más pobres alto andinas y en

compañía de una nutricionista se brindan charlas y hacen muestras de preparación de platillos con las conservas que realiza Pesquera Diamante.

El objetivo de los Tambos pesqueros es combatir la anemia infantil y de los adultos mayores, así mismo también empoderar a las madres de familia y mujeres de las zonas más pobres con la venta de los productos marinos.

En lo que va de año, el 81% de los destinatarios conocen el valor nutricional del pescado en su dieta diaria gracia a la educación continua.

En Diamante Pesca Tambos de ambas ciudades, 8 de cada 10 usuarios han aprendido a cocinar nuevas recetas nutritivas con pescado.



*Imagen 2: Tambos Pesqueros de Diamante. (Ayacucho)*

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## CONTAMOS CON CERTIFICACIONES COMO:



### 1.1.5 MISIÓN Y VISIÓN

- **MISIÓN:** A través del talento conformado por todo el personal, lograr brindar alimentación a través de los productos marinos de alta calidad, de manera que generen salud en la población mundial.
- **VISIÓN:** Consiste en ser reconocidos en la comunidad pesquera por brindar nutrición utilizando ingredientes y productos de alta calidad para satisfacer a sus clientes.

Pesquera Diamante cuenta con un canal de integridad, puesto que promueve la apertura y una adecuada comunicación en toda la organización y busca ser líderes en el sector actuando siempre de forma justa, transparente y honesta. Este compromiso es asumido por todos los colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad a la que pertenece.

### POLITICAS EN PESQUERA DIAMANTE

Nuestro gerente general es el responsable de aprobar las siguientes políticas, así como proporcionar los recursos necesarios para su implementación.

#### Objetivos de nuestras políticas integradas se brinda con la finalidad de:

**Asegurar** la inocuidad, legalidad, trazabilidad y calidad de nuestros productos y sub productos, basada en los estándares normativos y los principios de HACCP, asumiendo nuestra responsabilidad con los clientes.

**Minimizar** a través de una huella ambiente las aguas residuales, emisiones y buena gestión de residuos, para que se puedan generar a partir de los procesos productivos, eficientes y limpios.

**Garantizar** la realización de los requisitos legales y otros requisitos asumidos de forma voluntaria por la Compañía en la cadena de abastecimiento y comercio seguro.

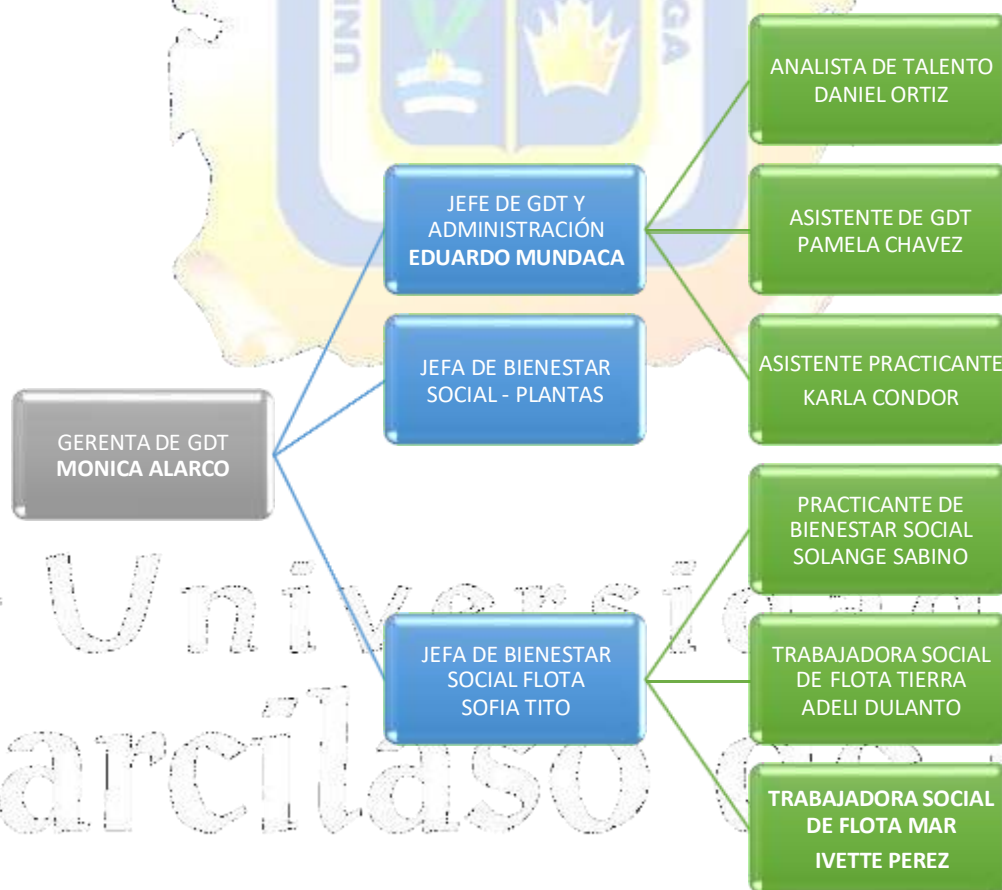
**Pescar** en forma responsable para conservar los recursos marinos y fomentar su disponibilidad en cantidad para futuras generaciones.

**Optimizar** el aprovechamiento de los recursos extractivos, impulsando la diversificación y valor agregado de los productos hidrobiológicos transformados. Incrementar la satisfacción de nuestros clientes internos y externos.

**Prevenir** incidentes y accidentes en nuestro personal, además de los riesgos que puedan afectar la salud ocupacional. Mejorar las habilidades y competencias de nuestros colaboradores.



### 1.1.6 ORGANIGRAMA



Universidad  
Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

## 2. CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

### 2.1 TRABAJO SOCIAL

El trabajo social nació debido a las necesidades que presentaba la población en países como Inglaterra a partir del siglo XVIII, donde se sentaron las bases del bienestar social. Con respecto a la historia profesional se distingue a Flexner y Greenwood quienes plantean el desarrollo y elevan el nivel de profesionalismo en la carrera de trabajo social.

Una de las fundadoras más notables fue Mary Richmond, quien por experiencia sentó las bases del trabajo social como una disciplina científica, definiendo el objetivo, métodos y el campo de desarrollo. Uno de los signos sobresalientes de la identidad de su teoría y método es el proceso que se desarrolla a partir del estudio y análisis sistemático de las experiencias prácticas de los trabajadores sociales involucrados en las relaciones sociales de casos. Por ello, en la búsqueda de la esencia y núcleo del trabajo social, encontramos un enorme aporte que, según nuestro análisis y experiencia, es fundamental.

De acuerdo a el Consejo General de Trabajo Social, esta se define como: "Una profesión que consiste en la práctica y la disciplina académica que se esfuerza por lograr el cambio y desarrollo social, el empoderamiento y la liberación humana".

Además, Naws nos dicen que Trabajo Social, es aquella actividad profesional que se realiza con la finalidad de dar soporte a los individuos, grupos o comunidades para mejorar o restaurar su capacidad de funcionamiento social creando así las condiciones favorables para esa meta. Por tanto, dicha profesión es aquella en donde se compromete con todo individuo que requiere de un apoyo social, dándoles así todas las herramientas necesarias para que se genere ese cambio que le dará un impacto positivo en su vida.

Adicionalmente en el Trabajo de investigación de la historia del Trabajo Social por César M. Garcés Carranza en el 2011, cita a Naws, quien refiere, que la carrera de trabajo social es un campo interdisciplinario que incluye varias teorías como la economía, medicina, educación, entre otras profesiones afines. Es por esto por lo que Trabajo social es una profesión multifacética, en donde nos involucramos en todos los aspectos que brinden el bienestar del trabajador, para que esto suceda es importante pasar por un proceso de intervenciones que pasa por subprocesos los cuales se van ganando con la relación interpersonales de manera que se

vaya afianzando, al nivel en el que él colaborador podrá acudir y tomar como primer punto de apoyo a la trabajadora social. Esta evolución toma tiempo con el proceso se relaciona la profesional a través de las actividades y necesidades que surgen.

Dicho todo lo mencionado anteriormente, Trabajo Social es una disciplina y una profesión que se desarrolla bajo teorías, leyes y práctica con la finalidad de lograr el bien común a través de las funciones e intervención con el personal ya sea desde un contexto privado o público, refiriendo estas al cumplimiento de los derechos que estos tienen cuando se desempeñan en su labor.

En 1998, Rozas nos dice que la intervención profesional es un proceso de construcción histórica y social que se produce en el desarrollo de las dinámicas sociales de los que intervienen en el ejercicio profesional. Además, señaló que una intervención debe estar sustentada tanto en la teoría como en la práctica para así poder ser calificada de profesional. Por tanto, toda intervención debe partir teóricamente de cambiar los conceptos que guían la actividad profesional, y esto se debe a que el trabajador social no solo reflexiona, sino que también ejecuta.

En el artículo 5, inciso A de la ley N° 30112, acerca del ejercicio de la profesión de trabajador social se menciona que una de las tareas del trabajador social es: “Intervenir en la gestión, desarrollo, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos sociales con el fin de mejorar las condiciones y la calidad de vida de la población en instituciones públicas y privadas”. Esta cita concuerda lo que se refiere el inciso E del artículo 5, el cual establece la importancia de la participación en proyectos de investigación social para mejorar la calidad de vida familiar, grupos y poblaciones afines como parte del mundo del trabajo

Dicho esto, trabajo social enfocado desde un contexto a nivel empresarial es una de las claves más importantes para el desarrollo de los objetivos y principios que tiene una entidad privada. El papel de la trabajadora social se cumple desde el momento en que interviene en las distintas actividades realizadas con los colaboradores buscando formar un plan de mejora con respecto al clima social organizacional en donde influye demasiado el clima social familiar ya que este es un gran apoyo para el buen desempeño y el cumplimiento de la misión que tiene cada área en el día a día.

## 2.2 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

En la asamblea general del 2014 de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), se adoptó el siguiente concepto de trabajo social: “Es una profesión basada en la teoría práctica, que se fundamenta en la promoción del cambio social con el fin de empoderar y apoyar a la gente. Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto a la diversidad son los elementos principales del trabajo social, todos ellos están sustentados en teorías de las ciencias sociales, humanidades y el conocimiento.

La función de un trabajador social en el sector pesquero tiene como objetivo involucrar a personas y organizaciones para encontrar y promover el bienestar. La definición anterior puede extenderse al nivel nacional y/o regional. Siguiendo con esta definición, el cambio social creado por el trabajador social también puede surgir desde el interior de la empresa y/o del sector de la empresa, ya que los conflictos en las relaciones interpersonales también pueden darse en las empresas, siendo así un campo de intervención profesional para que el trabajo social moderna. (Urrea, 2013).

Esta enriquecedora trayectoria con los tripulantes, llámese así a todos los que conforman una tripulación de embarcaciones pesqueras en el Perú, se desarrolla en una de las más grandes a nivel nacional en el rubro pesquero industrial llamado Pesquera Diamante, la cual cuenta con 22 embarcaciones diseñadas para las faenas y conservación de los productos captados a lo largo del litoral peruano.

En el año 2011, el área de Bienestar Social estuvo conformada por una Trabajadora Social, quien es actualmente la jefa de Bienestar Social Flota. En ese tiempo, se encargaba de velar por las necesidades de todas las plantas y la flota, organizando lo más posible efectivo su trabajo, sin embargo, la empresa fue creciendo con el paso de los años, se implementaron nuevos puestos de trabajo y más embarcaciones pesqueras las cuales obligaron bajo Ley a se contraten más trabajadoras sociales, poniéndose en disposición en cada planta y flota. Actualmente el área de Bienestar Social está enlazada y guarda mucha relación con Gestión del Talento y en el caso de Flota se cuentan con 4 trabajadoras sociales, 2 tituladas y diplomadas en Trabajo Social, una practicante y una Trabajadora Social Junior que solo requiere de el bachiller y requisitos de los cursos como Excel, entre otros.



Según lo mencionado anteriormente una trabajadora social en una empresa Pesquera está comprometida directamente con cada uno de los trabajadores para el crecimiento personal, profesional y como entidad que caracterizará a el buen desempeño del colaborador para el alcance de los objetivos que se tienen planteados con la finalidad de ser una empresa líder en todos los ámbitos a nivel organizacional. Para que esto sea posible es necesario contar con el personal adecuado en el área de Bienestar Social y con esto hago referencia a la cantidad de trabajadoras sociales que deben haber en una empresa, así mismo en el caso de Flota contamos con 4 trabajadores sociales, por la cantidad del personal designada a cada una, esto basado según Decreto Ley N° 14371, la cual indica que están obligados a implementar en el servicio de relaciones industriales a un Asistente Social Diplomado para atención de las cuestiones laborales por cada 100 trabajadores. Según este decreto Pesquera Diamante se desarrolla para poder llegar a cada trabajador con eficiencia y compromiso, además dentro de esta empresa trabajamos alineados a nuestras políticas y nuestra intervención como profesional de Trabajo Social en el sector Pesquero industrial está fundamentado de acuerdo al siguiente marco normativo, el cual se sujeta de su convenio sindical AANEP-SUPNEP, fundada con la finalidad de regular las relaciones laborales, remuneraciones, beneficios sociales y condiciones de trabajo entre los pescadores y empleados.

### 2.2.1 Población objetivo

La población objetivo en el área de Bienestar Social está conformada bajo esta manera:

- a) Población Directa; Son todos aquellos trabajadores que conformen Pesquera Diamante, hállese del personal Obrero, empleados y pescadores.
- b) Población Indirecta: Las familias de los trabajadores, quienes son el lazo más fuerte e importante en el desarrollo y desempeño del colaborador, dicho esto a quienes son los familiares directos, como la esposa, hijos y padres.

### 2.3 PROPOSITOS DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

Su objetivo general en el área de Bienestar Social es Intervenir y fomentar profesionalmente, de forma que promueva el pleno desarrollo de los trabajadores y sus familias, creando así las

condiciones propicias para una mayor satisfacción laboral, de manera que se cree un buen ambiente laboral.

El propósito de la Trabajadora Social con el trabajador en brindar las herramientas necesarias para el propio desenvolvimiento del colaborador, así mismo dándose cumplimiento a sus derechos y beneficios que tiene el empleador con este.

### **2.3.1 FUNCIONES GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL EN PESQUERA DIAMANTE**

Según Vásquez 2013, se han señalado las funciones:

- Función administrativa, refiere a la Gerencia y administración, esta función hace referencia a las coordinaciones constantes que realiza el profesional en trabajo social con la parte administrativa y de gestión del talento para gestionar y coordinar.
- Función de promoción de la salud, requiere de todas las atenciones brindadas de la mano con el área de Seguridad y Salud ocupacional para el seguimiento y acompañamiento en todos los ámbitos, quiere decir que ya sea en caso de accidentes laborales, enfermedades persistentes o campañas de salud para promover un estilo de vida saludable.
- Función recreativa, refiere a las actividades que realiza la empresa para con los colaboradores, de manera que ambas partes tengan un espacio de esparcimiento y un mejor desarrollo integral de sí mismos para un buen clima laboral en la empresa.

### **2.3.2 FUNCIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJO SOCIAL**

Habiéndose mencionado a grandes rasgos las funciones de Trabajo Social en una entidad privada, las funciones desempeñadas en este sector son las siguientes: Gerencia y administración, función de seguimiento y recreativas.

## ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

- Realizar la inducción del personal ingresante sobre las funciones de Bienestar Social (seguros, actividades de promoción y recreativas, etc.)
- Atender las consultas que se dan vía telefónica y/o presencial de los trabajadores.
- Solicitar al área de talento las altas y bajas de derechohabientes.
- Realizar el seguimiento de los casos médicos de los trabajadores mediante las llamadas y/o visitas hospitalarias y domiciliarias.
- Ingresar los descansos médicos al SAP, para que estos sean registrados y todas las áreas correspondientes brinden el beneficio del pago de descanso médico o subsidio por parte del empleador.
- Orientación sobre canjes en la plataforma VIVA EsSalud.
- Elaboración de HES y SOLPED para cubrir los servicios que brindan empresas terceras para nuestras actividades mensuales.
- Rendición de las HES a gerencia.
- Realizar las gestiones necesarias ante EsSalud para asegurar la acreditación de los trabajadores y sus derechohabientes.
- Asesorar en los trámites para la validación de los certificados médicos ante EsSalud
- Aplicar las encuestas sobre satisfacción del servicio de comedor y elaborar el reporte con los resultados.
- Orientar a los trabajadores sobre los seguros con los que cuenta en la empresa (Seguro Social, Vida Ley, SCTR, EPS, etc.)
- Acompañamiento del personal evacuado para asegurar su oportuna atención médica.
- Coordinar con la familia del accidentado el traslado a la zona de (en el caso se amerite), mantener informado a la familia la situación de los trabajadores hospitalizados y coordinar con la Supnep para la atención de los casos de accidentados.
- Investigar y diagnosticar los problemas sociales de los trabajadores, a través de entrevistas personales y visitas domiciliarias y realizar informes, diagnósticos y evaluar los casos a fin de plantear alternativas que respondan a la problemática del trabajador.
- Seguimiento de cobros de subsidios y elaboración de cartas para el cobro de los montos reconocidos por Es salud.
- Asistir y orientar al trabajador y su familia en la ocurrencia de algún problema o inconveniente se le presente con relación a lo que implica el vínculo laboral (programas, actividades, seguros, etc.)

- Coordinar y ejecutar charlas educativas dirigidas a los trabajadores sobre temas de mayor interés.
- Brindar el apoyo necesario para la coordinación y ejecución de actividades recreativas y de esparcimiento aprobadas por la Jefatura de RRHH.

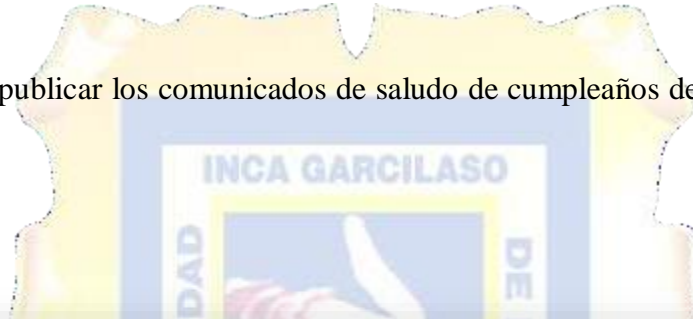
### **ACTIVIDADES DE PROMOCION DE LA SALUD**

- Seguimiento en los procesos de enfermedades o accidentes de los trabajadores.
- Reportar a la coordinación de Bienestar Social el control de las evaluaciones médicas ocupacionales de todos los trabajadores.
- A partir de los reportes de supervisión del comedor concertar reuniones con los concesionarios de Planta a fin de verificar las mejoras continuas del servicio.
- Ejecución de campañas médicas a través de instituciones tales como EsSalud, Minsa, Rímac, etc.
- Asistir a los comités bimensuales para exponer sobre los casos con descanso médico y acciones a tomar con la Gerencia de Flota.
- Coordinar talleres de riso terapias, manejo del estrés, entre otras actividades que involucren el bienestar del trabajador como parte de las actividades para fomentar un buen ánimo en el ámbito laboral.

### **ACTIVIDADES RECREATIVAS**

- Organizar y realizar las actividades, fechas festivas en la empresa como celebrar el día de la secretaria, día de la madre, día del trabajo, Fiestas Patrias, Año Nuevo
- Publicación de noticias relevantes en el grupo WhatsApp de Empoderadas para mantener activo diariamente a las familias de nuestra comunidad Diamante.
- Verificación de la entrega de conservas y coordinación constante con el encargado para la entrega del mismo.
- Atender los requerimientos de las áreas de Responsabilidad Social.
- Realizar la decoración correspondiente a la celebración que se realice en la flota en cada una de las áreas (redes, muelle, astillero, talleres de mecánica, electrónica, calderería y talento).
- Verificar la participación de los colaboradores y familias en los eventos realizados ya sean vía web o presencial para el apoyo a los indicadores del área Bienestar Social.

- Ser apoyo con la toma de fotografías de todos los eventos realizados con la finalidad de tener nuestras evidencias y además reportarlas al área de comunicaciones siempre y cuando estas sean requeridas. Así mismo estas nos sirven para presentar de manera mensual el uso del presupuesto designado para dichas actividades en el transcurso de año.
- Elaborar y publicar los comunicados de saludo de cumpleaños de Flota Tierra y Flota Mar.



*Imagen 3: Evento de recreación e integración con el personal de Flota Diamante*

# Universidad

## 3. CAPITULO III; FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

En esta ocasión, voy a compartir mi experiencia acerca de la importancia de la intervención de un profesional de trabajo social en relación con el ambiente social familiar y el bienestar laboral de toda la tripulación conformada por la flota mar de la empresa Pesquera Diamante S.A.

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Según Clark (2000), citado por Dahiana y Andrés en el 2009, sugirió que, para promover la equidad de la vida laboral y familiar, tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales con en el mejor desempeño de las empresas, se debe establecer una relación positiva.

Los empleados del sector privado son el factor más importante que permite a una organización ser más competitiva en el mercado. De esta forma, el ser humano representa la razón de ser o eje central del motor de una organización, y por ello debe estar plenamente comprometido con el trabajo y el autodesarrollo de los empleados para poder satisfacer sus necesidades y con ello alcanzar la autorrealización laboral.

De manera similar, La Pierre y Allen en el 2006, se refieren a las acciones que las empresas deben tomar para aumentar los niveles de bienestar y satisfacción en los colaboradores, por ejemplo, la flexibilidad en el horario, permisos laborales y/u otros beneficios que otorgue la empresa.

Isabel Ramirez en su libro El Trabajo Social Familiar en el año 1992, señala que las intervenciones del trabajador social en los grupos familiares están encaminadas a mejorar algunas de las condiciones de sus miembros. En cualquier caso, esta mejora requiere la movilización y utilización de factores personales y relaciones como las emociones, las actitudes y los comportamientos, así como de factores externos como los recursos materiales, técnicas y de servicios.

En el presente año a través de las intervenciones realizadas por las funciones que tengo asignadas, realice muchas entrevistas a los colaboradores por diferentes contingencias que surgían, ya sé por préstamos, informes, visitas domiciliarias por salud y seguimiento de descanso médico, me tocó enfrentar con ellos la realidad de su clima familiar y se detectó que en muchos casos se repetían los mismos comentarios sobre la ausencia y falta de organización económica porque no les alcanzaba el dinero, por tanto se tomaron acciones para involucrarnos como área de Bienestar Social a través de programas, es por este motivo que en esta oportunidad basaré mi tema elegido a través de la experiencia en estos últimos 2 años en Pesquera Diamante y tomaré como variables a la base fundamental del ser humano que es el Clima Social Familiar y como este influye en el bienestar laboral para el logro de los objetivos planteados y el alcance de un nivel favorable para la estabilidad del trabajador y su familia directa.

### 3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Angelica Buitrago, Alejandro Rico y Oscar Valencia (2019) en su trabajo de investigación titulado: “El clima laboral y la intervención Trabajo-Familia en Servimercadeo S.A.S, tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima laboral y la interacción trabajo familia en Servimercadeo S.A.S, en donde la metodología utilizada fue de tipo descriptivo de corte correlacional con un enfoque cuantitativo, por lo que la muestra fue tomada por todo el personal administrativo de la empresa Servimercadeo S.A.S. En dicha investigación se llego a la conclusión de que la relación entre el bienestar laboral y el clima familiar son varibales claves en la calidad de vida de los seres humanos por lo que cual estas estan llamadas a propender por estados positivos que permitan balance y equilibrio entre dichos factores.

Gina Acebo y Yanet Samada (2019) en su tesis sobre El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de pediatría del Hospital IESS Manta de la provincia de Manabí en Ecuador, en donde su objetivo general era identificar la influencia del clima familiar y el rendimiento laboral de las enfermeras del área de Pediatría. En este caso se utilizo un estudio descriptivo de enfoque mixto y de tipo cuantitativa. En conclusión el 78% de las enfermeras y enfermeros si afectan los problemas familiares en su rendimiento laboral, teniendo en cuenta que esto no solo afecta al profesional, sino tambien a los enfermos que dependen de los cuidados, obteniendo en muchos casos un trato frío y desconcentrado, perjudicando así su vida laboral y la responsabilidad de la vida de los pacientes. Así mismo el estrés familiar implica sufrimiento y perdida del equilibrio emocional y este repercute en el rendimiento laboral.

Dahiana Morales y Andrés Jimenez (2019) en su trabajo de investigación titulado Bienestar subjetivo, cultural, laboral y equilibrio familiar en trabajadores de una empresa farmacéutica chilena, la cual tiene como objetivo principal determinar si existen diferencias significativas en la cultura trabajo familia, equilibrio – familia y bienestar de los funcionarios de una empresa farmacéutica chilena de acuerdo al cargo desempeñado. Utilizaron un estudio de tipo decriptivo correlacional, no experimental, siendo esta de diseño cuantitativa. Llegando a la conclusión de que así mismo el bienestar en cualquiera de los ambitos laborales si interfieren en la vida privada del

empleado logrando que esta disminuya sus conflictos para lograr una mayor satisfacción laboral.

Jeimy Melo y Andrea Martínez (2019) en trabajo de maestría titulado Relación de la influencia familiar y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la fundación salvando sueños de popayán, del cual tiene como objetivo general analizar la relación entre la influencia familiar y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la fundación salvando sueños de popayán. Se utilizó un estudio de tipo correlacional no experimental cuantitativa. Llegando a la conclusión que la percepción trabajo familia en los colaboradores de la fundación salvando sueños es un fenómeno circunstancial y latente, por lo que se debe trabajar en la mejoría de las actividades que favorezcan la promoción de las compensaciones laborales como lo son la recreación familiar, facilidad de horarios y brindar programas de manejo de estrés para evitar enfermedades físicas y mentales.

### 3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cesar Taber y Sthefany Quispe (2020) en su trabajo de investigación Clima Laboral y Clima social familiar en los profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de Diciembre en Ayacucho, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre El Clima laboral y El clima Social Familiar en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 9 de Diciembre en Ayacucho, puesto que su trabajo fue descriptiva correlacional y de tipo cuantitativa. En conclusión si existe una relación entre el clima laboral y el clima social familiar, por lo que esto no permite que los profesores y el personal administrativo se desenvuelva en sus labores profesionales de manera que ellos se sientan mas enfocados en su quehacer para cumplir con satisfacción sus responsabilidades.

Zenovia Loayza (2017) en su tesis Clima social Familiar y el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución educativa Didascalio “San Jose Obrero” del Cusco, siendo su objetivo principal el determinar si existe relación entre la familia y el rendimiento escolar de los estudiantes de la Institución Educativa Didascalio San Jose Obrero. Para esto se desarrollo de tipo descriptivo correlacional, siendo una investigación cuantitativa. En conclusión después de toda la recolección de datos



obtenidos, dio como hecho la relación entre ambas variables con un nivel significativo, puesto a que es muy estrecha la brecha entre la influencia familiar en el rendimiento académico de un estudiante como pieza clave para la mejora de sus habilidades académicas.

Yanira Rodríguez (2017) en su tesis llamada Influencia de los conflictos familiares en el Clima laboral de los colaboradores de Tank's Perú asignados a UPAO CAMPUSm en la región de La Libertad, Trujillo. Como parte de sus objetivos, el general era analizar como los conflictos familiares influyen en el Clima Laboral de los colaboradores de Tank's Perú. Así mismo desarrollo su trabajo implementando como método de estudio las técnicas de recopilación bibliográfica, entrevista, observación, encuesta. Fue de tipo descriptiva correlacional y de tipo cuantitativa. Se obtuvo como conclusión que los conflictos familiares influyen de manera directa en el clima laboral brindando así una inadecuada prestación de servicios, insatisfacción y monotonía en los colaboradores de Tank's Perú, esto significa que para los colaboradores les resulta complicado atender sus responsabilidades familiares y al mismo tiempo concentrarse en el trabajo ya que viven preocupados en sus asuntos familiares y los limita.

### 3.2. MARCO CONCEPTUAL

#### La Familia

Define a la familia como un poderoso sistema de apoyo para construir un núcleo familiar y actitudes frente a la adversidad y los problemas. Satisface las necesidades del entorno. (Deysi Rojas, 2019)

Para la UNICEF, la familia, entendida como el núcleo de personas que cuida, brinda atención y protección, es decir involucra a aquellos que formaran parte de nuestra historia, ya sean padres, abuelos o tíos quienes brindan el afecto y apego emocional.

Además, Estremero y Bianchi (2013) señalan que es la unidad humana en aquello en donde los humanos nacen y se forman, ya que los humanos son el primer grupo social al que pertenecen. Toda familia está conformada por un entramado de afectos, valores y emociones, y en todas las formas de cultura ha sido pilar de la formación social.

Pero para Planiol y Ripert (2012), lo ven como un hecho sociológico, afirmando que es un sistema autónomo, pero a la vez no es el yo, y por tanto necesita un sistema propio para entenderse quienes conforman a la familia. Entre todos los que la construyen es necesario salir e interactuar con otros, ya que esta retroalimentación hace posible la supervivencia.

La familia hoy en día es aquella donde se establece la personalidad y costumbres del entorno social, pues esto es consecuente en las decisiones de las futuras generaciones, muchas de ellas perduran un sistema conservador, así también el ser humano tiene la capacidad de adaptarse a la actualidad con respecto a los pensamientos y determinaciones que se tomen.

Así mismo, María José Escartín (1992) Se refiere al hecho de que el sistema familiar es mucho mayor que la suma de sus partes. Esto significa que la familia como sistema se ve significativamente afectada por cada unidad del sistema, de modo que lo que le sucede a una miembro afecta inmediatamente a todos los demás miembros y viceversa.

Dicho todo esto, en otros términos, la familia desde un concepto más cercano a trabajo social se define como una unidad que se constituye por una comunidad interpersonal compuesta al menos por tres miembros, incluidos los padres e hijos, dicho de otro modo, es un conjunto de personas que se encuentran unidos por lazos parentales.

Pues de igual manera dándole un enfoque más preciso a una de las problemáticas que se ha visto en la empresa Pesquera Diamante con sus pescadores es el solvento y sustento económico que dan soporte a la sobrevivencia de las necesidades básicas y complementarias que tiene esta unidad y de acuerdo al concepto económico desde el punto de vista de la familia, Becker G., citado en Miró Rocasolano (2009), afirma que la familia es una institución que existe sobre la base de costos, gastos monetarios y proyecciones de recaudación. Siendo así sus miembros parte de los consumos generados a través del tiempo. Así también los considere como las fuentes actuales de gastos de capital proyectados como inversiones futuras, y considere los ingresos y el apoyo que recibirá en caso de enfermedad o vejez.

Además, Becker G menciona que los fines económicos de la familia son:

- Brindar seguridad económica a cada uno de sus integrantes.
- Cubrir las necesidades primarias de cada integrante que conforma el círculo familiar.

- Fomentar la buena administración de sus recursos económicos de manera que le faculte sostenerse y sobrevivir a alguna crisis presentada.
- Para lograr una independencia económica, se debe prepara a cada uno de los que conforman la familia.
- Enseñar sobre una buena práctica consciente del manejo de su dinero y así diseñar habilidades económicas.

En el mundo existen tipos de familias, y la autora Angela Quintero (2007) desarrollo en su obra Trabajo Social y procesos familiares los tipos de familia, los cuales los organiza como:

### **Familias de tipología tradicional**

**Familia Nuclear:** Reconocido como un círculo familiar de dos generaciones de padres e hijos que viven bajo el mismo techo, demostrando un vínculo de amor más fuerte y una relación más íntima. Esta familia puede estar formada por dos miembros, hombre y mujer.

**Familia Extensa:** A este tipo de familia también se le conoce como familia trigeracional porque tiene al menos tres generaciones coexistiendo, entre ellas varias generaciones de padres, hijos, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y primos y otros compartiendo cámara y funciones, miembros por parentesco consanguíneo. A menudo se las denomina familias económicamente deficitarias o, en otras palabras, familias de clase media baja.

**Familia Ampliada:** Se deriva de la familia extensa con la diferencia que permite la presencia de miembros no emparentados que interactúan y cumplen funciones temporales o permanentes, tales como vecinos, colegas, amigos y conocidos; Este sistema familiar se caracteriza por la solidaridad y el apoyo. En esta ocasión, sin embargo, pondré más precisamente las teorías del tipo unifamiliar, porque esto se centra más en uno de los problemas de este trabajo sistemático.

**Familia Monoparental:** Estos casos se dan por diversas causas, ya sea por separación de padres, por renuncia de responsabilidad, también conocida como malentendido, por divorcio o, en este último caso, por muerte. Están formados por uno de los padres que asume la responsabilidad y convive con los hijos. Según ellos, se refiere a que uno de los padres es el encargado de criar a los hijos, por lo que el rol no está claramente delimitado, en la mayoría de

los casos, se encuentra que hay muchos casos donde las mujeres desempeñan el rol más esta característica. cuando los niños eran pequeños.

En un informe elaborado por alumnos de la Escuela de Trabajo Social San Sebastián (2008), se menciona que por familia unifamiliar se entiende todo grupo familiar con hijos económicamente dependientes, la economía depende únicamente de uno de los padres con quien convive, y quien lo sostiene, obteniendo así uno de ellos la custodia del menor.

Según la INEI, realizó un censo de población y vivienda en el año 2017, hasta ese entonces en el Perú hay 8 millones 252 mil 284 familias de las cuales 645,000,32 son de tipo monoparental y en su mayoría son más las madres que se quedan con los hijos menores de edad.

Alberdi (1995), nos habla de la familia monoparental como gestionado por una sola persona adulta, hombre o mujer, con múltiples miembros dependientes económica y socialmente.

Almeda y Flaquer (1995) los hogares monoparentales consisten en unidades que por sí mismas pueden formar hogares independientes o de viviendas más grandes poblados por otros núcleos o parientes.

### **Clima Social Familiar**

Dicho todo esto, toca ahora mencionar sobre una de las variables que ayudará con el desarrollo del presente trabajo. El clima social familiar es uno de los temas más importantes para que una persona pueda desarrollarse de manera satisfactoria en todos los ámbitos de su vida y con respecto desde un enfoque empresarial para que un trabajador logre los objetivos propuestos, pues así mismo la familia tiene un rol muy importante en la evolución de un trabajador, debido a que ésta es una base fundamental para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas del colaborador.

Rojas (2015) en su investigación sobre Clima Familiar y Conducta Social, cita a Rodríguez y Romero (2007), quienes opinan que el ambiente familiar es aquel en el que se comparte el mismo espacio, lugar y tiempo en donde se establecen las relaciones entre los miembros. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí parte que cada una

desarrolla unas peculiaridades mismas que la diferencian de otras familias, a la vez es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres.

Así mismo Apaza y Torres cita en su tesis a López y Ramos (2010), quienes afirman que el clima social familiar es el ámbito en el cual actúan de manera casi igual todos los integrantes de la familia a través de las relaciones interpersonales transfiriendo conocimientos para adaptarse al medio y obtener recursos para el afrontamiento de la vida de cada miembro.

Según Moos (1996), nos dice que para que una familia pueda alcanzar obtener un buen clima social familiar será importante en la medida en que esta funcione como un sistema abierto ósea esto quiere decir que todos los integrantes que formen la familia se sientan cómodos consigo mismos teniendo la libertad de expresarse y comunicarse sin temores, por otro lado menciona otra característica sobre las reglas y roles, las cuales no dejan de ser importantes dentro del ambiente familiar porque así desarrollan responsabilidades y aunque en ocasiones no se sientan bien con dicha tarea o situación donde no les quede más que seguir adelante, esto repercutirá en ellos al poder tener la capacidad de tolerar las diferencias lo que estará a favor de la cohesión y esto promoverá el crecimiento y desenvolvimiento de todos sus miembros. Además, cabe recalcar que los ambientes en donde se desarrollan las personas pueden ser descritos y especificados a través de dimensiones observables y así el entorno social en el que se desenvuelve una persona tendrá un efecto significativo en sus actitudes, emociones, salud, comportamiento y desarrollo social, personal e intelectual.

Una de las teorías que guardan gran relación con el clima social familiar es la de Urie Bronfenbrenner (1979), la cual plasma su teoría de la familia como un enfoque ambiental en su libro denominado La ecología del desarrollo humano, en el como el individuo se desarrolla sobre la sociedad y en base a estos contextos influye en su desarrollo cognitivo, moral y relacional. Esta teoría habla sobre los sistemas iniciando desde el Microsistema (familia), el Mesosistema (amigos, escuela), el Exosistema (Salud, recreación, instituciones, otros familiares y el Macrosistema hablado del nivel educativo, laboral, ambiental y cultural.

Esta teoría de Bronfenbrenner guarda mucha relación con el clima social familiar, ya que se habla de la importancia del núcleo de un sistema familiar para el buen desarrollo de una persona

en sus demás relaciones con el exterior, entiéndase esto como las relaciones laborales, institucionales, etc.

La Familia es la unidad básica de la sociedad, los une un vínculo sanguíneo ya que en ellas adoptan valores y comportamientos que le ayudarán a desarrollarse como personas en los distintos ambientes en los que se desenvuelve.

El clima social familiar se apoya en dimensiones y estas están basadas en indicadores las cuales son:

a) Relaciones: Esta dimensión medirá el grado en como la familia puede tener la facultad de ser comunicativa y expresar libremente, así mismo también el grado de interacción conflictiva que estas características puede repercutir, por lo tanto, sus indicadores serán:

- ✓ Cohesión: Refiere a la conexión estrecha que conforma la familia.
- ✓ Expresividad: Es la forma en como dentro de la convivencia tendrá la libertad de decir y demostrar sus sentimientos, opiniones y valoraciones que puedan tener sobre cierta situación o momento que atraviese.
- ✓ Conflicto: Es la discrepancia que tiene la familia y como expresa la rabia y cólera sobre cierto momento de incomodidad.

b) Desarrollo: Esta dimensión va evaluar que tan importante pueden llegar a ser los procesos de desarrollo personal que tiene esta unidad y como están se demostrarán ante la sociedad, por lo tanto, sus indicadores serán:

- ✓ Autonomía: Es la manera en como cada uno de los miembros de la familia se pueden desenvolver independientemente ante la sociedad, según su criterio y propia toma de decisiones.
- ✓ Actuación: Es la forma en como una persona o en el caso de la familia se va desenvolver en un ambiente social, como puede ser el colegio, trabajo, comunidad, sociedad
- ✓ Intelectual-Cultural: Será en el cómo obtienen conocimientos y despertando el interés de las actividades que se dan en el mismo entorno social.

- ✓ Social- Recreativo: Este indicador mide el grado en el que la familia se participe de las actividades que desarrolle los ambientes a los que asiste de acuerdo a sus necesidades.
  - ✓ Moralidad-Religiosidad: Ambos indicadores permitirán saber la conexión que puede existir entre la ética y la religión.
- c) Estabilidad: Esta dimensión mostrará sobre cómo se sitúa dicha familia en base a su jerarquía y los grados que se le otorga a cada uno de sus miembros ejerciendo el control de uno sobre otros, por lo que sus indicadores serán:
- ✓ Organización: En este indicador se muestra en como una familia se encuentra planificada, organizada con sus pautas establecidas para las actividades que se dan diariamente en el hogar con un fin determinado.
  - ✓ Control: Es el conjunto de reglas y límites que la misma familia seguirá para mantener un mejor ambiente, de manera que guarde una buena repercusión en el futuro.

### **Bienestar Laboral**

Isabel Granados (2011) en su investigación sobre la historia del Bienestar Laboral en el lugar de trabajo nos dice que la calidad de vida en el trabajo se deriva de una serie de conferencias patrocinadas a fines de la década de 1960 y principios de la de 1970 por la Oficina del Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron impulsadas por el entonces común fenómeno de la "alienación de los trabajadores" representado por las huelgas laborales, la mano de obra mayoritariamente joven en la nueva planta de ensamblaje de General Motors en Ohio.

Las funciones del trabajo social se considerarán como la prestación de para fomentar el bienestar social, evolucionando en vista de que, por un lado, se componen diferentes actores sociales, por otro lado, conscientes y voluntarios, cooperativos y subvencionados, por el otro. Por otro lado, se espera un trabajo profesional según los conceptos de cogestión, búsqueda de

consenso, acuerdo, investigación y compromiso con los componentes sociales en el proceso de mejora. (Cifuentes, 2003)

Según la Universidad de Colombia Central (2021), refiere que para sentir la absoluta comodidad laboral en el lugar de trabajo está relacionada con la productividad de los empleados, así como su participación en actividades de formación de equipos y desarrollo de carrera, así como su respuesta a los cambios, porque mientras se sientan bien, pueden transmitirlo a los clientes y otros colaboradores.

Lograr una estabilidad en el trabajo es un proceso de construcción participativa y permanente que mantiene, mejora y facilita el desarrollo de los trabajadores, su nivel de vida y el de sus familias, aumentando así la eficiencia y la satisfacción, como también el identificarse con su trabajo y con el logro del objeto social de la organización.

Según la Organización Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, en su trabajo el bienestar en el trabajo en el año 2001 es el estado de satisfacción de los empleados en el desempeño de sus funciones y este será producto de un ambiente de trabajo y reconocimiento por su labor, que tiene un impacto en el bienestar familiar y social.

Todos en la vida dedicamos al mundo laboral un tercio de nuestra vida, ya que se pasa la mayoría del tiempo en el trabajo, es por esto que es importante que en este tiempo que permanecemos en este segundo hogar, se sientan cómodos, se realicen las labores de manera que se sienta satisfactorio de manera que así evitamos desarrollar problemas de salud tanto mentales como físicos, solo de esta manera se podría desempeñar un colaborador de forma positiva, creativa y dinámica.

La OMS nos dice que un ambiente de trabajo saludable es aquel en el que trabajadores y directivos colaboran en el proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. La dinámica y sostenibilidad del ambiente de trabajo se basa en los siguientes indicadores:

- La seguridad y la salud en el lugar donde se labora.



- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de ámbito saludable para los colaboradores.
- Las formas en que las que los encargados del bienestar busquen aumentar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

### **3.3. TEORIA Y PRACTICA DEL TRABAJO SOCIAL**

#### **3.3.1. DEFINICION DEL TRABAJO SOCIAL**

En una entrevista realizada con Ander – Egg, de la cual se desarrolló en base a la vida, pensamientos y aportes al Trabajo Social, habla en uno de su capítulo dedicado a la formación práctica de los trabajadores sociales, quienes deben tener como referencia la práctica profesional porque este es un concepto clave, un área fundamental del trabajo profesional. Para la formación de los trabajadores sociales y luego su práctica.

Lo que tiene importancia sobre la visión de Ander-Egg acerca del trabajo social, es que el relaciona la naturaleza del profesional del Trabajo Social con su práctica, para él es indiscutible la relación que guarda la teoría de su permanente aprendizaje con el desenvolvimiento en el campo.

Y para esto, hay que tener en cuenta que el ejercicio del Trabajo Social y todos los métodos de acción social, tienen tres componentes:

- Una emocional, se refiere a una forma de relacionarse con otra persona, es decir, una expresión emocional que se relaciona con el nexo que tiene con los demás. Se expresa en la capacidad de practicar la escucha activa, el diálogo y, sobre todo, la empatía. Se refiere a todas las cualidades que posee el profesional en su actuar.

- Uno profesional, asociado a la labor del Trabajo Social: conocimientos básicos que abarquen las problemáticas individuales, colectivas y sociales que constituyan las áreas de actuación profesional. Saber aplicar los métodos, técnicas y procedimientos que utiliza el Trabajo Social, tanto propios (casos, grupos y comunidades) como provenientes de otras disciplinas y

metodologías (investigación, elaboración de diagnósticos sociales, programación con especial énfasis en la elaboración de proyectos y evaluación de programas y servicios sociales). Obviamente, tienen que adaptarse a las exigencias de la profesión y del trabajo en equipo.

Una ideología, sustentada en la racionalidad científica y en una forma de actuar, proporciona un marco de referencia que facilita abordar los problemas, proponer soluciones y explicar las intenciones de las actividades o el plan que se implementa.

Es por esto que la formación recibida desde el inicio de la carrera profesional es muy importante para tener los conocimientos teóricos y conocer las acciones del quehacer profesional sean para que estas sean basadas en la práctica de las teorías fundamentadas de cualquier ámbito en el que al trabajador social le corresponda demostrar sus habilidades para las alternativas de solución de los inconvenientes o limitaciones que tienen los colaboradores con el fin de ejercer sus actividades con satisfacción, brindando así un bienestar laboral.

Son los años y las experiencias, las que permiten poder tomar decisiones más acertadas con respecto a las problemáticas que se puedan presentar u observar a través del involucramiento con el personal. Como menciona Ander – Egg existen 3 componentes para realizar el trabajo con eficacia y responsabilidad, puesto a que las emociones son parte importante de cómo se va a reaccionar frente a las dificultades que presente el colaborador para el buen ejercicio de su labor, como es el ser escuchado, un dialogo efectivo que va de la mano con la escucha activa, todos esos componentes harán que el trato con el colaborador sea más cercano, dándoles así la confiabilidad de acudir nuevamente en otras oportunidades para recibir las herramientas de solución.

Desde la década de 1970, América Latina ha desarrollado una sistematización empírica que ayude a esclarecer el proceso de reflexión teórica sobre las cualificaciones de la práctica social en la educación de masas desde algunas ONG y espacios de educación no formal. Experiencia reciente en educación formal porque a través del trabajo de esta profesión, también te permite reflexionar sobre la práctica, aprender de ella, conceptualizarla, comprenderla y mejorarla para el mañana. Esto aporta mucho con respecto al desempeño profesional, comprometiéndose así a la transformación de la mejora de condiciones, la justicia, entre otras problemáticas que aborda el trabajo social.

### 3.3.2. DIAGNOSTICOS OBTENIDOS

Según Diéguez (1987), quien dice que el diagnóstico es parte del proceso de planificación, cuando se obtiene información y sirve de base para la formulación de elementos de acción posteriores, los hechos encontrados deben ser analizados para establecer relaciones y distinguir lo que es importante. y que es indirecta.

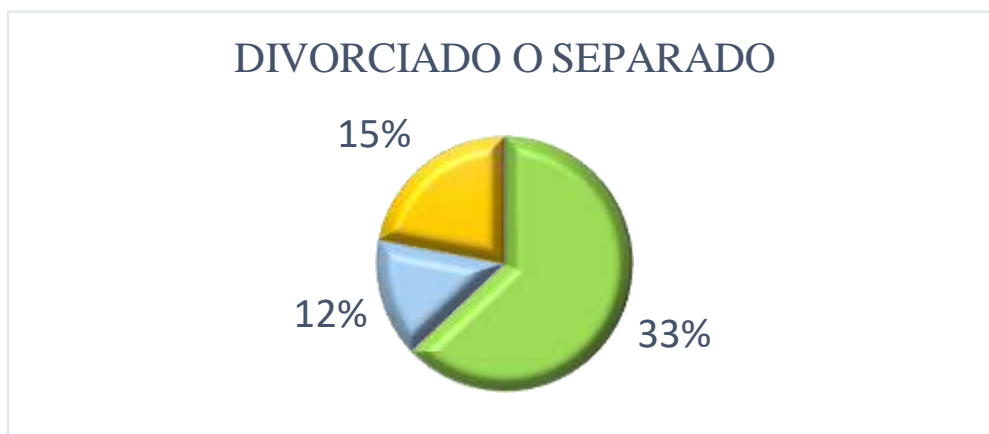
En el presente año 2022, se realizó un diagnóstico social, el cual fue un censo, en donde se acudió a los domicilios de manera aleatoria de todos los trabajadores, quienes son los empleados, obreros, tripulantes, realizando una entrevista de manera personalizada con la finalidad de conocer mejor la situación socio familiar y económico. Cada trabajadora social con el apoyo de Consultora Runa, se acercó a cada uno de los hogares que fueron seleccionados cumpliendo con las estrictas medidas de bioseguridad y garantizando la confidencialidad del proceso. Finalmente, cuando se culminó con el censo, se detectó como una de las problemáticas más grandes en este caso Pesquera Diamante a un bajo clima social familiar. Este obstáculo desarrolla en el trabajador distintos inconvenientes que afectan de manera psicológica, emocional y de salud.



Imagen 4: Comunicado de encuesta socioeconómica 2022.

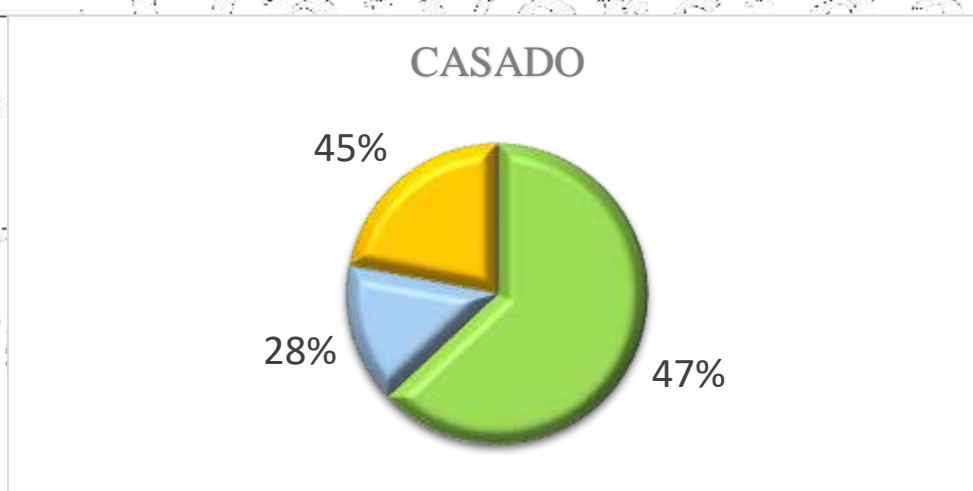
Como parte de la entrevista uno de los puntos que salio a resaltar fue sobre el estado civil, pues en el rango de edades de 25 a 30 años el 12 % es separado, en el caso del rango de edades de

31 a 45 años el 15% eran divorciados o separados y en el rango de 46 a 65 años fue en un porcentaje del 33%.



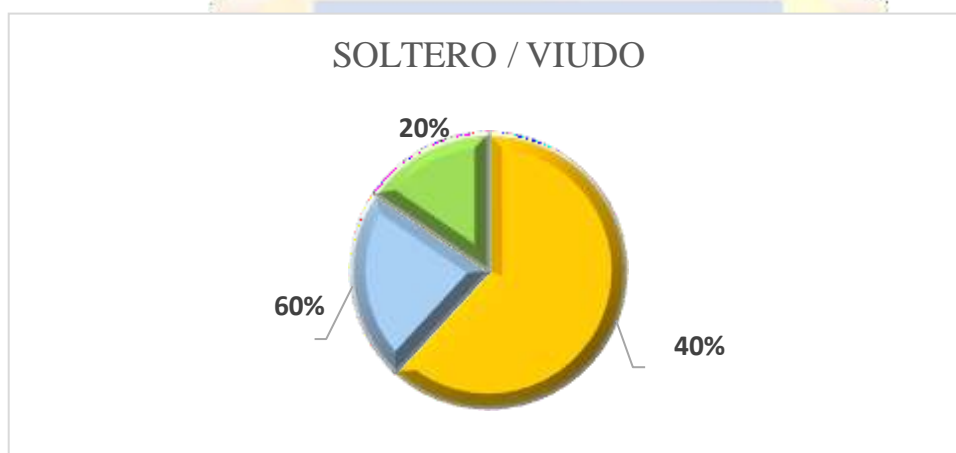
*Cuadro gráfico N° 1 : Estado Civil Divorciado o Separado*

Por otro lado se encontraban los tripulantes que están casados. Así mismo se podría decir que la gran mayoría se encuentran en este estado civil por los valores arrojados a continuación, dando como resultado que en el rango de edades 25 a 30 años el 28% son casados, en el caso del rango entre 31 a 45 años el 45% y en el caso del rango 46 a 65 años el 47% eran casados. Se deduce que en estos casos los matrimonios en el caso del rango de edades de 46 a 65 años son personas que fueron criadas bajo el estilo del siglo XX y en esta época el matrimonio era lo más sagrado que pudiese existir aún así existan en el camino conflictos o desacuerdos. Así mismo Pillemer (2018) nos dicen que los matrimonios antiguos duran porque tiene la capacidad de soportar la habituación, esto significa la monotonía y hasta el desencanto, puesto a que todo esto se debe a la decisión de permanecer casados.



*Cuadro gráfico N° 2 : Estado Civil Casadoinalmente*

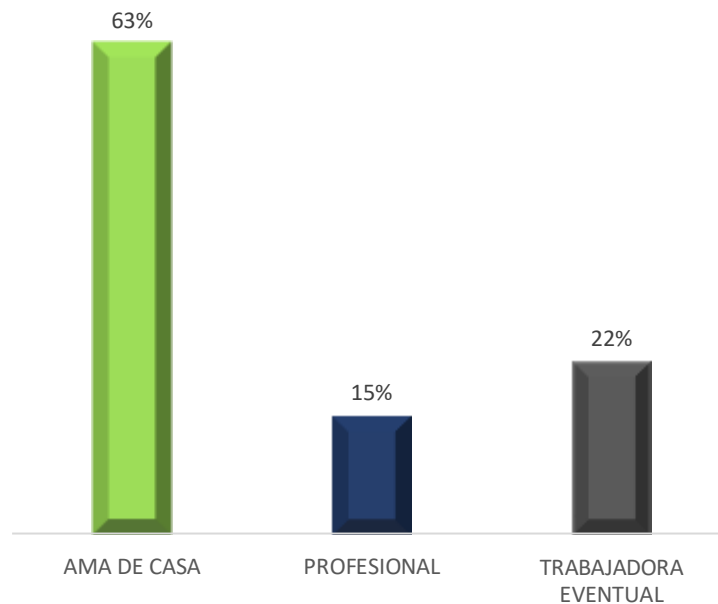
En el caso de los tripulantes solteros se debían a que estaban en el rango de edades en donde solo tenían pareja o algunos casos eran viudos. En el caso de las personas viudas fue en un porcentaje mínimo y en su gran mayoría sus hijos ya estaban en la etapa adulta, puesto a que ellos ya no eran dependientes del padre.



Cuadro gráfico N° 3 : Estado Civil Solteros o Viudos

Por otro lado de la entrevista realizada gran parte de los tripulantes que están casados o divorciados mencionaban que sus esposas se dedicaban a las tareas del hogar, a la crianza de los hijos y así mismo en muchos casos ellas comentaban que el dinero no era suficiente para cubrir todos los gastos del hogar. En el caso del 63% de esposas eran amas de casa, por otro lado el 15% se desempeñaban profesionalmente, como arquitectas, profesoras, abogadas o diseñadoras y finalmente en un 22% eran trabajadoras eventuales, esto quiere decir que su trabajo era dedicado a las situaciones del momento siempre y cuando se vean en la necesidad como decoradoras de eventos, vendedoras de aperitivos salados o dulces, entre otros.

## OCUPACIÓN



*Cuadro gráfico N<sup>o</sup> 4: Ocupación de las esposas*

La recogida de todos estos datos fue validada por la gerencia general y gerentes al área correspondiente la cual fue Gestión del Talento. Se discutieron muchos puntos de vista, tomando en cuenta cada uno de los ítems resueltos en cada entrevista, posteriormente a esto el área de Bienestar Social tuvo una reunión con las dos jefas del área y validamos información con la finalidad de tomar decisiones para la mejora de las intervenciones próximas a tener.

De este modo es como la trabajadora social se convierte en un agente de cambio y modificaciones en el tiempo, todo esto se logrará con los recursos, servicios y prestaciones que realiza la empresa para intervenir con el personal laboral.

### **3.3.3. MODELOS DE ACTUACION PROFESIONAL**

En el ámbito de la profesión de trabajo social existen diversos modelos de actuación profesional, los cuales sirven para que se pueda considerar como representaciones una parte de la realidad social en la que a priori presuponemos que interactúan determinados factores que producen ciertos resultados, teniendo un carácter instrumental y apriorístico (Sierra, 1984).

Los modelos son un símbolo concreto de fenómenos o situaciones de la realidad social, de manera que se facilite ver visto como una imagen o representación de la misma en términos de variables y funciones con vistas al estudio y modificación de una situación (Campanini, 1995).

Un modelo de intervención es aquel que forma parte de una construcción simplificada y esquemática de la realidad, que surge de una teoría y, como tal, puede ser contrastada empíricamente en la práctica. Etimológicamente viene del latín *modulus*, que quiere decir cantidad que sirve de alcance para la medida o tipo de comparación en determinados cálculos.

Según su libro *Modelos de Intervención en Trabajo Social*, Juan Jesús Viscarret, nos habla sobre la evolución histórica del Trabajo Social y como en este proceso se han ido generando distintos modelos que darán soporte a la práctica profesional, fundamentados en bases teóricas. Estas propuestas de modelos se desarrollan de la siguiente manera:

### **Modelo psicodinámico**

En este modelo se toma bastante importancia y rige como factor primordial la atención a los problemas sociológicos y económicos del cliente, vistos estos a través de sus conflictos con su sistema emocional y también inconvenientes psicológicos que hayan desarrollado a lo largo de su vida. Así también, acentuó la tendencia no darle mucha importancia a los aspectos institucional y social, tan importantes para Mary Richmond, y que estos deben darle más relevancia a los problemas y recursos de la persona que en los de la situación.

### **Modelo de Intervención en crisis**

En este modelo, el profesional debe intervenir en la situación de crisis identificada como el problema o la raíz en la que una persona o familia se limita para poder continuar con su vida. El propósito de esta intervención es reducir el shock y el estrés que genera dicho inconveniente. Toda persona, grupo o familia, de una u otra forma, experimentan crisis y participan en las crisis de otros en diferentes momentos de la vida. Existen personas que tienen la capacidad de poder afrontar diversas situaciones, mientras otros recurren a profesionales para recibir un soporte emocional y profesional.

## **Modelo crítico**

Aquí el Trabajo Social busca sostener que los usuarios o clientes no son en su totalidad culpables de las circunstancias personales y sociales a las que se enfrentan en el día a día, sino que estos se originan en sus estructuras sociales como causantes de dicha situación opresiva. Su función principal en este modelo es encontrar la raíz del problema para brindar las herramientas correctas de manera que se genere el cambio en los protagonistas del mismo y para las personas de su entorno, empoderarlos y generar un impacto. Se hace la pregunta del, ¿Cuándo crees que inicio este proceso que te lleva a afligirte de esta manera?

## **Modelo de gestión de casos**

Se refiere a la gestión de casos de trabajo social como un modelo de intervención que intenta garantizar que los clientes con problemas complejos reciban todos los servicios que necesitan en el tiempo y la forma adecuada. El papel del “administrador de registros”, es asistir a los usuarios para ayudarlos a hacerse cargo de todo o parte del sistema con sus problemas. Para ello, en este proceso, es importante incluir e implementar niveles de intervención del trabajo social como eje básico para atender los inconvenientes o problemas que se presenten, y es por ello que los gestores sociales tienen que utilizar todas las herramientas y habilidades, a nivel de servicio directo, cuidado personal y familiar y a nivel de planificación de programas, trabajando con la estructura organizacional y el apoyo, y a nivel de desarrollo de políticas, lidiando con los impactos financieros y situacionales de un programa comunitario más grande.

## **Modelo Sistémico**

Este modelo proporciona un claro referente teórico y una metodología que permite a los profesionales pensar, analizar, definir y diseñar una estrategia de actuación del trabajo social actual. Asimismo, porque parece corresponder a lo que muchos trabajadores sociales perciben en su práctica profesional, como la no linealidad de los procesos y comportamientos sociales. Además, propone un modelo de intervención para que diferentes métodos prácticos de intervención puedan integrarse en un mismo marco.

La teoría de sistemas pone especial énfasis en las interacciones, transacciones e interrelaciones, como elementos fundamentales para comprender las complejas dinámicas que se dan. Este hecho es especialmente importante para el trabajo social, porque el comportamiento, los hechos, los eventos y los procesos sociales no pueden entenderse de forma aislada, sino que



deben tratarse desde el punto de vista de la interacción. Este concepto desvía la atención del objeto del trabajo social, de la noción de intervención causal e individualizada a una que incluye el entorno, los cambios que allí ocurren y las transacciones que tienen lugar consigo mismos.

La esencia de la intervención del modelo de sistemas con el enfoque del trabajo social es que se debe tener en cuenta que lo específico del trabajador social es precisamente la sociedad. El pensamiento sistémico ofrece una visión de la circularidad, el cambio y la interdependencia que existe entre la sociedad y las personas, algo que otros marcos de referencia utilizados por el trabajo social no ofrecen. El proceso se concibe como la continuación sistemática de las acciones hacia una determinada meta u objeto. Durante esta intervención, el trabajador social evalúa sistemáticamente las situaciones que se presentan y toma decisiones sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo para lograr las metas establecidas.

Son dos los enfoques más relevantes de este modelo:

El modelo de sistemas de Pincus y Minahan (1973) desarrolló un modelo práctico de trabajo social en el contexto de la búsqueda de un modelo único que sirviera de referencia para la acción de todo tipo de práctica profesional en trabajo social. Para ello, diseñaron un modelo de intervención profesional basado principalmente en la teoría de sistemas. Básicamente, este modelo se basa en el principio de que las personas, para llevar a cabo sus proyectos y superar las dificultades que les presenta la vida, dependen del apoyo de los sistemas sociales existentes, dentro de su entorno social inmediato, el trabajo social debe centrar su atención y acción sobre estos sistemas.

Modelo Ecológico de Germain y Gitterman (1980) Por un lado, el objetivo del modelo es evaluar o hacer un diagnóstico del problema actual, basado en un enfoque sistémico en el que las interrelaciones y la comunicación entre sistemas es clave y, por otro lado, recomendar una intervención profesional también incluye factores sistémicos.

El modelo de sistemas propone que las transacciones entre uno y otro afectan a ambos, de manera que las decisiones de lo que haga uno le repercutirá al otro y viceversa. En esta visión, los roles tradicionales de usuarios y trabajadores sociales se basan en una relación vertical y la primacía entre experto y usuario es superada, por una relación que es horizontal, la igualdad y la reciprocidad deben ser sus principales características.

Como parte de los modelos de actuación profesional en esta oportunidad utilice y desarrolle con más precisión el modelo sistémico ya que se relaciona bastante con la teoría de Bronfenbrenner (año), puesto que a se habla de cómo la Trabajadora Social se relaciona no solo con el trabajador sino también ahonda en los participantes de esta intervención, en este caso la familia directa, esposa, hijos, padres, siendo ellos parte del problema, buscando así brindar las herramientas necesarias a todos como una unidad para la resolución del problema a tratar.

La Trabajadora Social no se centra en buscar al principal agente de la problemática y tampoco lo designa como actor principal para el desarrollo de superación del inconveniente, sino hace un llamado a todos los que se encuentran involucrados para lidiar con la raíz y sacar lo mejor de cada uno de ellos a través de las intervenciones realizadas por los programas, charlas e interacciones que se logran como parte de las funciones y responsabilidades que el profesional ejerce.

Asimismo, en su libro El Modelo Sistémico y el Trabajo Social con la Familia, Manuela Palomar (2006), nos comenta que el modelo sistémico aplicado al trabajo social con la familia, incluye abordarlo con una visión holística de las relaciones, que permita a los expertos confrontar, gracias a los supuestos teóricos del modelo, con una gama de conflictos familiares que es necesario conocer para ayudar a las familias y pasarían desapercibidos sin una metodología sistemática. Estos conflictos afectan profundamente al núcleo familiar y están presentes durante todo el proceso de apoyo, regulando en todo momento la relación trabajadora social/familia.

### **3.4. ACCIONES, METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS**

#### **3.4.1 MÉTODO BÁSICO**

Mariana Perez (2022), nos dice que el método es la forma en la que una persona sistematiza, organiza y estructura la información, a raíz de una serie de técnicas o conjunto de tareas.

El método básico es un tipo de método que otorga al profesional en su quehacer del día a día más profesionalidad a una acción. En este caso viéndose en el enfoque de Trabajo Social, entendemos este como un conjunto de procedimientos para conocer más a profundo y lograr comprender las necesidades del ser humano para de esta manera buscar cambiarlas o mejorarlas.

Así mismo este método que emplea el profesional de Trabajo Social permite, conocer, diagnosticar, programar, ejecutar y evaluar los impactos del cambio que se espera obtener. Dicho esto, a continuación se desglosa cada uno de los pasos para utilizar con efectividad el método básico.

**El Conocer o Investigar:** Este proceso requiere de comprender la realidad social en la que se encuentra el usuario para entender y comprender su situación, de manera que se pueda identificar un diagnóstico. Este proceso implica de utilizar diversas técnicas mismas del profesional para intervenir de manera progresiva y así se identifiquen de manera oportuna las necesidades, aspiraciones o expectativas que pueda tener en este caso el colaborador.

**El Diagnostico:** Una vez conocida la realidad del cliente, será posible determinar un diagnóstico obtenido por el análisis y síntesis de las entrevistas, informes, encuestas, entre otros documentos y evidencias que ayudarán a identificar la raíz del problema y así se pueda planificar el que hacer en base a la problemática.

**La Ejecución:** Refiere sobre la realización del programa o proyecto organizado con la población que será el objetivo para el cambio que se desea lograr. Es importante mencionar que en esta parte del proceso deben definirse y diseñar las guías, procedimientos y técnicas de reflexión mediante el dialogo en las reuniones de cada taller.

En este proceso de dicho método se realizan las preguntas de: ¿Dónde se va hacer?, ¿Cuándo se va hacer?, ¿Quiénes lo va hacer?, ¿Qué técnicas se van a utilizar?, así también recursos materiales y humanos para la consecución de los objetivos fijados:

**La Evaluación:** Finalmente esta última etapa es la que mas peso tiene, puesto que es la actividad que le dará valor al programa realizado, visibilizando el cumplimiento de los objetivos habiendo así cumplido con las metas propuestas. En este proceso se realizaron coordinaciones y se le asignó la responsabilidad a cada agente de cambio con la finalidad de supervisar que el proyecto o programa marcha de forma correcta, así mismo el caso sea contrario se cumple la función de detectar a tiempo los errores para la mejora del mismo, siendo este parte del proceso de reflexión y análisis.

En esta perspectiva sobre la intervención y su metodología, Carballada (2013) sostiene que a todo proceso de intervención se le otorga un momento teórico y analítico, especialmente en Trabajo Social, como es propio de la práctica profesional.

### **3.4.2 TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL**

Ahora parte de las técnicas de intervención tomadas para la recogida de datos fueron, la entrevista, la observación, el Informe Social, las visitas domiciliarias y el recojo de información, a través de la interacción que se tiene con los tripulantes. Estas técnicas fueron el inicio y el motor para poder elegir acertadamente los programas y talleres que le dieron tanto a los tripulantes como a sus familias. Este conjunto de habilidades que tiene el profesional de Trabajo Social permite que la intervención que se elija realizar sea más certera de manera que se logra obtener el resultado deseado.

El departamento de Sociología y Trabajo Social por Idoia Martin en su libro de Técnicas de Intervención en Trabajo Social (2018), define las siguientes técnicas como;

**La Entrevista:** Esta técnica permita que el trabajador social interactúe así con el individuo, ya sea a nivel individual o de grupo, intercambiando así pensamientos, información y constituyéndose, así como parte de un elemento básico para garantizar un cambio en la situación problemática. Cuando se tiene la oportunidad de que una persona se abre mentalmente o sentimentalmente es cuando se tiene que profundizar, está diseñada a través de las habilidades que tenga cada profesional para la obtención de la información a recabar.

**La Observación:** Es la base que complementa a todas las técnicas, ya que se fija la atención en el objetivo, de manera que se logra ver los hechos, situaciones para poder examinar, registrar analizar y elaborar conclusiones.

**Informe Social:** Es un documento más completo que se puede utilizar para diversas finalidades, pero la principal es dar la información recabada a través de la entrevista y la observación, donde quedara reflejada la problemática, un dictamen técnico y una propuesta o recomendación.

**Visitas Domiciliarias:** A través de esta técnica se toma la apreciación del caso social utilizando además de la entrevista ir más allá obteniendo una valoración mas exacta del

contexto natural donde se vive o de donde proviene parte de la problemática. Es un ámbito más íntimo.

Recojo de Información: Es el conjunto de todas las técnicas utilizadas de forma ordenada y organizada para poder ser evaluada y definir el método a tomar.

Cuando se habla de programación en trabajo social, se refiere a un proceso que precede a la intervención; de manera que la investigación juega un papel fundamental para comprender las causas del problema estudiado y así poder profundizar en ellas, además de servir como vector de información, realizar operaciones y sistematizar tareas, los esfuerzos de programación son la base.

### 3.4.3. PROGRAMAS DESARROLLADOS

Pesquera Diamante en base a los procesos de intervención realizados por las trabajadoras sociales de flota, propuso a la gerencia realizar programas que incentiven a los trabajadores darle las herramientas para las mejoras de las raíces de las problemáticas, que impiden que el colaborador se pueda desarrollar con mayor eficiencia, buscando disminuir su estrés laboral. Como principal agente de cambio en la familia, tomamos a las esposas de los tripulantes, ya que ellas son quien en mayor parte del año permanecen perennemente en casa, se empezó a dar charlas mensuales con temas elegidos por ellas mismas relacionados a la fortaleza de empoderar a las familias.

#### TALLERES MENSUALES FAMILIARES

Los talleres se dan de manera mensual, con el apoyo de nuestro lema +CUIDADO y nuestro bróker MARSH, nos brindan una psicóloga en la especialidad de Intervención en Familias con conflictos, estas charlas duran 2 horas y luego son reforzadas con preguntas. Las esposas participan al final con preguntas o dudas que tengan con respecto al tema a tocar. Por ejemplo:

Referente al tema que se realizó en el mes de agosto, hicieron frecuentemente la misma pregunta por el chat del zoom; ¿Cómo lidiar cuando se tienen dos hijos menores o consecutivos en edad en las etapas del desarrollo? Y la doctora los orienta hacia la resolución de su cuestión.



*Imagen 5: Comunicado del Taller Convivencia Familiar Saludable*

## **PROGRAMA EMPODERADAS**

Se realizó una entrevista individual a cada esposa de los tripulantes, en donde se solicitó su autorización para ser añadida a un grupo de WhatsApp llamado Empoderadas, ya que los tripulantes en su gran mayoría viven en Chimbote se crearon dos grupos bajo los consentimientos de cada uno de ellas. Estos grupos son administrados por las trabajadoras sociales de flota y es usado únicamente con la finalidad de brindar comunicación con respecto a los talleres o programas a realizar.

El programa que se apertura en el presente año 2022 y obtuvo como nombre “TALLER PARA EMPODERADAS”, el cual dura 2 meses y medio (12 semanas) y son 2 veces a la semana a través vía Zoom, por los motivos que las esposas de los tripulantes se encuentran en diversas partes del Perú. Estos talleres fueron dirigidos con la finalidad de desarrollar habilidades de las esposas de manera que reconozcan sus facultades y confíen en la propia capacidad para conseguir sus propósitos. También para que puedan en un determinado momento pueda brindar soporte a sus familias, desarrollen competencias y así se fortalezca la idea de que a pesar de encontrarse en casa pueden tomarlo como parte de un oficio.

El objetivo de estos talleres es mejorar la condición de vida de las familias de los tripulantes.



Imagen 6: Empodera Flota con sus articulos para taller de Velas Aromaticas

## BECAS ACADEMICAS

Estas becas se realizan dos veces al año y estan dirigidas a todos los hijos de los colaboradores de Pesquera Diamante, en donde entran en competencia de conocimientos y son evaluados por las fases de los especialistas academicos para alcanzar la beca TECSUP o la beca SENATI. El objetivo es contribuir con el bienestar social y brindar apoyo a los padres de familia, mediante el otorgamiento de una beca completa, esto significa que la empresa asume el pago completo de toda la duracion de la carrera tecnica elegida. Visto desde el enfoque profesional de Trabajo Social, es un apoyo económico para brindarle la oportunidad de generar ahorro para el futuro de su vida.

Imagen 7: Empodera Flota con sus articulos para taller de Velas Aromaticas

**PROGRAMA JUVENILES**

**¡Felicitamos a nuestros ganadores de la beca Tecsup!**

Felicitamos a Xiomara Vásquez (18) y a Diego Alonso Chero (16), hijos de nuestros colaboradores William Vásquez (Flota Tierra) y Folix Chero (Flota Mar), ganadores de la beca TECSUP-Diamante.

Reconocemos su esfuerzo, dedicación y los deseamos éxitos en las carreras elegidas.

BECA 1	BECA 2
<p><b>Xiomara Jackelin Vasquez Ramos</b> Operaciones Mineras</p>	<p><b>Diego Alonso Chero Chero</b> Gestión y Mantenimiento de Maquinaria Pesada</p>

## FINANZAS PERSONALES

Estas charlas de conocimiento sobre finanzas personas están dirigidas para los tripulantes y colaboradores, así como también para sus esposas. Tiene una duración de 2 semanas y se realizan cada tres meses, no puede ser constante ya que cuando inicia la temporada dura 3 meses y se encuentran en constante navegación. En algunos casos las charlas son presenciales y en otros virtuales.

El propósito de este taller es ayudar a las personas y familias a tomar decisiones informadas para que puedan optimizar la gestión de sus recursos. Está diseñado para brindar seguridad financiera para el futuro, incluido el ahorro para la jubilación, con el objetivo de recaudar dinero para mantener a su familia y a ellos mismo en la vejez.

Inicia desde la concientización del manejo de sus ganancias, el saber administrarlas y usar las técnicas de ahorro permitirán el logro de metas a futuro, como por ejemplo emprender algún negocio que le permita con el tiempo no solo depender de la pesca sino generar ingresos constantes a su familia, abasteciéndose siempre sin necesidad de solicitar préstamos o endeudarse con algún banco. El área de Bienestar Social busca fortalecer el habito de ahorro y la buena administración de sus ingresos, puesto que los pescadores en una temporada ganan alrededor de 25,000.00 a 35,000.00 soles diarios.



Imagen 8: Charlas de Finanzas personales dirigidas al personal de Flota



## PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

A lo largo de la experiencia en la empresa Pesquera Diamante, por las intervenciones realizadas según mis funciones, se dedujo en primera instancia la falta de organización y responsabilidad económica de la gente de mar y de esta manera se inició un plan para fomentar un empoderamiento por parte de las esposas de los tripulantes.

Se designó la tarea de reunir el directorio de todas las cónyuges después de haber realizado el censo y se iniciaron con todos los talleres a través de programas propuestos a la gerencia, quienes aprobaron y brindaron las facilidades para hacerlo realidad. Como parte del presupuesto del área de Bienestar Social, está reconocido la inversión de los materiales y ponentes para la realización de estos.

Estos talleres y programas estuvieron dirigidos:

- A todos los tripulantes y esposas de Pesquera Diamante de todas las edades que se detectó la falta de cultura económica.
- A todos los colaboradores de Pesquera Diamante que deseen inscribirse en el taller.

Así mismo en reunión semanal con todas las trabajadoras sociales del área y las plantas, recibimos el apoyo para llegar a cada una de las esposas de los colaboradores mientras ellos se encontraban en temporada de pesca, para lograr alcanzar el 100% de la meta propuesta referente a su conexión al programa de empoderadas. Todos los útiles que requieren para realizar el taller es brindado por parte de la empresa, junto al soporte del área de Bienestar Social se les hace llegar sus cajitas a cada una de las empoderadas a las plantas o provincias donde se encuentren, para que se pueda inaugurar los talleres.

Como parte de la estrategia que utilizamos para llegar a cada una de las esposas es iniciar el año con el programa de Finanzas Personales para crear en ellas la iniciativa de generar ingresos en su hogar, pero teniendo en cuenta la importancia de saber distribuir e invertir de manera proactiva los ingresos de sus esposos a través de los talleres y las charlas de concientización, las cuales son con el apoyo de los especialistas en los temas a tratar, propuestos por el área.

El programa de Finanzas Personales inicia siempre el primer martes del mes designado y finaliza en el último jueves del mes. Estas charlas se dan 2 días a la semana de forma intercalada, pueden los martes y jueves o miércoles y viernes, eso de acuerdo con votación y disponibilidad de los integrantes.

PROGRAMA	MESES POR DESARROLLARSE															
	ENERO				MAYO				AGOSTO				NOVIEMBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inauguración de Finanzas Personales	X				X				X				X			
Charla con expositor	X	X	X		X	X	X		X	X	X		X	X	X	
Taller Familiar				X				X				X				X
Cierre de programa finanzas personales				X				X				X				X

En el caso de los talleres de empoderadas inicia siempre los lunes del mes asignado y finaliza en el último viernes o sábado del siguiente mes. Estos talleres tienen una duración de 2 meses, en las dos primeras semanas se distribuyen a las profesoras de la especialidad y se arman los grupos de WhatsApp para organizarse e informar a través de este cualquier inconveniente o duda que tengan a lo largo del desarrollo de sus trabajos. Estos son presentados al cierre de los talleres y finalmente se organiza una feria donde ellas asisten con sus productos finales para ser promocionados y vendidos al público en general en las instalaciones de las plantas y la flota.

TALLER DE EMPODERADAS	MESES POR DESARROLLARSE																							
	FEBRERO				MARZO				JUNIO				JULIO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inauguración de los talleres	X								X								X							
Taller: Repujado en Aluminio		X	X		X	X	X		X	X			X	X	X			X	X		X	X		
Taller: Postre en copas		X	X		X	X	X		X	X			X	X	X		X	X			X	X		
Taller: Bordado Ayacuchano		X	X		X	X	X		X	X			X	X	X		X	X			X	X		
Taller: Velas aromáticas		X	X		X	X	X		X	X			X	X	X		X	X			X	X		
Cierre de Talleres								X								X								X
Feria de Empoderadas								X								X								X

Los beneficios de este programa son con la finalidad de fomentar un hogar sostenible y consciente respecto al uso de los ingresos generados por los tripulantes, de manera que puedan solventar todos sus gastos. Además de reducir así el porcentaje de préstamos por salud o escolaridad de la empresa, liberando al colaborador del descuento de su pesca por temporada.

## CONCLUSIONES

Pesquera Diamante es una empresa creada para satisfacer las necesidades del mercado peruano y de alimentos a nivel mundial, enfocándose en objetivos claros en el procesamiento de harina, aceite de pescado, conservas y productos tanto frescos como congelados de acuerdo a sus políticas, valores, misión, visión y procedimientos.

El Trabajador Social es un agente importante en el desarrollo de una empresa, ya que busca desarrollar a partir de las necesidades una mejora continua para el bienestar de los colaboradores. Esto no podría ser posible si no estuviese basado en una serie de métodos y técnicas en base de sus conocimientos de las teorías aplicadas para intervenir con oportunismo y dar acción a los requerimientos de la entidad.

El identificar las variables Clima Social familiar y Bienestar Laboral desarrolladas en el tercer capítulo, permitió ahondar en el conocimiento de estas, así mismo conocer más de cerca la problemática que viven los tripulantes en el día a día de esta relación tan estrecha que tiene el clima familiar con el bienestar laboral, puesto a que si no se está bien con todo lo que tiene que ver con la familia es bastante difícil lograr la concentración y el buen desempeño laboral.

En conclusión, con la actuación de la trabajadora social en la empresa Pesquera Diamante, se lograron desarrollar distintos programas en base a la problemática que identifiqué basado en las diversas técnicas, logrando así una mejora tanto familiar como laboral, haciendo de este lazo uno más fuerte para el mismo desenvolvimiento del trabajador y el profesional de intervención. Cada uno de los talleres y programas dio orientación a las necesidades, logrando así generar un gran impacto en los colaboradores y sus familias, incentivándolos a un plan de mejora continuo a través de la concientización económica, responsabilidad familiar y apoyo académico.

Pesquera Diamante y sus trabajadores sociales están comprometidas en lograr el cambio para satisfacer las necesidades del trabajador y así lograr un bienestar laboral involucrando siempre el soporte más importante que es la familia.

## RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones para fortalecer más aún el lazo entre el bienestar laboral y el clima social familiar sea favorable para los tripulantes de Pesquera Diamante, puesto que esto ayudará mucho a realizar con mayor satisfacción su desempeño laboral:

Se recomienda que la empresa continúe brindando accesibilidad a sus programas de responsabilidad social, llevando a la mesa de las familias de los colaboradores y demás los productos terminados de Omega 3, contribuyendo así a una mejor alimentación a nivel nacional.

Seguir reforzando el aprendizaje permanente respecto al desarrollo profesional en Trabajo Social, llevando a cabo los cursos que ofrece la empresa en su programa Crehana, de manera que estos conocimientos puedan llevar a cabo un actuar más consciente y eficiente al momento de nosotras dar acompañamiento a las intervenciones de las funciones asignadas.

Continuar los planes de mejora a través de los programas y talleres programados con la finalidad de mejorar su ambiente familiar, esto refiere ha:

Comprometer a las esposas a continuar en el taller de empoderadas y así mismo ellas puedan traer sus manualidades realizados a una pequeña feria organizada por la empresa para dar a conocer y ofrecer a la venta sus productos.

Realizar de manera mensual los talleres de finanzas personales de manera presencial para cooperar en la aclaración de dudas con respecto al mejor manejo de los ingresos de sus esposos, quienes son los tripulantes, dándoles así mejores herramientas para un buen aprovechamiento e inversión a las remuneraciones de manera que provea a largo plazo y sea permanente.

Así también involucrar más a la Trabajadora Social en los desafíos actuales sobre las problemáticas que se presentan en la empresa para seguir implementando planes de mejora con la finalidad de fidelizar al trabajador y brindar el bienestar del colaborador.

## BIBLIOGRAFIA

Vílchez, R. (Ed.). (2018). Enfoques, Teorías y Perspectivas del Trabajo Social y sus Programas Académicos. Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. Recuperado 15 de agosto de 2022, de <https://doi.org/10.21892/9789588557731>

Correa-Arango, M. (2018, 1 noviembre). Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia. Revista Eleuthera. Recuperado 16 de agosto de 2022, de <https://doi.org/10.17151/elev.2019.20.11>

Guía para la Sistematización de Experiencias Innovadoras. (2009, julio). Fundación educación para el desarrollo. Recuperado 17 de agosto de 2022, de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/siste\\_expinn\\_fautapo.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/siste_expinn_fautapo.pdf)

Sandino Ramos, C. (2019, marzo). Clima Social Familiar. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado 18 de agosto de 2022, de <https://bit.ly/3RGPtYw>

García Pérez, L. (2021, 25 marzo). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central. Recuperado 10 de agosto de 2022, de <https://bit.ly/3V6sY1Y>

Escartin Caparros, M. (1992, octubre). El sistema familiar y el trabajo social. Recuperado 5 de agosto de 2022, de <https://core.ac.uk/download/pdf/16359465.pdf>

Ramirez de Mingo, I. (1992, octubre). El trabajo social familiar. Recuperado 7 de agosto de 2022, de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5896/1/ALT\\_01\\_03.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5896/1/ALT_01_03.pdf)

Duque Cajamarca, P. (2011, diciembre). Ezequiel Ander-Egg: Vida, pensamiento y aportes al trabajo social. Recuperado 8 de agosto de 2022, de <https://bit.ly/3fR9qP6>

Buitrago Martínez, A. (2019). El clima laboral y la interacción trabajo-familia en servimercadeo S.A.S. Recuperado 9 de agosto de 2022, de [https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/3985/1/Valencia\\_Toro\\_Oscar\\_Julian\\_2019.pdf](https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/3985/1/Valencia_Toro_Oscar_Julian_2019.pdf)

Soto Ovares, M. (2019). Clima social familiar y rendimiento académico en alumnos de sexto grado de algunas escuelas públicas y privadas del noreste de México. Recuperado 10 de agosto de 2022, de <https://doi.org/10.37354/rie.2019.193>

Morales Valenzuela, D. (2019, enero). Bienestar subjetivo, cultura trabajo-familia y equilibrio trabajo-familia en trabajadores de una empresa farmacéutica chilena. Recuperado 11 de agosto de 2022, de <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/11900/7/20190050.pdf>

Rojas, D. (2019). Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico. Recuperado 12 de agosto de 2022, de <https://bit.ly/3CflhNb>

Taber Ramirez, C. (2020). Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de diciembre. Recuperado 1 de septiembre de 2022, de <https://bit.ly/3SJeqE1>

Loayza Quispe, Z. (2017). Clima Social Familiar y el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución educativa Didascalio “San José Obrero”. Recuperado 2 de septiembre de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33694/loayza\\_qz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33694/loayza_qz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paladines Guamán, M. (2008). “Disfuncionalidad familiar en niñas y su incidencia en el rendimiento escolar”. Recuperado 3 de septiembre de 2022, de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2267/1/tps602.pdf>

Palomar Villena, M. (1993, octubre). El modelo sistémico en el trabajo social familiar: Consideraciones teóricas y orientaciones practicas. Recuperado 4 de septiembre de 2022, de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5868/1/ALT\\_02\\_10.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5868/1/ALT_02_10.pdf)

Castro Gúzman, M. (2017, abril). Metodología de Intervención en Trabajo Social. Recuperado 6 de septiembre de 2022, de <https://www.acanits.org/assets/img/libros/Metodologia%20TS.pdf>

Acebo Pisco, G. (2019, julio). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/947>

Rodriguez Urbina, Y. (2017). Influencia de los conflictos familiares en el clima laboral de los colaboradores de Tank's Perú asignados a upaõ campus, región La Libertad. Recuperado 9 de septiembre de 2022, de <https://bit.ly/3ehpsRF>

— Universidad —  
Garcilaso de la V  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas