



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

“Intervención de la Trabajadora Social en el Clima Laboral para el bienestar y satisfacción de los colaboradores en el laboratorio óptico Global Mega S.A.C. – Trimax Perú en el año 2021”.

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

**AUTOR**

**Bachiller:** Mantilla Romero, Elizabeth Roxana

**ASESOR:**

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

**Lima, enero 2023**

# “Intervención de la Trabajadora Social en el Clima Laboral para el bienestar y satisfacción de los colaboradores en el laboratorio óptico Global Mega S.A.C. – Trimax Perú en el año 2021”.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
2	1library.co Fuente de Internet	1%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%

## DEDICATORIA

*Dedicado a esos breves instantes donde, decidí elegir estudiar Trabajo Social, en el que seguí el ejemplo de mis amigos en estudiar en la universidad, en el que estando en el colegio acepté la invitación de mi amiga para participar en la Parroquia cerca de mi casa; fueron en esos instantes en que iba cambiando mi vida, fue Dios quien me eligió.*



## **AGRADECIMIENTOS**

Un agradecimiento especial a la empresa Global Mega S.A.C. y a su Gerente General quien permitió el hacer realidad todas mis ideas y plasmarlas en este trabajo.



## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Trabajo Social de empresa, se encuentra en un proceso de transformación, en un desarrollo de análisis de factores que influyen a la evolución siendo necesario profesionalizar la disciplina, e integrándolas a otras especialidades para así crear un equipo multidisciplinario. La trabajadora social la pieza clave en una empresa, conlleva a un equilibrio entre empleador y colaborador, siendo fundamental su papel, su compromiso en la búsqueda del bienestar del colaborador, tanto en el ámbito profesional como en el ámbito familiar y personal. En el trabajo de suficiencia se ha utilizado la información de la encuesta del Clima laboral y los resultados del análisis de ausentismo para conocer el comportamiento de los colaboradores y el nivel de satisfacción de los mismos, además de la descripción de los programas desarrollados donde se ha tomado el método básico y el modelo de intervención centrado en tareas. Se observó que las actividades desarrolladas en la empresa Global Mega S.A.C. fueron acogidas y desarrolladas con gran expectativa por los colaboradores, siendo de vital importancia y de gran impacto en los colaboradores dentro de sus horas laborales y fuera de ellas.

Palabras clave:

Familia

Entorno

Compañerismo

Comunicación

Equipo

"Intervention of the Social Worker in the Working Environment for the welfare and satisfaction of the colleagues in the optical laboratory Global Mega S.A.C. - Trimax Peru in the year 2021

### **"ABSTRACT AND KEYWORDS**

The company's social work is in a process of transformation, in a development of analysis of factors that influence the evolution being necessary to professionalize the discipline, and integrating them to other specialties in order to create a multidisciplinary team. The social worker is a key player in a company, she brings about a balance between employer and collaborator, her role being fundamental, her commitment in the search for the collaborator's well-being, both in the professional field and in the family and personal field. In the sufficiency work, the information from the work climate survey and the results of the absenteeism analysis were used to know the behavior of the collaborators and their level of satisfaction, in addition to the description of the developed programs where the basic method and the task-centered intervention model were taken. It was observed that the activities developed in the company Global Mega S.A.C. were welcomed and developed with great expectation by the collaborators, being of vital importance and of great impact on the colleagues within and outside their working hours.

Keywords:

Family

Environment

Comradeship

Communication

team

# ÍNDICE

## Contenido

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	5
"ABSTRACT AND KEYWORDS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	13
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I:.....	17
I. ASPECTOS GENERALES.....	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA DE GLOBAL MEGA S.A.C.....	17
1.2. HISTORIA DE LA EMPRESA GLOBAL MEGA S.A.C CON NOMBRE COMERCIAL TRIMAX PERÚ.....	18
1.3. DESCRIPCIÓN DE EMPRESA DE GLOBAL MEGA.....	21
1.4. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE GLOBAL MEGA S.A.C.....	21
1.5. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE LOS COLABORADORES.....	23
1.5.1. Descripción de género en la empresa global mega S.A.C.....	23
1.5.2. Carga familiar.....	23

III	24
1.5.3.	Rango de edades.....25
1.5.4.	Situación de vivienda .....25
1.5.5.	Nivel educativo .....26
1.6.	ACTIVIDAD GENERAL.....27
1.7.	CULTURA ORGANIZACIONAL.....27
1.7.1.	Misión.....27
1.8.	ORGANIGRAMA GENERAL .....29
capitulo II:	.....30
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	.....30
2.1	MARCO TEÓRICO.....30
2.2.	FUNCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOCIAL .....36
2.3.	FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJO SOCIAL .....40
2.4.	NIVELES DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.....41
CAPITULO III	.....42
FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	.....42
3.1	TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....42
3.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES .....44
3.2.	DIAGNOSTICO SOCIAL .....45
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL .....47

3.3.1. Entrevista .....	47
3.3.2. Recolección de datos .....	48
3.3.3. Observación .....	49
3.3.4. Encuesta.....	51
3.4. NIVEL DE INTERVENCIÓN .....	52
3.4.1. Nivel de intervención grupo .....	52
3.5. MÉTODO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL .....	54
3.5.1. Método básico.....	54
3.5.1.2. El diagnostico.....	65
3.5.1.3. Programación – planificación .....	66
3.5.1.3.2. Cinco minutos conmigo mismo(a) y con mis compañeros - pausas activas .	68
3.5.1.3.3. Construyamos un lugar seguro .....	68
3.5.1.3.4. Concursos de integración.....	68
3.5.1.4. Ejecución:.....	73
3.5.1.5. Evaluación:.....	77
3.6. MODELO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL .....	77
3.6.1. Modelo centrado en la tarea.....	77
3.7. PROGRAMAS DESARROLLADOS .....	83
3.7.1. Programa: entrega de presentes y compartir.....	83
3.7.1.1. Justificación del problema .....	83

3.7.1.2 Objetivos del programa .....	84
3.7.1.3. Población / sector al que se atendió.....	84
3.7.1.4. Tiempo de desarrollo del programa .....	85
3.7.1.5. Método de intervención: .....	85
3.7.1.6. Modelos de la intervención:.....	85
3.7.1.7. Recursos.....	85
3.7.1.8. Actividades desarrolladas .....	86
3.7.1.9. Cronograma de actividades.....	88
3.7.2. Programa: cinco minutos conmigo mismo y con mis compañeros.....	89
3.7.2.1. Justificación del problema .....	89
3.7.2.2. Objetivos del programa .....	89
3.7.2.3. Población / sector al que se atendió.....	90
3.7.2.4. Tiempo de desarrollo del programa .....	90
3.7.2.5. Método de intervención: .....	90
3.7.2.8. Actividades desarrolladas .....	91
3.7.2.9. Cronograma de actividades.....	93
3.7.3. Programa: construyendo un lugar seguro .....	94
3.7.3.1. Justificación del problema .....	94
3.7.3.2. Objetivos del programa .....	94
3.7.3.3. Población / sector al que se atendió.....	95

3.7.3.4. Tiempo de desarrollo del programa .....	95
3.7.3.5. Método de intervención: .....	95
3.7.3.6. Modelos de la intervención: .....	95
3.7.3.7. Recursos.....	96
3.7.3.9. Cronograma de actividades.....	99
3.7.4. Programa: concursos de integración .....	100
3.7.4.1. Justificación del problema .....	100
3.7.4.2. Objetivos del programa .....	100
3.7.4.3. Población / sector al que se atendió.....	101
3.7.4.4. Tiempo de desarrollo del programa .....	101
3.7.4.4. Método de intervención:.....	102
3.7.4.5. Modelos de la intervención:.....	102
3.7.4.6. Recursos.....	102
3.7.4.7. Actividades desarrolladas .....	103
3.7.4.9. Cronograma de actividades.....	105
CAPITULO IV.....	106
4.1. LOGROS OBTENIDOS .....	106
4.2. CONCLUSIONES .....	106
ANEXOS .....	108
PEGUNTAS DE LA ENCUESTA.....	113

DÍA DE LA AMISTAD – 14 DE FEBRERO.....	116
DÍA DE LA MADRE – 2DO DOMINGO DE MAYO.....	117
DÍA DEL TRABAJADOR – 1ER DE MAYO .....	118
IDENTIDAD CON EL PERÚ – JULIO .....	120
DÍA DE LA PRIMAVERA – SETIEMBRE .....	121
DÍA DEL JUEGO -28 DE MAYO .....	122
DÍA DEL CHOCOLATE – 20 DE SETIEMBRE.....	123
DÍA DE LA DIABETES – 14 DE NOVIEMBRE .....	124
CONCIENTIZACIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL ....	125
PLANIFICA TU FUTURO, CUIDA TU SALUD.....	126
.....	126
DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA CONTRA EL VIH – SIDA.....	127
BINGO TRIMAX.....	128
DÍA DE LA PRIMAVERA.....	129
DÍA DE LA CANCIÓN CRIOLLA / HALLOWEEN.....	130
RETO POR ANIVERSARIO DE LA EMPRESA.....	131
CONCURSO DE DISFRACES DE MASCOTAS .....	132

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de género en Global Mega S.A.C. (Fuente: elaboración propia) .....	23
Figura 2. Porcentaje de Colaboradores que tienen hijos y que no tienen. (Fuente: elaboración propia).....	23
Figura 3. Carga Familiar – padres y/o hermanos. (Fuente: elaboración propia).....	24
Figura 4. Porcentaje por colaborador por cantidad de hijos. (Fuente: elaboración propia) .....	24
Figura 5. Porcentaje de edad de los colaboradores. (Fuente: elaboración propia) .....	25
Figura 6. Situación de vivienda en los colaboradores de Global Mega S.A.C. (Fuente: elaboración propia).....	25
Figura 7. Material de su vivienda.....	26
Figura 8. Nivel Educativo (Fuente: Elaboración propia).....	26
Figura 9: Diferencia de nivel educativo.(Fuente: Elaboración propia.....	27
Figura 10. Organigrama General. (Fuente: Elaboración propia).....	29
Figura 11. Dimensiones para la encuesta. (Fuente: Elaboración propia) .....	56
Figura 12. Resultados de la dimensión gestión de la empresa. (Fuente: Elaboración propia). 57	
Figura 13. Resultados de la dimensión gestión para los colaboradores. (Fuente: Elaboración propia).....	59
Figura 14. Resultados de dimensión gestión de equipos. ((Fuente: Elaboración propia).....	61
Figura 15. Compromiso de los colaboradores. (Fuente: Elaboración propia) .....	63
Figura 16. Cultura Organizacional. (Fuente: Elaboración propia) .....	64
Figura 17. Cronograma de actividades (Fuente: Elaboración propia).....	72
Figura 18. Cronograma de actividades. (Fuente: Elaboración propia).....	88

Figura 19. Cronograma de actividades. (Fuente: elaboración propia).....	93
Figura 20. Cronograma de actividades. (Fuente: elaboración propia).....	99
Figura 21. Cronograma de actividades. (Fuente: Elaboración propia).....	105
Figura 22. Día de la amistad -14 de febrero, entrega de helados. (Fuente: elaboración propia)	
.....	116
Figura 23. Día de la amistad -14 de febrero, entrega de helados en provincia. (Fuente: elaboración propia).....	116
Figura 24. Celebración del día de la madre. (Fuente: elaboración propia).....	117
Figura 25. Día del trabajador. (Fuente: elaboración propia).....	118
Figura 26. Entrega de presente. (Fuente: elaboración propia).....	119
Figura 27. Entrega de escarapelas. (Fuente: elaboración propia).....	120
Figura 28. Entrega de kit de siembra, por día de la primavera. (Fuente: elaboración propia)	121
Figura 29. Día del juego. (Fuente: elaboración propia).....	122
Figura 30. Día del chocolate. (Fuente: elaboración propia).....	123
Figura 31. Día de la Diabetes. (Fuente: elaboración propia).....	124
Figura 32. Concientización contra el acoso laboral. (Fuente: elaboración propia).....	125
Figura 33. Concientización en la planificación familiar. (Fuente: elaboración propia).....	126
Figura 34. Concientización en la lucha contra el VHI- SIDA. (Fuente: elaboración propia)...	127
Figura 35. Bingo por celebración de 28 de julio. (Fuente: elaboración propia).....	128
Figura 36. Concurso de dibujo, “la importancia de las abejas”. (Fuente: elaboración propia)	129
Figura 37. Concurso de ambientación por HalloCriollo. (Fuente: elaboración propia).....	130
Figura 38. Reto por aniversario. (Fuente: elaboración propia).....	131
Figura 39. Concurso de mascotas. (Fuente: elaboración propia).....	132

Tabla 1.....	46
Tabla 2.....	46
Tabla 3.....	69
Tabla 4.....	73
Tabla 5.....	74
Tabla 6.....	75
Tabla 7.....	76



## INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo de suficiencia profesional se propone conocer el desarrollo de actividades que se realizaron en el transcurso del año 2021 con el fin de mejorar y mantener el clima laboral de los colaboradores de la empresa Global Mega S.A.C. Se conocerán los porcentajes de ausentismo y el nivel de satisfacción según la dimensión indicada. Para el entendimiento y realización del trabajo se vio conveniente recibir el apoyo de autores como Ezequiel Ander – Egg, en su libro “Que es Trabajo Social”, Juan Jesús Viscarret en el libro “Modelos e investigación en Trabajo Social”, entre otros que fueron de vital importancia para entender que la profesión al ser una disciplina debe seguir una serie de procesos y modelos para lograr el cumplimiento correcto de nuestras funciones creándose una visibilidad más palpable en el entorno. Sobre salen las preguntas ¿qué se logró durante el año de intervención en la empresa?, ¿se cumplió en mejorar el clima laboral en la empresa?, ¿el clima laboral del colaborador puede ser perjudicial para la empresa?, son preguntas que no se encuentran expresamente, sin embargo, se desarrollarán. El presente trabajo cuenta con 4 capítulos, el primero nos muestra el lugar de intervención, su historio, y su contexto socioeconómico, permitiéndonos ampliar nuestra mirada a la empresa. El segundo capítulo, describe a la empresa y las funciones de la trabajadora social, tanto en la empresa como otras de una manera más detalla. En el tercer capítulo se fundamentará mediante la metodología y modelo la intervención de la trabajadora social dentro de la empresa; de este modo se irá desencadenando todo el proceso de la profesional. Para finalizar encontraremos las conclusiones, logros, recomendaciones y anexos que nos permitirán envolver nuestro tema escogido.

## CAPÍTULO I:

### I. ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA DE GLOBAL MEGA S.A.C

La empresa Global Mega S.A.C. es un laboratorio óptico comprometido en mejorar la calidad de vida de las personas, mediante los servicios de tallado, coloreado y biselado además de contar con su marca propia en la venta de lunas, cuenta con convenios estratégicos con los laboratorios más grandes a nivel internacional que son las siguientes:

- Shamir Optical Industry Ltd.

Es una empresa privada, fabricante mundial de lentes de alto rendimiento, establecida en 1972 para fabricar lentes bifocales, Shamir es líder en la producción de lentes progresivas y monofocales avanzadas. Se posiciona entre las diez principales fábricas de lentes progresivas del mundo, operando con 18 laboratorios en todo el mundo. Entre su tecnología se encuentra Eye – point Technology AITM, Eye- Point Technology IIITM, Continuous Design Technology TM, Visual AI Engine TM, Natural Posture TM, Intellicorridor TM, As- Worn Quadro TM, Close – Up TM (Shamir, 2020)

- Elissor - Luxotica

Empresa con gran trayectoria de diseño y fabricación de lentes en Francia desde 1849, cuenta con el mayor centro privado de investigación óptica y oftálmica del mundo, 170 años de investigación en salud visual, 200 millones de euros invertidos cada año en investigación e innovación, 430 científicos en todo el mundo. Posee variedad de productos según necesidad, para

corregir medida, Eyezen y Varilux; para proteger, Blue UV, Xperio y Transitions; por último, para mejorar la visión cuenta con su producto Crizal (Essilor International, 2019).

- Hoya Visión

Empresa japonesa que lleva liderando en el mercado durante 75 años, certificada como empresa excelente de Gestión de la salud y la productividad durante 6 años consecutivos. La empresa provee a nivel internacional de bases, soluciones y tecnología para el tratamiento de lunas, tanto de material policarbonato y resina (Hoya, 2022).

## **1.2.HISTORIA DE LA EMPRESA GLOBAL MEGA S.A.C CON NOMBRE COMERCIAL TRIMAX PERÚ**

El doctor Rubén Benites, oftalmólogo de profesión viajó en el ejercicio de su profesión por todo Perú; acercándose así a la realidad país, en su viaje pudo constatar la falta de atención y las diversas necesidades oftálmicas de los diferentes estratos de la población y contrastando con lo que ofrecía el mercado óptico peruano determinó que el nivel de atención de las diversas necesidades visuales no respondía a esta realidad; esto lo motivó a fundar una organización con el objetivo de ser un referente en el mercado óptico peruano atendiendo a toda la población a nivel nacional.

En el año 2005, es invitado a una exposición de tecnología del rubro óptico en Brasil y decide asistir junto a su esposa quien desde siempre acompañó y motivó en la búsqueda de lograr el objetivo de ayudar a las personas en mejorar su calidad de vida. Estando en Brasil, donde los más grandes laboratorios ópticos exponían sus diversas maquinarias se dieron cuenta que sus recursos económicos ahorrados en los más de 10 años de su ejercicio laboral eran insuficientes

para poder comprar solo una máquina para llegar a instalar un laboratorio óptico; sin embargo, se conocieron con una pareja de esposos que ofrecían una nueva marca brasileña de maquinarias para el rubro óptico, inspirados por la confianza que le transmitieron decidieron invertir sus ahorros en la primera cuota y regresaron al Perú a buscar el local que les permitiría empezar a implementar el laboratorio óptico Trimax, nombre que fue inspirado por su parecido fonético con Trivex, material óptico que se acababa de lanzar al mercado mundial; luego se le añade significado propio a TRIMAX, “Taller de resina y cristales de máxima calidad”, nombre comercial, puesto que la razón social con la que fue constituida es Global Mega S.A.C. Inicialmente se fabricó lentes de tallado convencional y se distribuyeron lentes de stock (importación de medidas bajas) incorporando al mercado óptico nacional un nuevo portafolio. El crecimiento de Trimax se dio por la calidad y el costo accesible a los productos, hasta la fecha no se ha implementado una estrategia comercial directa para impulsar la marca, lo estratégico fue aperturar el laboratorio en un lugar céntrico ya que se encontraba muy próximo a las ópticas del Centro de Lima

En el año 2010, se empieza a fabricar los lentes de tallado digital (lunas diferenciadas por personalización y exactitud en la corrección de medida, mayor nitidez) para ello se inicia a concretar diferentes convenios con laboratorios internacionales como Essilor y Shamir (2013). Con el anhelo de tener una marca propia de lentes digitales, la empresa hace un convenio diferenciado con el laboratorio internacional Horizons (2015), naciendo así la marca Trimax digital con el mismo valor de tecnología de los mejores laboratorios del mundo. Posteriormente empezó el avance con la implementación del laboratorio en el área de tratamiento creando sus propias marcas como antirreflejo Nox y Devablue (2017).

Durante estos años el número de colaboradores y sedes aperturadas en el Perú manifestaba el crecimiento de empresa a nivel nacional.

Con la finalidad de lograr convenios con los mejores proveedores del mundo y atender la venta a clientes potenciales y exclusivos en el año 2017 se decide postular a la Certificación a la NORMA ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad, este sistema vigila la generación de productos y servicios que logran la satisfacción del cliente enfocándose en la mejora continua en todos sus procesos para cumplir con su propósito de mejorar la calidad de vida de las personas. Esta certificación permite mejorar la imagen de la empresa, ingresar a nuevos mercados, aumentar la competitividad, reducir los costos y tiempo, por ultimo fomentar el crecimiento personal de los trabajadores.

En el año 2020, la empresa se vuelve especializada en producción y distribución de lentes oftálmicas de la más alta calidad y tecnología.

A pesar del impacto de la pandemia por la naturaleza del rubro y la gestión de gerencia la empresa continuó desarrollándose, evidenciándose esto en la apertura de nuevas sedes y en el lanzamiento de nuevos productos.

En el 2021siguiendo el enfoque del análisis de riesgos y oportunidades de la empresa se concretó la firma del convenio con el laboratorio japonés Hoya, uno de los más grandes referentes en el mercado óptico mundial, desde el 15 de diciembre del 2021 somos el único laboratorio del Perú en comercializar sus productos, convirtiéndonos así en el laboratorio óptico con el mejor portafolio óptico oftálmico del Perú.

### **1.3.DESCRIPCIÓN DE EMPRESA DE GLOBAL MEGA**

La empresa Global Mega S.A.C. cuenta con el mejor catálogo de productos a nivel nacional y el segundo puesto en ventas anuales.

Global Mega S.A.C – Laboratorio Trimax, es una empresa especializada en producción y distribución de lentes oftálmicas, comprometida con ofrecer al mercado los mejores lentes del mundo en calidad y tecnología, buscando el cumplimiento y a satisfacción de nuestros clientes (Global Mega S.A.C , 2019)este laboratorio cuenta con una política de sistema de gestión de calidad ISO 9001 que consiste en un esquema general de procesos y procedimientos que se emplean para garantizar que la organización realiza todas las tareas necesarias para alcanzar sus objetivos, de acuerdo con la política.

Los productos que la empresa ofrece están divididos según el tipo de fabricación, tipo de lente, proveedor, material y tratamiento según la necesidad del cliente.

Los tipos de lentes comercializados son: monofocal, bifocal, multifocal o progresivo y ocupacional, según el tipo de tallado, convencional y digital, según diseño del proveedor, Essilor, Shamir, Horizons y Hoya; según material resinas, policarbonatos y trivex; según tratamiento Tridurex y Antirreflejo (Nox – Devablue).

### **1.4.UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE GLOBAL MEGA S.A.C**

La empresa Global Mega S.A.C. tiene dirección fiscal en Jr. Napo 171 Urb. Chacra Colorada del distrito de Breña, además cuenta con nueve (11) sedes comerciales en los siguientes distritos; Puente Piedra, Comas, Los Olivos, Lince, Cercado de Lima, Ate, San Juan de Miraflores, Breña, Surquillo, San Juan de Lurigancho por último Villa el Salvador y 15 sedes comerciales en las

siguientes provincias; Tacna, Arequipa, Juliaca, Ica, Huánuco, Huancayo, Huaraz, Piura, Trujillo, Chiclayo, Cajamarca, cuzco , Ayacucho, Pucallpa , Iquitos.

- Jr. Lima Nro. 354, Int. 204 Huancayo Cercado Junín – Huancayo - Huancayo
- Jr. Salaverry Nro. 217 Int. piso 3 Ica – Ica- Ica
- Av. Sánchez Cerro Nro. – 738 Piura Cercado Piura – Piura – Piura
- Cal. Ayacucho Nro. 230 Int. 301 Centro Histórico Cusco – Cusco – Cusco
- Cal. Amalia Puga de Lozana Nro. 1020 Urb. Cajamarca, Cajamarca – Cajamarca - Cajamarca
- Av. Mariscal Toribio Luzuriaga Nro. 410 Int. 200 urb. Cercado de Huaraz Ancash – Huaraz - Huaraz
- Jr. 9 de diciembre Nro. 408 Cercado Ayacucho - Huamanga –Ayacucho
- Jr. Antonio Raimondi Nro. 557 Int. 105 urb. Cercado De Pucallpa Ucayali -Coronel Portillo
- Cal. Simón Bolívar Nro. 704 Int. 104 Tacna - Tacna – Tacna
- Jr. Jáuregui Nro. 133 Puno - San Román – Juliaca
- Cal. Santa Martha Nro. 302 Y 303 Int. 17 Nd Cercado Arequipa -Arequipa – Arequipa
- Jr. Arica Nro. 323 Int. 6 (2do Piso) Loreto - Maynas - Iquitos
- Jr. Elías Aguirre Nro. 374 Int. 201 (Jr. Elías Aguirre 374 Int. 201)Lambayeque - Chiclayo – Chiclayo
- Jr. General Prado Nro. 825 Dpto. 209 Int. 02 Huánuco - Huánuco -Huánuco
- Jr. Bolívar Nro. 420 Int. 3 La Libertad - Trujillo - Trujillo
- Jr. Napo Nro. 183 Urb. Chacra Colorada Lima – Lima – Breña
- Cal. Billinghamurst Nro. 115 Dpto. 204 Lima – Lima – Puente Piedra

- Cal. Cesar Vallejo Nro. 801 Urb. Mercurio Lima – Lima – Los Olivos
- Jr. Cailloma Nro. 416 Lima - Lima – Lima
- Av. José Pardo De Zela Nro. 237 Int. 7 (Segundo Piso) Lima - Lima -Lince
- Pj. Villa El Salvador Mza. H Lote. 13 Otro. Sector Ío Grupo 15 Lima- Lima - Villa El Salvador
- Av. Los Héroes Nro. 486 Int. 205 (Altura Banco Crédito San Juan) Lima - Lima - San Juan De Miraflores
- Av. Túpac Amaru Nro. 1127 Int. M1 Urb. Huaquillay Lima - Lima -Comas
- Av. Gran Chimú Nro. 732 Lima - Lima - San Juan De Lurigancho
- Mza. A Lote. 19 urb. Villa Vitarte (Municipalidad Ate) Lima - Lima- Ate

## 1.5. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE LOS COLABORADORES

1.5.1. Descripción de género en la empresa global mega S.A.C.

1.5.2. Carga familiar

El 47 % de la población trabajadora tienen hijos, queriendo decir que sus responsabilidades y necesidades de casi la mitad de población son distintas a comparación al 34% de trabajadores sin hijos.

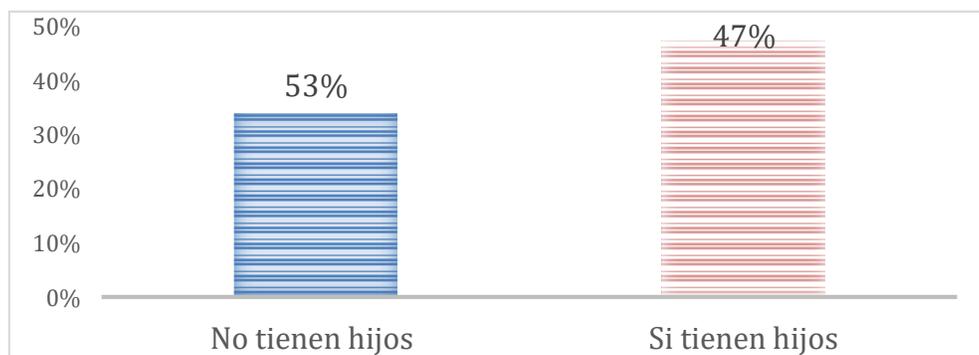


Figura 2. Porcentaje de Colaboradores que tienen hijos y que no tienen. (Fuente: elaboración propia)

El 53% de los colaboradores no tienen hijos; sin embargo, tienen otras cargas familiares como hermanos o padres de familia.

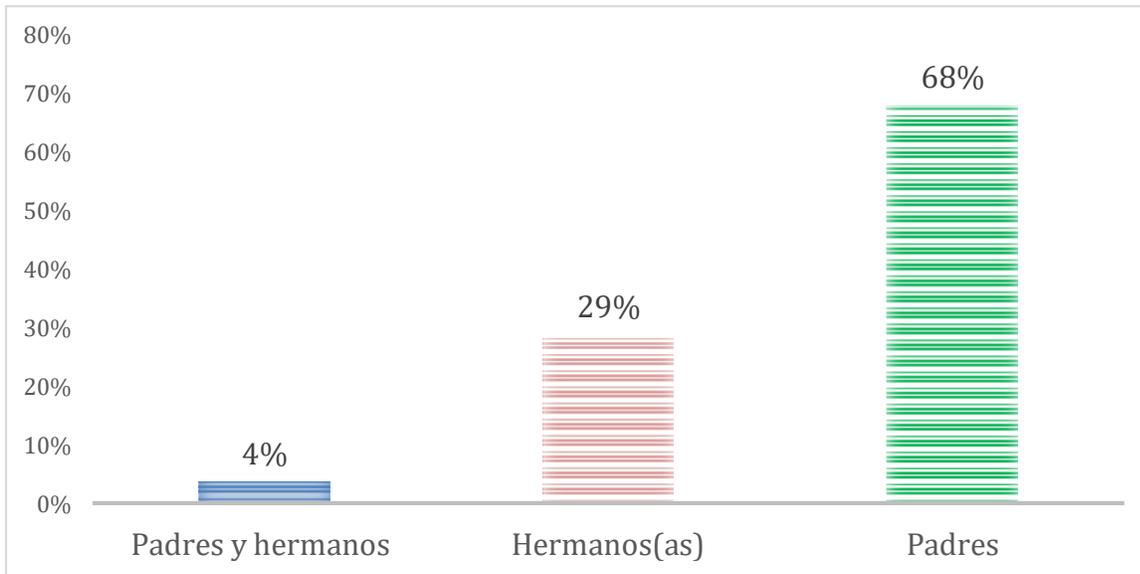


Figura 3. Carga Familiar – padres y/o hermanos. (Fuente: elaboración propia)

Del 47% de colaboradores con hijos de la empresa Global Mega S.A.C., se entiende que en su mayoría tienen solo un hijo y en un porcentaje muy bajo más de 3 hijos.

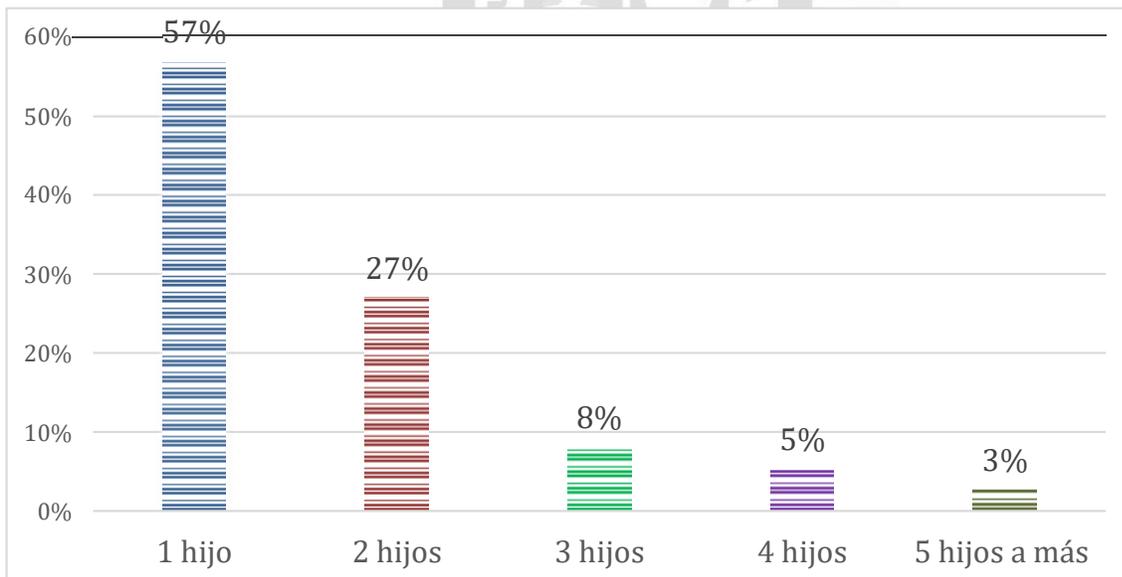


Figura 4. Porcentaje por colaborador por cantidad de hijos. (Fuente: elaboración propia)

### 1.5.3. Rango de edades

Las poblaciones más grandes de trabajadores se encuentran en el rango de 30 a 49 años de edad, siendo la de menor porcentaje en el rango de 50 años de edad a más.

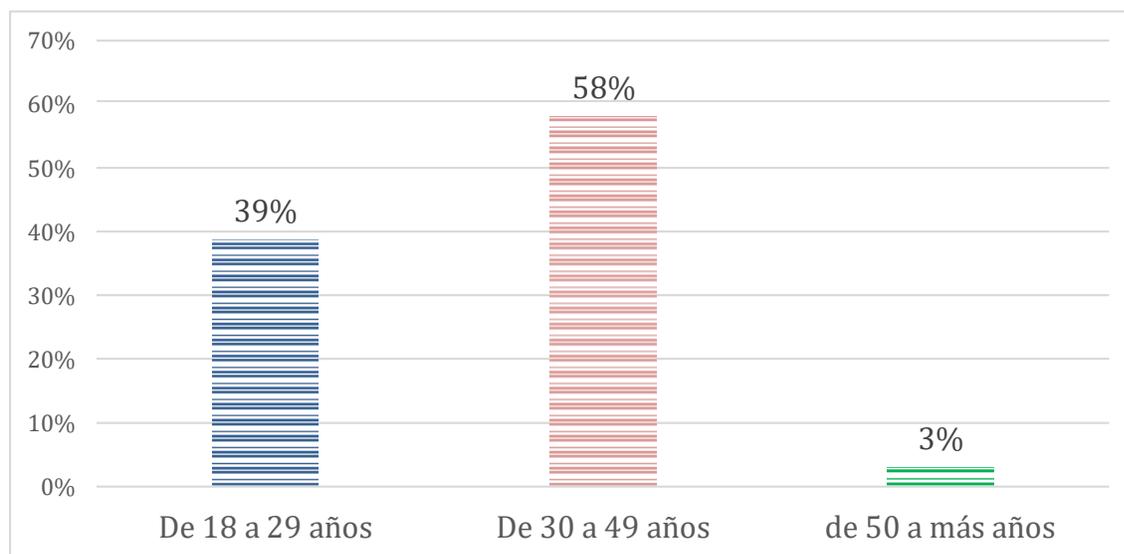


Figura 5. Porcentaje de edad de los colaboradores. (Fuente: elaboración propia)

### 1.5.4. Situación de vivienda

El porcentaje más alto se encuentran los colaboradores que ocupan una vivienda alquilada, en segundo lugar, con 38% los colaboradores que tienen vivienda propia.

Entre los materiales de vivienda de los colaboradores, podemos observar que prioriza en un 91% el de cemento y ladrillo.

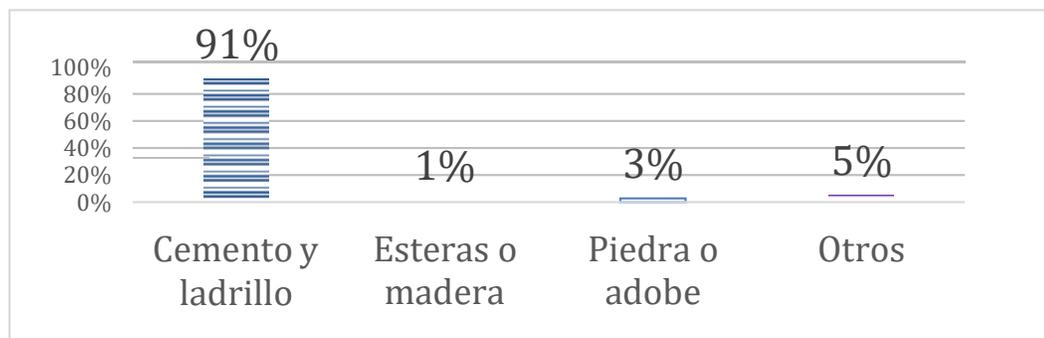


Figura 6. Situación de vivienda en los colaboradores de Global Mega S.A.C. (Fuente: elaboración propia).

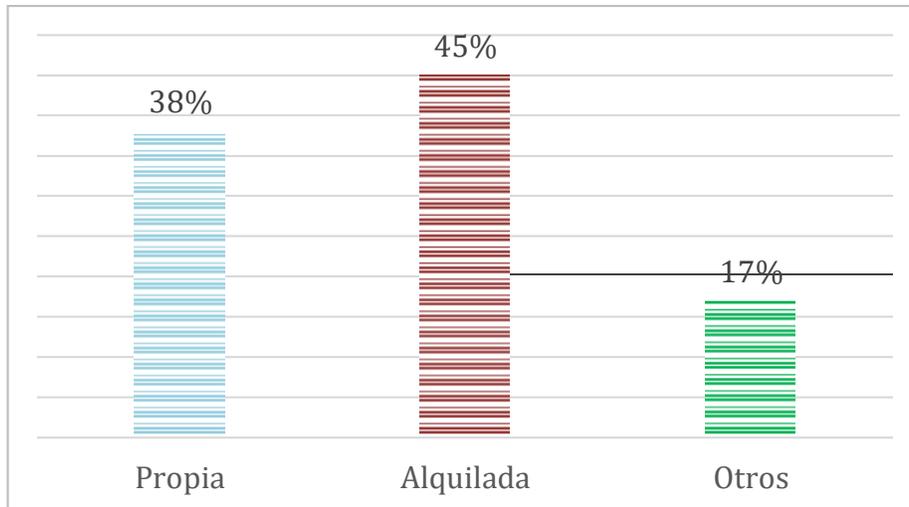


Figura 7. Material de su vivienda

### 1.5.5. Nivel educativo

El nivel educativo en los colaboradores de Global Mega S.A.C se dividen en Secundaria completa, Superior universitario completo, superior universitario incompleto, superior técnico completo y superior técnico incompleto. El porcentaje más alto (65%) lo tiene el nivel superior, dentro de ello las profesiones más demandadas se encuentran, Optometría, administración de empresa, oftalmología; entre otros. Cabe resaltar que debido al ISO de Calida9001- 2015, se mantiene dentro las políticas que nuestro mínimo nivel educativo es secundaria completa.

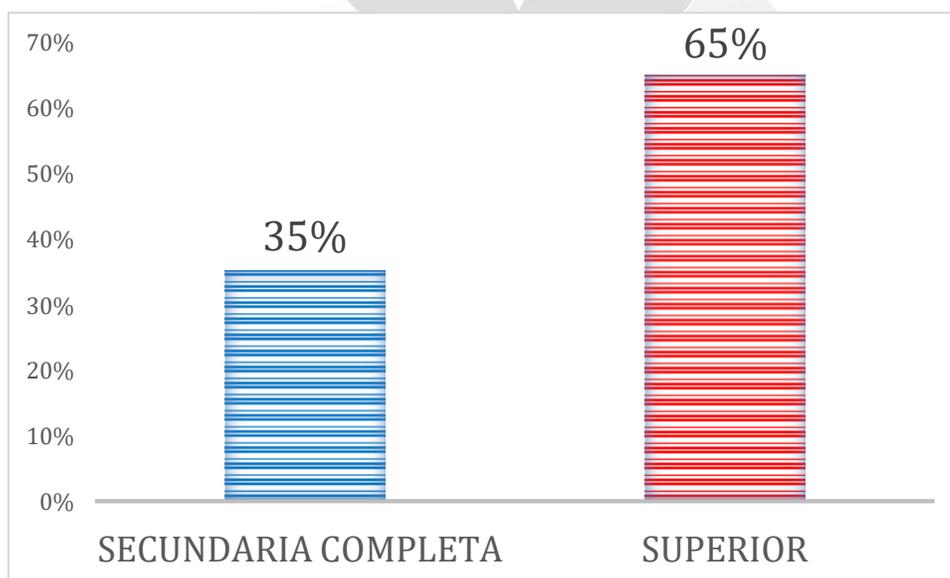


Figura 8. Nivel Educativo (Fuente: Elaboración propia)

Dentro del nivel superior se desglosa que entre superior técnica y superior universitaria, hay un total 77 %, siendo así que solo el 23 % del total de nivel superior todavía no termina sus estudios.

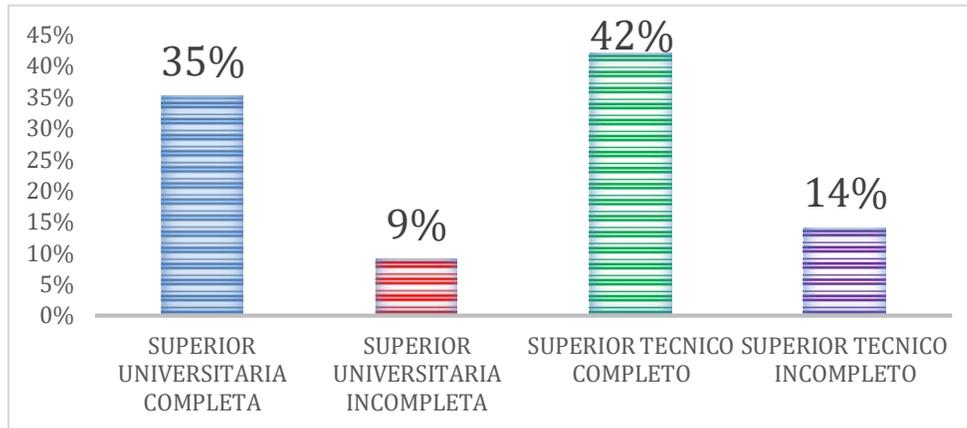


Figura 9: Diferencia de nivel educativo.(Fuente: Elaboración propia

## 1.6. ACTIVIDAD GENERAL

Global Mega Sociedad Anónimos Cerrada, es una empresa privada de régimen General del rubro Óptico, su actividad económica principal es la venta al por mayor no especializado y la fabricación de instrumentos y materiales médicos oftalmológicos. Tiene como representante y gerente general al Dr. Rubén Benites Falconi.

## 1.7. CULTURA ORGANIZACIONAL

### 1.7.1. Misión

La empresa Global Mega S.A.C. tiene como misión, ofrecer al mercado los mejores lentes del mundo mediante la concientización de todos sus colaboradores para lograrlo.

### 1.7.2. Visión

La empresa Global Mega S.A.C. busca ser el mejor laboratorio óptico del Perú en calidad y tecnología, así brindar a sus clientes el mejor producto.

### 1.7.3. Propósito

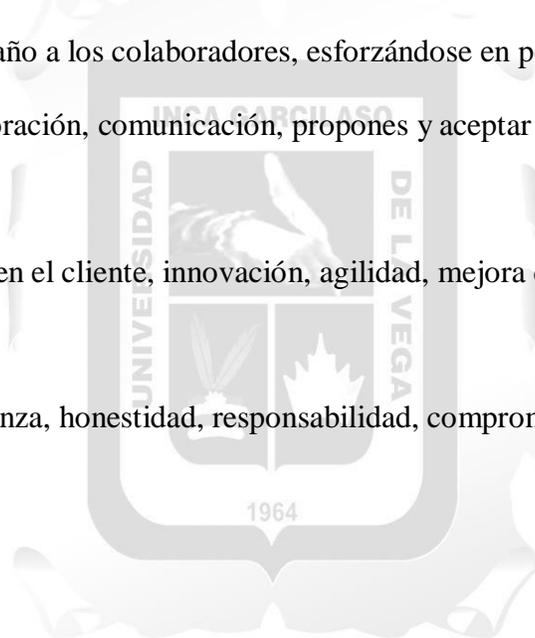
El propósito de Global Mega S.A.C. es, mejorar la calidad de vida de las personas.

El trabajo que realiza la empresa Global Mega S.A.C. está basado en 3 valores fundamentales, que se recuerda durante el año a los colaboradores, esforzándose en ponerlos en práctica.

**Trabajo en equipo**, colaboración, comunicación, propones y aceptar sugerencias, enfocados en objetivos comunes.

**Cultura de calidad**, Foco en el cliente, innovación, agilidad, mejora continua, hacer las cosas bien.

**Integridad**, respeto, confianza, honestidad, responsabilidad, compromiso.



## 1.8. ORGANIGRAMA GENERAL

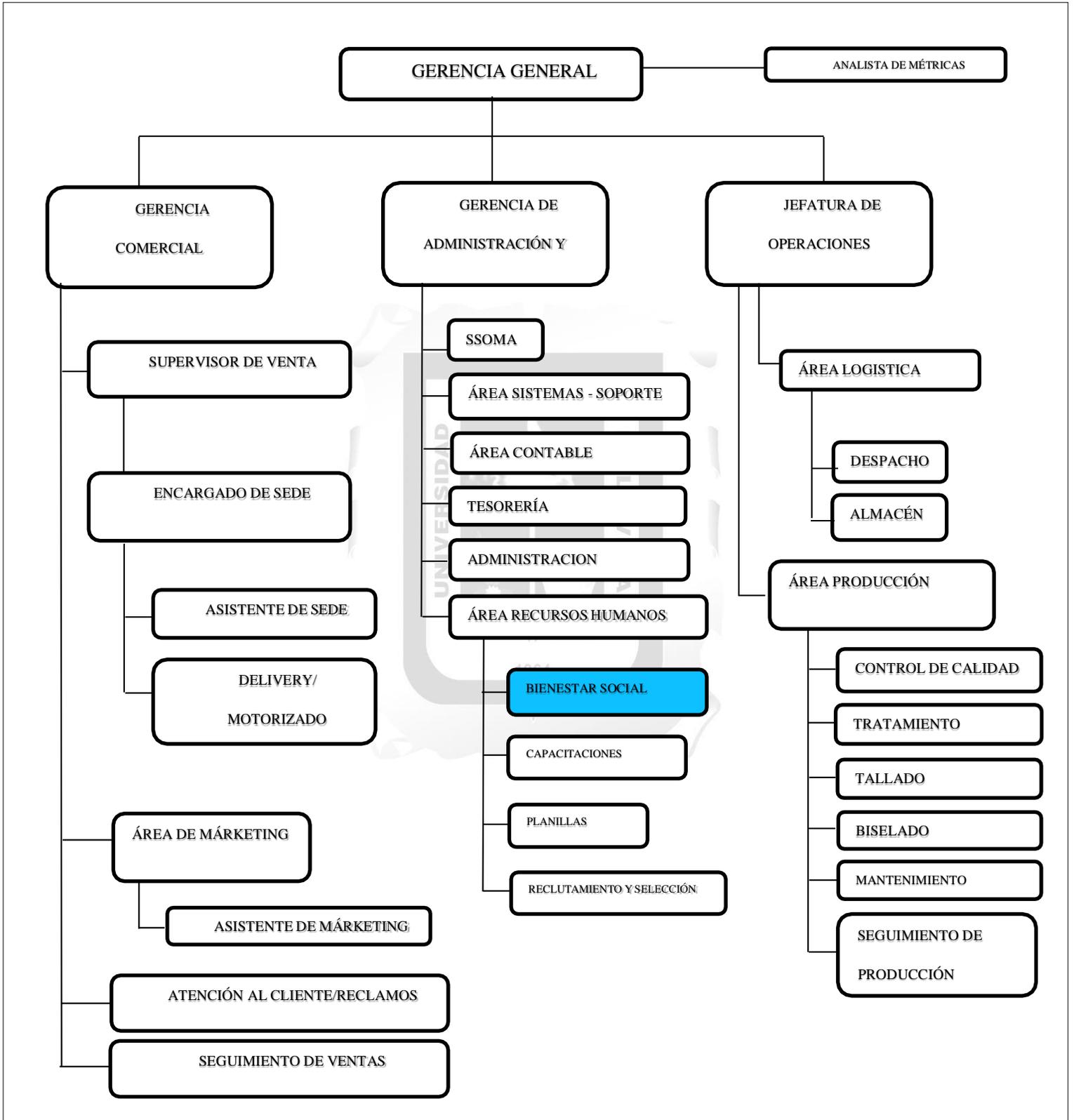


Figura 10. Organigrama General. (Fuente: Elaboración propia)

**CAPITULO II:**  
**DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA**

**2.1 MARCO TEÓRICO**

Según Ezequiel (Ander-Egg, 2009) el trabajo Social es una acción social consciente, organizada y dirigida, ya sea en los niveles individual, grupo o colectiva que actúa en la sociedad. El trabajo Social promueve la justicia social con el fin de mejorar la sociedad respecto a la calidad de vida. Proponen (Flores & Cruzado, 2018) que el profesional de Trabajo Social se encuentra dentro del área de Bienestar laboral, Capital Humano, Recursos Humanos, Relaciones Industriales; las cuales surgen como respuesta a la necesidad de contar con un órgano de gestión de las personas dentro de las empresas.

(Enzastiga, 2018) indica que el trabajador social busca contribuir al desarrollo de las potencialidades de las personas a partir de la interacción social de éstas. Para ello es fundamental el respeto a los derechos humanos, actitud positiva hacia el cambio para mejorar las condiciones de vida de las colectividades e individuos y la disposición al trabajo multi e interdisciplinario.

(Santos de Santos, 2016) Indica que el surgimiento del trabajo social organizacional es el resultado del devenir del trabajo social que amplía sus horizontes en medio de incertidumbres, cambios y limitaciones latinoamericanas. A juicio suyo, es una propuesta de renovación para el trabajo social laboral.

El bienestar social en todos los países conforma una característica fundamental para el desarrollo social y humano de sus habitantes, quiere decir que todas las profesiones y disciplinas tienen

la misión de participar. En el caso del trabajo social, este ha sido su razón de ser desde sus inicios, participando mediante propuestas de intervención social para el mejoramiento de la calidad de vida de la población en cuanto a todas las necesidades, empujados desde planes, programas, proyectos y políticas agenciadas por organismos del Estado e internacionales, así como organizaciones privadas y no gubernamentales (ONG). (Revista Eleuthera V10, 2014)

(Gallego, 2000) señala que en el campo organizacional, la tendencia en el trabajo social se dirige a la gestión humana, implicando desarrollar procesos de selección, contratación, inducción, entrenamiento, relación laboral (bienestar social y salud ocupacional), gestión del desempeño, efectividad de las comunicaciones, formación y desarrollo, retiro laboral, clima organizacional, entre otros, lo cual exige romper con el modelo tradicional funcionalista, que deja como resultado el desempeño de funciones desarticuladas e independientes, para pasar a implementar el modelo estratégico (propuesto como superior por ser más reflexivo), orientado hacia procesos y acciones que contribuyan al logro de los objetivos de la organización, para garantizar competitividad y supervivencia en el tiempo.

(IFSW & IASSW, 2014) define a la profesión de Trabajo Social como: *“El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social*

*involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.”*

Con la definición anterior, se puede entender que la profesión de trabajo Social abarca todos los aspectos donde el ser humano se desarrolla. Siendo así, muy importante el Bienestar Social de las personas dentro de su ámbito laboral, ya que ahí se encuentran la mayor parte del día.

(Marcuello, 2006) en su informe, una revisión del trabajo social en el mundo de la empresa aporta lo siguiente; El Trabajo social en empresa se encarga del factor humano en la acción social. Vinculando cuatro niveles que se desarrollan y relacionan entre ellas, pero con características diferentes, viniendo a ser funciones para la profesión (i). Identificación de las formas de acción posible a realizar; (ii). Formulación de las estrategias a implementar; (iii). Ejecución de la acción social; (iv). Evaluación de la acción social desarrollada.

(Díaz, 2003) Señala que el trabajo Social de empresa Los sujetos de intervención son los trabajadores, y los distintos niveles de la organización de la misma. El trabajador social puede tener un espacio atención directa de sus trabajadores, así como, el asesoramiento al área de recursos humanos en la organización en la que se inserta. Sus objetivos generales giran en torno al apoyo al desarrollo del trabajador para su mayor eficacia y su bienestar ocupacional. La finalidad de cualquier intervención en la empresa está dirigida a cambiar una situación de conflicto o dificultad que repercute en el bienestar ocupacional y el óptimo desarrollo del individuo dentro de la organización empresarial, intentando prevenir la aparición de dichas situaciones, o la reducción de sus efectos.

(Rodríguez, 2021) resalta que el trabajador social en empresa tiene como objetivo general el apoyo al desarrollo del trabajador para su mayor eficacia y su bienestar ocupacional, el profesional antes mencionado tiene una ardua tarea de demostrar el beneficio que tiene el cuidar el recurso humano en relación con los resultados de la empresa. En la revista, también señala dos vertientes para el trabajador social: realizar medidas preventivas (comunicación, formación de líderes, educación para una vida saludable) o gestionar medidas, una vez que ya han aparecido un problema; cuando estamos en el segundo caso, la labor del trabajador social puede ser la de mediador o consejero. Se concluye que, al favorecer el recurso humano como foco de atención, mejora la productividad a través del bienestar de los trabajadores es un campo idóneo para que sea desarrollado por los trabajadores sociales.

Bienestar, para la Real academia española el término Bienestar es un conjunto de cosas que permiten a ser humano tener lo necesario para su vida, además da referencia a estar bien y con tranquilidad. Agrega también el tener un equilibrio y buen funcionamiento del cuerpo y mente (RAE, 2022)

En el Diccionario de Trabajo Social de (Ander-Egg, 2009) señala que bienestar es gozar de un estado mental y físico óptimo además se debe tener satisfacción generando dignidad en las personas para sentir en la mayoría de momentos ausencia de necesidades. Este término nace a raíz de hechos históricos que conllevan a desarrollar derechos en la sociedad.

En la Ley de seguridad y salud en el trabajo – Ley N° 2783 (El Peruano, 2022) (El Peruano, 2022), en su principio de protección indica que las empresas deben de brindar posibilidades reales para que los colaboradores logren objetivos propios para así gozar de bienestar y dignidad.

Sumando a ello dentro de las funciones del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo señala el favorecimiento de buscar siempre el bienestar laboral para el desarrollo de los trabajadores.

La satisfacción laboral (Chiang, Martin, & Nuñez, 2010) es el conjunto de valoraciones que los trabajadores acumulan como estímulos para mejorar su entorno laboral, indica una diferencia con el clima laboral, que vendría ser las características que percibe el trabajador de la empresa. En el libro Gestión Estratégica del Clima Laboral (Bordas, 2016) considera como clima laboral a la descripción que tiene cada trabajador de su centro de trabajo, siendo estas positivas o negativas para la influencia de su desempeño, actitudes, motivación. Bordas, proponen 8 dimensiones, las cuales son;

**Autonomía:** El grado en que los colaboradores sienten que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar a su jefe inmediato, el grado donde se siente con la facultad de tomar sus propias iniciativas.

**Cooperación y apoyo:** Es el grado en que los miembros de la empresa sienten que hay un ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo y el de los demás.

**Reconocimiento:** El grado en que los colaboradores perciben que son reconocidos por la organización además de su contribución para la empresa.

**Organización y estructura:** Es el grado en que los miembros de la empresa perciben que los procesos y funciones se encuentran distribuidos y asignados correctamente, siendo claros y eficientes.

**Innovación:** Grado en que los colaboradores perciben que existe receptividad para expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos, siendo capaces de aceptar riesgos.

Transparencia y equidad: Es el grado en que los miembros de la empresa perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.

Motivación: Es el grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.

Liderazgo: Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados.

(Rodríguez, 2021) en la revista Comillas se entiende como Clima laboral a la percepción que tienen los trabajadores de su organización y de como ellos forman parte, estableciendo interacciones según su contexto, siendo fundamental identificar la raíz de del problema. Es el trabajador social quien debe realizar estudios de clima Laborar para conocer la percepción de los colaboradores y generar planes de acción.

(Mesa, 2015) El trabajador Social desarrolla actividades, incluso antes de que aparezcan un problema en sí, informando y orientando a todos los trabajadores, sin hacer distinciones entre los colaboradores, enlazando los diversos acontecimientos que pueden mejorar el rendimiento del trabajador teniendo presente todo el contexto de la vida de una persona. El trabajador Social mira al colaborador como persona y no solo como un factor económico, el profesional es capaz de englobar los factores personales, sociales y económicos en el ámbito laboral, sin dejar de tener presente la política de la empresa.

(Bernard, 1967) “Define a Trabajo social en empresa como la actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, los grupos y las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad industrial en evolución y, merced a una acción cooperativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales”.

(Vergara, 2016) En su conclusión afirma la importancia de prevalecer la capacidad que posee el talento humano sobre la base de la calidad de su aportación a la cultura y es que se trata de personas que acumulan un talento esencial para la empresa pero que no desean renunciar a su faceta personal y familiar. La facultad de las empresas para atraer y retener el talento, de motivar a sus colaboradores y de establecer una relación de compromiso mutuo, es esencial para las empresas y para la sociedad. Por ello, la importancia de percibir algún desarreglo y la oportunidad de establecer actividades o programas que los aborde, sobre la base de unos objetivos definidos y de unos métodos de evaluación y seguimiento de sus efectos y logros, puede ser una de las claves de la consolidación y el éxito de las organizaciones laborales y de los individuos en estas, mejorando por consiguiente la vida personal y familiar de todos los implicados.

## **2.2. FUNCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOCIAL**

Según la Ley 30112, (república, 2013) Ley del ejercicio profesional del trabajador social, modificada por la Ley 31523 “La práctica privada del trabajador social comprende el ejercicio

liberal de la especialidad, quien como profesional independiente puede ofrecer sus servicios profesionales a las instituciones públicas y privadas que los requieran”.

- Participar en la gestión, formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones y calidad de vida de la población, en las instituciones públicas y privadas.
- Participar en el diseño, administración y ejecución de programas de bienestar social, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.
- Participar en los programas y proyectos de desarrollo social en organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Formular propuestas de políticas públicas para mejorar las condiciones y calidad de vida de la población.
- Participar en proyectos de investigación social y científica con el fin de optimizar el mejoramiento de la calidad de vida de la familia, los grupos y la población.

Otras funciones inherentes al ejercicio profesional. Estas funciones no son limitativas sino enunciativas, pudiendo adicionarse o no considerarse de acuerdo con las necesidades de la institución pública o privada en que realiza su actividad el trabajador social.

En la empresa Industria Manrique SAC (Industrias Manrique S.A.C, 2022) quienes se dedican a la producción de zapatos y botines de trabajo definen como funciones principales funciones para la trabajadora Social del área de Bienestar Social:

- Elaborar y proponer el plan anual de Bienestar Social para su presentación a la gerencia.
- Gestionar trámites ante Essalud: inscripción de derechohabientes, recuperación de subsidios, lactancias, etc.

- Realizar visitas domiciliarias y/o asistir a los trabajadores en caso de hospitalización, enfermedades, emergencia, etc.
- Proponer y organizar actividades de bienestar social en fechas conmemorativas que contribuyan a la mejora del clima laboral de la empresa.
- Presentar reportes e indicadores sobre gestión de talento humano.

La empresa (Topitop, 2020) Trading Fashion S.A., es una empresa dedicada producción de prendas de vestir y a su comercialización, encuentra conveniente las siguientes funciones para la trabajadora social:

- Planificar, organizar, dirigir y controlar la elaboración y ejecución de los programas de Bienestar Social.
- Gestionar los subsidios según los plazos y recursos asignados.
- Promover nuevos beneficios a través de alianzas con diferentes instituciones educativas, salud y social.
- Presentar informes de gestión usando herramientas de presentación
- Con las empresas anteriores podemos encontrar que la Trabajadora Social, en todo momento se mantiene relacionada al colaborador, velando por su bienestar en diferentes aspectos como; desarrollo, salud, clima laboral, etc.

(Díaz, 2003) En su informe “Ámbitos profesionales de Trabajo Social” señala las siguientes funciones en el ámbito empresa.

- Favorecer la toma de decisiones y los procesos de comunicación interna en la empresa entre los diferentes niveles.

- Asesorar a los órganos de toma de decisiones en los cambios de puestos de trabajo, los expedientes disciplinarios, los ajustes de plantilla o los expedientes de regulación de empleo.
- Atención social de los empleados, directivos y sus familias, así como los pensionistas y viudas.
- Estudio, gestión y propuesta de las prestaciones de acción social de la empresa.
- Asistir como asesor y/o coordinador a las distintas comisiones de las que forme parte (de seguridad e higiene, de absentismo, de acción social, de préstamos, etcétera).
- Tratamiento individual de las demandas, asesorando y orientando hacia las soluciones y/o los recursos intra o extra empresariales adecuados.
- Seguimiento y gestión de los casos y los recursos puestos en marcha., así como, la coordinación con los recursos extra empresariales que desarrollen algún tipo de intervenciones.
- Estudio e investigación de las demandas individuales o grupales y análisis de sus posibles causas en el entorno empresarial.
- Análisis de los impactos producidos por las innovaciones organizacionales y/o tecnológicas en el sistema de las relaciones laborales en la empresa.
- Planificación de proyectos y programas que mejoren las situaciones de desajustes, así como asesorar a los órganos de dirección en la adopción de políticas sociales o empresariales.
- Optimización de los recursos existentes y la potenciación de la creación de nuevos recursos.

- Diseño, desarrollo y seguimiento de planes de prevención, o medidas educativas, que disminuyan o prevengan las tensiones o riesgos laborales en la empresa.
- Coordinación entre los recursos internos y externos de la empresa para optimizar las intervenciones.

### **2.3. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJO SOCIAL**

- De lo señalado anteriormente y según la experiencia para realizar este trabajo se establece que la empresa Global Mega S.A.C. ve conveniente establecer funciones de la Trabajadora Social, donde pueda generar en los colaboradores un Clima laboral adecuado. Entre las funciones principales se encuentran:
  - Conocer, cumplir y ejecutar con la Política de la empresa.
  - Realizar y ejecutar el Plan anual de Bienestar Social
  - Ejecutar actividades de Comunicación interna, bienestar y clima social
  - Brindar apoyo de gestión administrativa al trabajador en temas de atenciones por salud (Essalud, EPS, SCTR, Vida Ley), inscripción, acreditación, lactancia, subsidio, referencia, rectificación de datos, citas médicas, descansos médicos, pensión de invalidez, sobrevivencia y otros.
  - Brindar atención a todos los colaboradores acerca de gestiones de lugares de atención, inscripción de derechohabientes, adscripción y rectificación de datos ante Essalud.
  - Ejecutar, lograr la participación y la concientización de los colaboradores en cada evento.
  - Proponer y participar en el desarrollo de políticas que mejoren la atención y bienestar de los colaboradores.
  - Analizar y ejecutar acciones para la disminución de tardanzas e inasistencias.

- Elaborar, ejecutar, concientizar, realizar seguimiento, generar conciencia de responsabilidad compartida en el plan de acción, en relación del Clima Laboral de los colaboradores para su Bienestar.

Este punto es principal y raíz para el trabajo realizado ya que cumple y va de la mano con las demás funciones que el trabajador social en Global Mega S.A.C. cuenta.

Ejecutar programas de prevención de actividades obligatoria de la normativa laboral.

## **2.4. NIVELES DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL**

### 2.4.1. Nivel de intervención de grupo

(Andr Egg, 1996) indica que el trabajo social de grupo es una acción social realizada en situación de grupo con la finalidad de crecimiento en conjunto y en tareas específicas en ámbitos más amplios teniendo una visión en conjunto.

La empresa Global Mega S.A.C., se encuentra dividido en áreas de trabajo, cada una de ellas con sus procesos y funciones distintas, pero que se van enlazando para llegar al destino final que son las Ópticas a nivel nacional. El área de Bienestar Social crea espacios y momentos diferenciados y otras veces iguales entre áreas, con fin de lograr llegar de diferente manera, pero con el mismo mensaje a todos los colaboradores de Global Mega S.A.C.

Con lo señalado anteriormente se ve necesario trabajar el nivel de intervención de grupo en la empresa Global Mega S.A.C. para lograr un crecimiento y un objetivo en conjunto como lo señala (Andr Egg, 1996)

## **CAPITULO III**

### **FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO**

#### **3.1 TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

##### **1.5.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

La revista de cuaderno de Trabajo Social 4 (Soto, 1991) refiere que, el trabajo Social de empresa, se encuentra en un proceso de transformación, en un desarrollo de análisis de factores que influyen a la evolución siendo necesario profesionalizar la disciplina, e integrándolas a otras especialidades para así crear un equipo multidisciplinario. El trabajo Social es pieza clave para potencializar la integración de los colaboradores, desarrollarlo y crear su bienestar.

(Diaz, Giraldo, & Sanchez, 2017) En su trabajo de investigación infieren que una organización debe brindar a sus colaboradores herramientas de trabajo para lograr acciones más eficientes en su labor y por lo tanto una satisfacción a su quehacer con el fin de aumentar la productividad. También refieren que el clima organizacional consta de varios factores importantes para lograr que todos los que hacen parte de la empresa se sientan satisfechos con su labor y con su lugar de trabajo, cada uno de estos aspectos permiten evaluar de manera integral el bienestar laboral de la empresa, ya que si al colaborador se le brinda un lugar de trabajo adecuado, que no perjudique su salud éste desempeñará sus labores de manera eficaz, si se permite una participación activa y que sus sugerencias sean tomadas en cuenta se logrará tener mejores relaciones entre los empleadores y los colaboradores y con estos disminuir las ausencias y la rotación de personal.

(Mendez, Ortiz, & Perez, 2012) refieren en la Revista “El trabajo Social ante los desafíos de un mundo en cambio, que El personal humano de la empresa es de vital importancia para el funcionamiento de ésta. La figura del trabajador social, dentro de este departamento de Recursos Humanos, compartiría funciones propias de los Recursos Humanos (descritas anteriormente), al trabajar en equipo con los demás miembros y al asumir funciones nuevas y específicas del Trabajo social Entre las funciones que puede desempeñar destacamos: - Acoger al trabajador - Realizar su ficha social, para ir elaborando su historia social: estudio y diagnóstico de la situación laboral y social. - Mediar entre la empresa y el trabajador. - Realizar un plan de trabajo con el trabajador, en el que se contemple formación, aspiraciones, posibilidades de promoción, etc. De este modo, el Trabajador Social conseguirá una buena adhesión del trabajador a la empresa. El trabajador se sentiría como parte activa de la empresa, siendo escuchado y respaldado por la misma, lo que le permitirá, gracias a esta primera fase, construir poco a poco su espacio profesional. La empresa obtendría así un nuevo trabajador motivado en su tarea y que se involucra a la hora de conseguir los objetivos de la empresa. Dentro de la empresa, es necesario el conocimiento y revisión de su clima social. Al hablar de clima social hacemos referencia a las cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que trabajan en él y que influyen sobre su conducta. Nos planteamos, así, el cómo conocer el clima social de la empresa. Desde el Trabajo Social, proponemos nuestro método de trabajo. Método que incluye un estudio del personal laboral de la empresa, un diagnóstico del clima social de la empresa, analizando y tratando la información recogida, y una planificación y evaluación del proyecto de trabajo para crear o mantener ese clima social. Todo este trabajo debe concretarse en actuaciones palpables y evaluables por todos. Identificación de colectivos en situación de riesgo, para efectuar una

prevención eficaz. Realizando estos estudios periódicos del clima social en la empresa, el Trabajador Social detectará problemas con los que deberá trabajar directamente con y desde la empresa y otros que, aunque no tengan su solución en la empresa, el Trabajador Social deberá hacer de puente informativo con el exterior.

#### **1.5.4. ANTECEDENTES NACIONALES**

En su trabajo de investigación (Escobar, 2018) indica que, el Trabajo Social es una profesión que tiene como base la práctica y una disciplina académica que impulsa el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas, nuestra profesión engloba a las personas y las estructuras para ser parte de nuevos desafíos de la vida y aumentar el bienestar creando así nuevas oportunidades.

En su trabajo de tesis (Loayza & Ore, 2022) señalan la importancia de la trabajadora Social en el bienestar de los colaboradores, indicando en sus conclusiones la intensidad positiva de la intervención. El trabajo desarrollado por la profesional influirá de manera satisfactoria en los colaboradores y en su clima laboral. La trabajadora Social cumple una tarea fundamental en unir lazos entre la empresa y el colaborador creando sentido de pertenencia y compromiso estimulando la comunicación para una buena convivencia; a la vez recomiendan dentro de su trabajo el que el profesional debe capacitarse constantemente y documentar y sistematizar sus vivencias dentro de la empresa ya que esto ayudaría a más profesionales a seguir un trabajo adecuado.

En la tesis presentada por (Quispe, 2021) Indica que la satisfacción laboral del colaborador se ve reflejada en, sus acciones, dentro de su desempeño y en su entorno. Creando así un ambiente adecuado de trabajo y por ende el bienestar del colaborador. En su trabajo de investigación recomienda lo siguiente; la trabajadora social debe ser partícipe del ambiente, relaciones y oportunidades que se va presentando a los colaboradores; además, crear espacios de relaxo y actividades que desarrollen para mejorar la satisfacción laboral y para fortalecer los lazos entre colaboradores.

### **1.6. DIAGNOSTICO SOCIAL**

En la empresa Global Mega S.A.C., luego en el proceso de obtener la certificación del ISO 9001 Gestión de Calidad, consideró importante y de vital desarrollo generar un Clima laboral adecuado, aportando actividades para el Bienestar de los colaboradores, ya que el rubro óptico los puestos son específicos en sus funciones y de poca demanda en el ámbito laboral ya que a nivel nacional solo se cuenta con 3 laboratorios ópticos más que brindan un parecido servicio a la de Global Mega SAC; los cuales son los siguientes TOPSA, OXO y OCUTEC siendo de gran valor el crear un buen ambiente de trabajo en las áreas de desempeño de los colaboradores y además de ver la necesidad de mantener la satisfacción en los colaboradores.

A partir de las técnicas e instrumentos utilizados en segundo y tercer trimestres del año 2021 se entiende que la población con mayor porcentaje de faltas es el área de Producción y el área de Logística, en esta población de colaboradores se observa que el 70% de ellos tienen hijos y los que no tienen, cuentan con carga familiar como padres y hermanos. Siendo el principal motivo de ausencia problemas familiares, observando que el clima laboral en la empresa repercute en el

comportamiento de su entorno social y familiar, provocando, por ejemplo; ausencias injustificadas, debido a problemas familiares, discusiones con su pareja, poco tiempo dedicado a su hijo o hija, poco manejo de pautas de crianza y horarios adecuado, falta de comunicación entre la pareja y separaciones provocando insatisfacción laboral.

siendo ellos Según la tabla del segundo trimestre del 2021, en el mes de abril con un total de 143 colaboradores, en el mes de mayo con 14 colaboradores con un total de 156 colaboradores, es visible que la empresa va aumentando la cantidad de colaboradores por mes.

Tabla 1.  
*Porcentaje de inasistencia por áreas*

ÁREA	ABRIL	MAYO	JUNIO
Comercial	6%	5%	6%
Control Interno	0%	50%	0%
Gerencia General	0%	0%	0%
Logística	15%	15%	0%
Marketing	0%	0%	0%
Producción	14%	10%	17%
Administración	0%	7%	0%

Datos obtenidos en la empresa (Fuente: Elaboración propia)

Tabla 2.  
*Porcentajes de inasistencia por áreas*

ÁREA	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE
Comercial	4%	10%	9%
Control Interno	0%	0%	0%
Gerencia General	0%	0%	0%

Logística	15%	15%	8%
Marketing	0%	0%	0%
Producción	3%	12%	9%
Administración	0%	14%	13%

Datos obtenidos en la empresa (Fuente: Elaboración propia)

## **1.7.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL**

### 1.7.1. Entrevista

(Ander-Egg, 2009) en el diccionario de Trabajo Social, refiere esta técnica como una de las más importantes ya que la suma de estas generará una perspectiva de un grupo y del individuo.

Esta técnica es del procedimiento más usados en la investigación de las interrelaciones humanas, para la recolectar datos, informar, motivar etc. según fines requeridos, se tiene como propósito de facilitar información, influir sobre ciertos aspectos de la conducta, obtener información y para ejercer un efecto esperado. Es importante una entrevista los siguientes puntos: la presentación, concentrar la entrevista, un conocimiento previo, un contacto previo, saber elegir el lugar, conocer el aspecto personal y tener una preparación específica. (Ander Egg, Técnicas de Investigación Social, 1989).

Durante el trabajo diario, el área de Bienestar se encarga de llevar entrevistas con todas las áreas, entre los jefes, coordinadores y colaboradores, tanto en el área comercial, logística y producción.

Los colaboradores en las entrevistas, tienen la libertad de expresar sus necesidades y opiniones respecto a su entorno laboral. El área de Bienestar recolecta la información para crear futuras actividades y planes de trabajo.

De lo señalado anteriormente se concluye, que, en su mayoría, los colaboradores buscan espacios de actividades para generar momentos amenos entre ellos, crear momentos en que puedan compartir con su familia, dando importancia a lo anterior mencionado se concluye que al generar o crear actividades donde los colaboradores sean partícipes creará lazos entre los colaboradores, las áreas y la empresa.

### 1.7.2. Recolección de datos

Los colaboradores indicaban que buscaban un mejor ambiente de trabajo con actividades que involucren a toda su área y a sus familiares, pequeños momentos de relajación dentro de su área, mayor información en capacitaciones o proyectos de interés tanto para su vida familiar como personal.

- Información sobre el plan del área

El área se encarga de informar previamente sobre sus actividades a los jefes de cada área con el fin de conocer su punto de vista para de mejorar el desarrollo de estas y lograr que se involucren, además de ello se entrevista a 2 o 3 colaboradores de diferentes áreas con el propósito de aplicar las actividades sin afectar el funcionamiento adecuado de las funciones y puestos de trabajo dentro del horario de trabajo.

- Motivación según situación de los colaboradores

Los colaboradores, se entrevistan con el área, cuando muestran inasistencias, tanto justificadas como injustificadas, puesto que es la manera en que se puede conocer la problemática que puedan estar atravesando, se realiza esta técnica con la finalidad de buscar y sugerir mejoras

tanto en su ambiente de trabajo como en hogar ya que este último es en muchas ocasiones lo que repercute más en los colaboradores además su ambiente de trabajo y viceversa.

En el libro Aprender a investigar, (Ander - Egg, 2011) hace un aporte muy importante sobre los tipos de entrevista, como son: la entrevista estructurada formal o estandarizada, esta se realiza frente a una base de preguntas previamente elaboradas y establecidas para dicha acción; la siguiente es la entrevista semiestructurada o entrevista basada en un guion, en este tipo de entrevista, la trabajadora social puede formular preguntas según un punto de referencia, lo importante es seguir el tema objetivo para lograr lo requerido y finalmente se encuentra la entrevista libre o no estructurada o parcialmente estructurada en ella podemos llevarla a cabo de manera de conversación, con ausencia de la formalidad.

### 1.7.3. Observación

(Ander-Egg, 2009) la técnica de observación, nos ayuda a obtener conocimiento sobre nuestra vida diaria en este caso, el entorno laboral.

La observación hace referencia a la acción de advertir, examinar o reparar la existencia de cosas, hechos o acontecimientos mediante ejemplo de los sentidos, tal como se dan en un momento determinado. Se debe tener en cuenta los siguientes elementos como: El sujeto, el objeto, el contenido de la observación, los objetivos de la observación, el ambiente, entorno o situación en donde se dan los hechos observados, los medios que utiliza el observados y los instrumentos para el registro (Ander Egg, Aprender a investigar, 2011)

El área de Bienestar, la trabajadora Social tiene la facultad de recorrer todas las áreas de trabajo, además se maneja un cronograma de visitas a sedes, tanto de Lima como provincia con el fin conocer el trabajo diario, tiempos adecuados para realizar actividades, ambientes de trabajo, trabajo en equipo tipo de comunicación entre ellos, y más información valiosa para la realización de actividades y desarrollo de planes de concientización y prevención, respecto al bienestar de los colaboradores.

- El sujeto

En este elemento se considera a la trabajadora social como el sujeto.

- El objeto

Es aquello de lo que se quiere tener información, por lo tanto, se considera a cada una de las sedes, grupo y equipos de trabajos y colaboradores en singular.

- El contenido de la observación

Se busca observar la respuesta inmediata que se logra tener en los colaboradores, como el agradecimiento, publicaciones en sus redes sociales, mensajes, y gestos luego de presentar una actividad.

- Los objetivos de la observación

Según lo observado se puede evaluar el impacto que tienen las actividades que se desarrollan durante el año, se plantean y se comparan las diferentes intervenciones que se realizan con el fin de mejorarlas, para las próximas actividades y repetir lo que tuvo mejor respuesta.

- El ambiente, entorno o situación en donde se dan los hechos observados

Se observan los ambientes a utilizar según actividad, debido a que hay actividades que se han trabajado en su hogar, con toda su familia, con sus hijos, otras en las que se han desarrollado con

sus compañeros de trabajo, en otras áreas en las que pertenecen o no, etc. De este modo se conoce en la se encuentran más cómodos y se obtiene más repuesta.

- Los medios que utiliza el observador

Son los sentidos propios de la trabajadora Social, como la vista y el oído, además de sistema de cámaras y redes sociales de la empresa.

- Los instrumentos para el registro

Se utiliza un cuaderno de notas, además de la laptop y celular donde se almacenan fotos para evidenciar las actividades realizadas.

#### 1.7.4. Encuesta

Según, (Rojas Soriano, 1985) la encuesta permite obtener información empírica sobre determinadas variables de las que se quiere investigar con la finalidad de hacer un análisis; para ellos se presentan datos que serán relevantes para el objetivo, las preguntas pueden ser abiertas o cerradas en función al propósito de lo que se busca.

También en su diccionario de Trabajo Social (Ander-Egg, 2009) menciona que la encuesta es un instrumento donde se puede obtener información cualitativa y cuantitativa mejorando de esta manera la toma acciones que se llevarían a cabo.

En la revista Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación, autor Jesús Galindo Cáceres (coord.), (López, 1998) señala que la encuesta cuenta con características que se mencionarán a continuación ; a) la variedad, flexibilidad de aplicaciones, demostrando ser de gran utilidad ya que cuenta con una gran variedad de campos y aplicaciones; b) La

comparabilidad, permitiendo comparar resultados de manera directa y objetiva entre lo que busca; c) Desarrollo tecnológico, la encuesta sigue siendo la misma, sin embargo la tecnología, el sistema, la codificación usada, el proceso y presentación ha ido creciendo y desarrollándose a través del tiempo; d) Oportunidad, en virtud de su desarrollo se permite obtener información de una manera rápida y a una amplia velocidad; e) Comprensión, la extensión del conocimiento de esta técnica ha posibilitado comprender de manera óptima el desarrollo y la consecuencia de la encuesta; f) Precisión, permite conocer el grado exacto de los resultados, de modo que conlleva a saber el riesgo implícito en las decisiones que se tomará; g) Costo/eficiencia, según los desarrollos obtenidos por esta técnica, han permitido proveer un alto índice de costo y eficiencia; h) Experiencia profesional organizada, la técnica tiene gran demanda, permitiendo producir experiencia sólida a los profesionales que la ejecuten.

En la empresa Global Mega S.A.C. se realiza una encuesta a todos los colaboradores 1 vez al año en el mes de noviembre, con el fin de conocer el grado de satisfacción de los colaboradores. Luego se revisan los porcentajes obtenidos y se plantean acciones para incluirlas en el plan de trabajo del año siguiente. Esta técnica se realiza con el fin de mantener y mejorar el clima laboral en la empresa.

### **3.4. NIVEL DE INTERVENCIÓN:**

#### **3.4.1. Nivel de intervención grupo**

(Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985) da una vista interesante a los principios básicos a la práctica en el nivel de intervención en grupo, donde los principales y que respaldan al área de bienestar social en la empresa son los siguientes; Es necesario que el trabajador social

establezca relaciones e interacciones entre el grupo de trabajo, el individuo debe sentirse parte y valorado dentro del grupo, apoyar en permitir y prevenir un conflicto, estimular las relaciones positivas y cooperativas en el grupo; finalmente el ofrecer oportunidades para experiencias nuevas y diferentes.

(Kisnerman, 1969) “define como grupo a un conjunto de individuos que interactúan con un objetivo determinado”, indica también que se debe tomar en cuenta el clima, ambiente, contexto y situaciones ajenas que se puedan producir, ya que ello influenciará en el grupo de personas. El autor señala también que el grupo al interactuar, creará su objetivo en común, logrando darse un nivel de aceptación para mantenerse unidos, estableciendo una relación afectiva y una mirada de colectividad. Natalio Kisnerman en su libro determina dos tipos de grupo, primario y secundario. En el grupo primario se encuentra la familia ya que esta las relaciones entre los miembros de este grupo son íntimas y personales que vienen de una comunicación continua, generando una duradera y estrecha relación. A diferencia con el grupo secundario, encontramos los grupos de colaboradores, estudiantes, vecinos, donde la relación es de un interés específico que puede cumplirse o acabarse ya que en su mayoría tiene duraciones breves.

(Fernández & Alemán, 2014) distinguen al trabajo social de grupo donde el individuo es el protagonista de relaciones interpersonales dentro de una situación de grupo, siendo este un medio estratégico el cual ayuda a sobrellevar circunstancias sociales; el grupo se entendería como un soporte social. El grupo se centra en el individuo establezca relaciones en el grupo teniendo como objetivo principal el bien de los integrantes del grupo y fomentar el desarrollo tanto grupal

como individual, en lo que se requiere identificar valores, necesidades, habilidades, comportamientos individuales, etc.

En la empresa Global Mega S.A.C. se ha visto conveniente hacer uso del nivel de intervención de grupo, ya que se busca una mejora en conjunto a la vez de una satisfacción laboral entre áreas y equipos de trabajo. En su libro Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social, en Trabajo Social de grupo se pondrá en uso la experiencia de los colaboradores para favorecer el desarrollo de los colaboradores además de las áreas y la empresa, convirtiéndose en un interés en conjunto, (Viscarret, Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social, 2007)

### **3.5. MÉTODO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL:**

#### **3.5.1. Método básico**

El método es un conjunto de fases o procedimientos que se relacionan entre sí, formando un sistema de funcionamiento en relación a lo que se quiere lograr. El método básico otorga profesionalidad a nuestra disciplina, permitiéndonos validar nuestras acciones de forma correcta en su estructura permitiendo adaptarse a la realidad y al sujeto-objeto. Este método integra procedimientos, plantea y desarrolla acciones organizadas con cierta estructura, con el fin de influir en las condiciones sociales que surgen de la insatisfacción de algunas necesidades o de un problema que afecte al individuo, grupo o comunidad.

(Macías & Lacayo de Macías, 1984) señalan la importancia del método básico en la función de la profesión, ya que el método es adaptable y aplicado según el objeto y a las diferentes realidades que nuestra profesión nos muestra; así como también aplicarlo a cada uno de nuestros niveles de intervención. El método básico brinda a la trabajadora social; a) Un esquema

manejable que faculta a la profesional a desarrollarse con una metodología, b) Permitir abarcar todas las acciones sociales dentro de la metodología, c) Fomentar la creatividad y el pensamiento lógico del profesional, d) Enriquecer la metodología para seguir creando una variedad grande de métodos específicos, por último, e) Concede utilizar los conocimientos que nos aporta la ciencia.

Se considera al sujeto como participante principal, además de ser el responsable de transformar la realidad analizada; por el cual se aplica los siguientes procedimientos; a) Conocer la situación, estudio e investigación, b) Diagnóstico de la situación, c) Programación, de la intervención; d) Ejecución de lo programado y e) evaluación de los realizado.

#### 3.5.1.1. Investigación y estudio:

(Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985) Configura la situación del problema y los comportamientos que asumen frente a ella las personas, siendo primordial el conocimiento de la realidad para poder intervenirla de manera gradual para ello se debe, identificar la necesidad o problema para actuar sobre ella , según (De Robertis, 1988) señala como necesidad a una exigencia nacida de la naturaleza o de la vida social, refiriéndose a un aspecto subjetivo ya sea de un individuo o de un grupo de individuos; además indica que problema es la dificultad que se precisa resolver para lograr un cierto resultado.

Según lo anterior mencionado y viendo como objeto a los colaboradores de Global Mega S.A.C. se desprender que para generar un buen estudio o investigación deberá; a) Identificar la necesidad o problema, Se identifica insatisfacción en los colaboradores, inasistencia injustificada y en su mayoría justificada, debido a problemas familiares. b) Explorar consultando fuentes secundarias y/o primarias, como son los correos electrónicos de justificación tanto de ausencia

como de tardanza; c) Identificar el marco teórico que lo sustente, e) Organizar la tarea y determinar las técnicas, instrumentos, etc. Se aplica la encuesta de clima laboral y la ficha socioeconómica, además se entrevista a los jefes y colaboradores; F) Recopilar la información, se realiza la tabulación de todo lo obtenido y se genera los resultados g) Analizar, se presenta los resultados y plan de acción al área correspondiente para evaluar la viabilidad de lo recomendado.

Se realizó la encuesta de Clima Laboral a los colaboradores de la empresa Global Mega S.A.C., que consta de 56 preguntas desarrollados en 5 factores con 16 dimensiones:

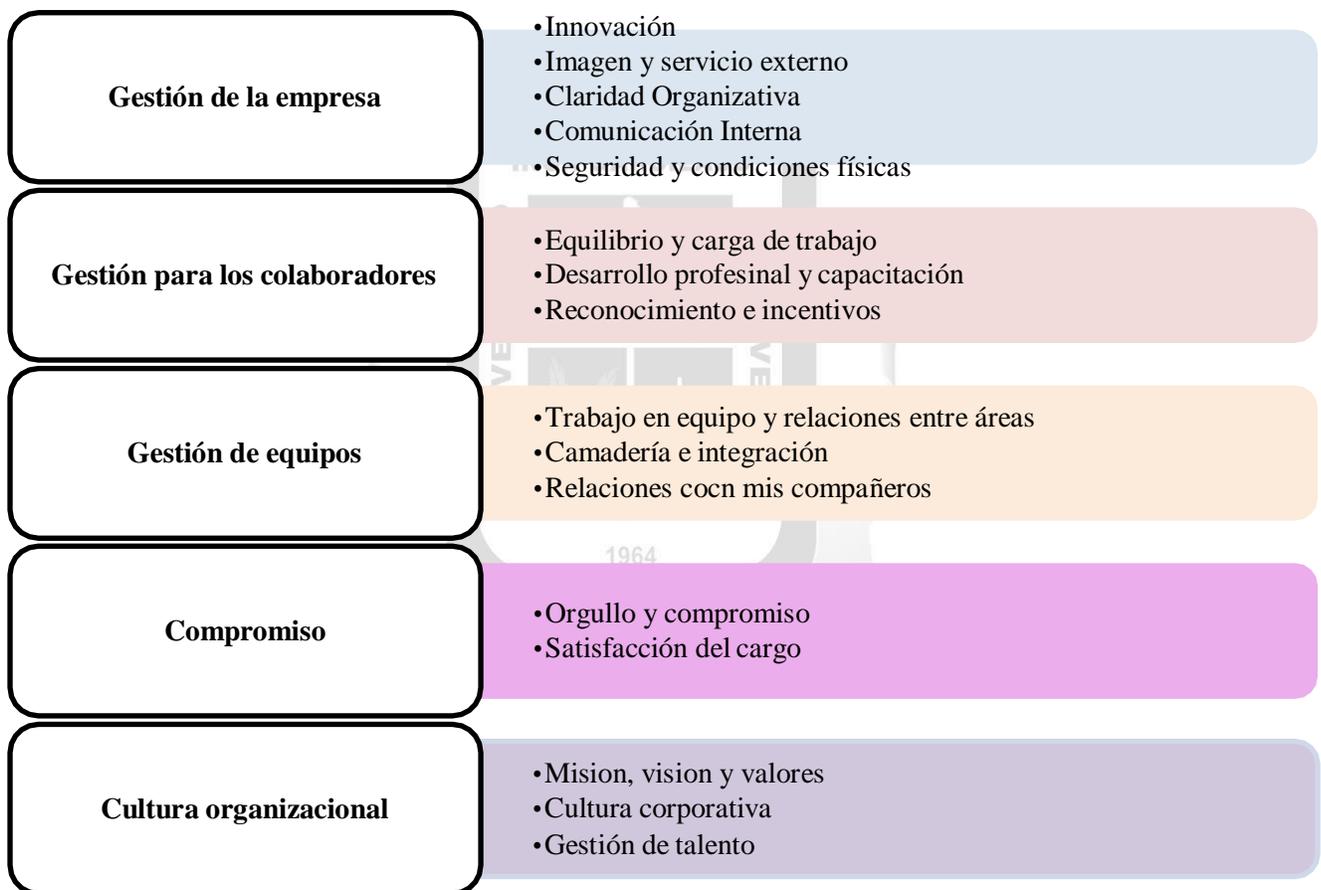


Figura 11. Dimensiones para la encuesta. (Fuente: Elaboración propia)

Los resultados de la encuesta de Clima Laboral dieron como resultados los siguientes porcentajes:

### 1. Gestión de la Empresa

En el cuadro se observa que en el factor Gestión de la empresa, tiene su nivel de aceptación de la siguiente manera; el porcentaje más predominante es el positivo con el 74%, luego se encuentra con 18% de indecisión y con el 8% el resultado negativo. El estatus definido para este factor es el de reforzar.

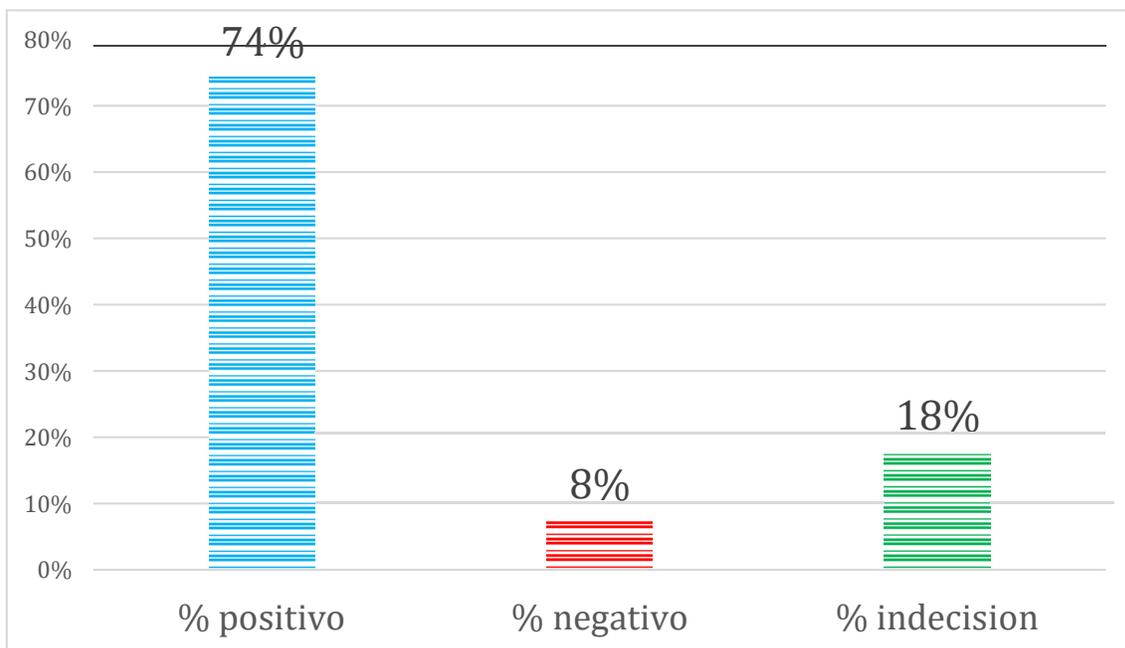


Figura 12. Resultados de la dimensión gestión de la empresa. (Fuente: Elaboración propia)

- Conclusiones

Los colaboradores de Trimax, se interesan en mostrar sugerencias para mejorar su trabajo; sin embargo, creen que su inmediato superior no los anima para dar sugerencias de mejoras.

Los colaboradores de Trimax, entienden que la empresa se encuentra entre los mejores en su rubro y sector, que busca ofrecer un producto de calidad; sin embargo, cree que debemos mejorar frente a la competencia.

Los colaboradores de Trimax, conocen sus objetivos y responsabilidades en el área; sin embargo, perciben que no se asignan con claridad ni equitativamente el trabajo.

Los colaboradores de Trimax, tienen la percepción que se encuentran informados sobre los acontecimientos de la empresa, sin embargo, buscan ser escuchados.

Los colaboradores de Trimax, consideran que las condiciones de seguridad son apropiadas, que la empresa se preocupa por su salud; sin embargo, no cuentan con las herramientas, equipos y/o máquinas necesarias para realizar su trabajo.

- **Recomendación:**

Crear reuniones entre jefes y áreas donde puedan incentivar a fomentar la lluvia de ideas para involucrarlos en futuros proyectos y soluciones a los problemas de áreas.

Fomentar la política de Calidad y crear capacitaciones voluntarias para alimentar información sobre nuestros productos, con el fin que las personas de diferentes áreas puedan conocer lo que ofrecemos.

Concientizar a los jefes en el análisis de sus puestos y funciones para asignarlos al colaborador a cargo.

Crear y fomentar un buzón de sugerencias, trabajar con los jefes sobre técnicas de feedback.

Mejorar los implementos con los que los colaboradores trabajan, por ejemplo, uniforme, u otro requerimiento según puesto requieran, como cortaviento, mochila, guantes, etc.

## 2. Gestión para los trabajadores

En el cuadro se observa que en el factor Gestión para los colaboradores, tiene su nivel de aceptación de la siguiente manera; el porcentaje más predominante es el positivo con el 62%, luego se encuentra con 24% de indecisión y con el 14% el resultado negativo. El estatus definido para este factor es por mejorar.

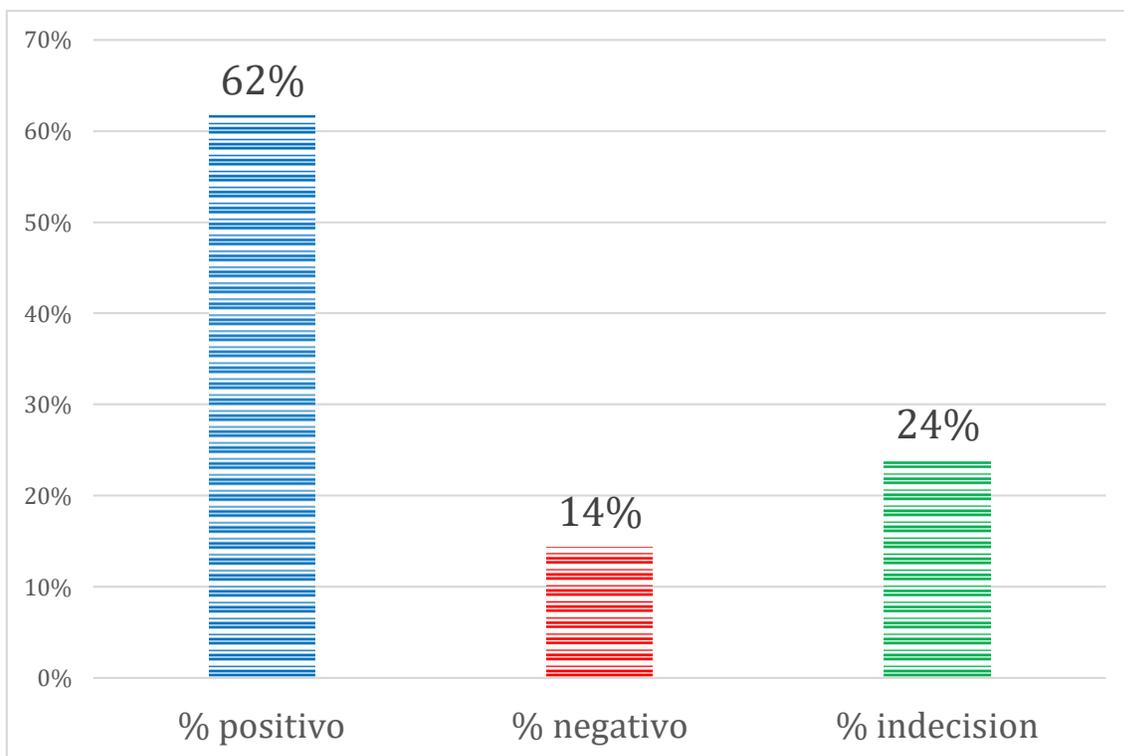


Figura 13. Resultados de la dimensión gestión para los colaboradores. (Fuente: Elaboración propia)

- Conclusiones

Los colaboradores de Trimax, creen que las horas de trabajo son las suficientes para cumplir con su trabajo; sin embargo, se debe equilibrar la carga laboral y su vida personal.

Los colaboradores de Trimax, consideran que existen las mismas oportunidades de capacitación para todos, que en lo que se capacita es útil para su desarrollo; sin embargo, se debe aclarar el desempeño y esfuerzo que cada colaborador debe cumplir

Los colaboradores de Trimax, no tienen claro sobre las tareas que deben mejorar, tampoco sienten un incentivo por parte de su inmediato superior al realizar tareas extras a lo indicado.

Los colaboradores de Trimax, tienen la percepción de que su área se organiza para cumplir objetivos como equipo. Pero las coordinaciones entre las áreas de Global Mega - Laboratorio Trimax no son adecuadas y a tiempo.

- Plan de acción propuesta desde trabajo social

Ordenar horarios en las diferentes áreas, fomentar el equilibrio familia con los colaboradores.

Organizar el tiempo en función de prioridades.

Establecer horarios para cada actividad y respetarlos.

Programar los tiempos de descanso en las actividades diarias, fijar metas reales en función de resultados"

Crear una evaluación por desempeño y capacidades para cada área y puesto.

Crear un plan de incentivos o salario emocional para motivar a colaboradores con proactividad y disposición de apoyar en el área.

Fomentar la comunicación asertiva entre área, afinar los flujos para mejores coordinaciones.

### 3. Gestión de Equipos

En el cuadro se observa que en el factor Gestión de equipos, tiene su nivel de aceptación de la siguiente manera; el porcentaje más predominante es el positivo con el 77%, luego se encuentra con 18% de indecisión y con el 5% el resultado negativo. El estatus definido para este factor es por reforzar.

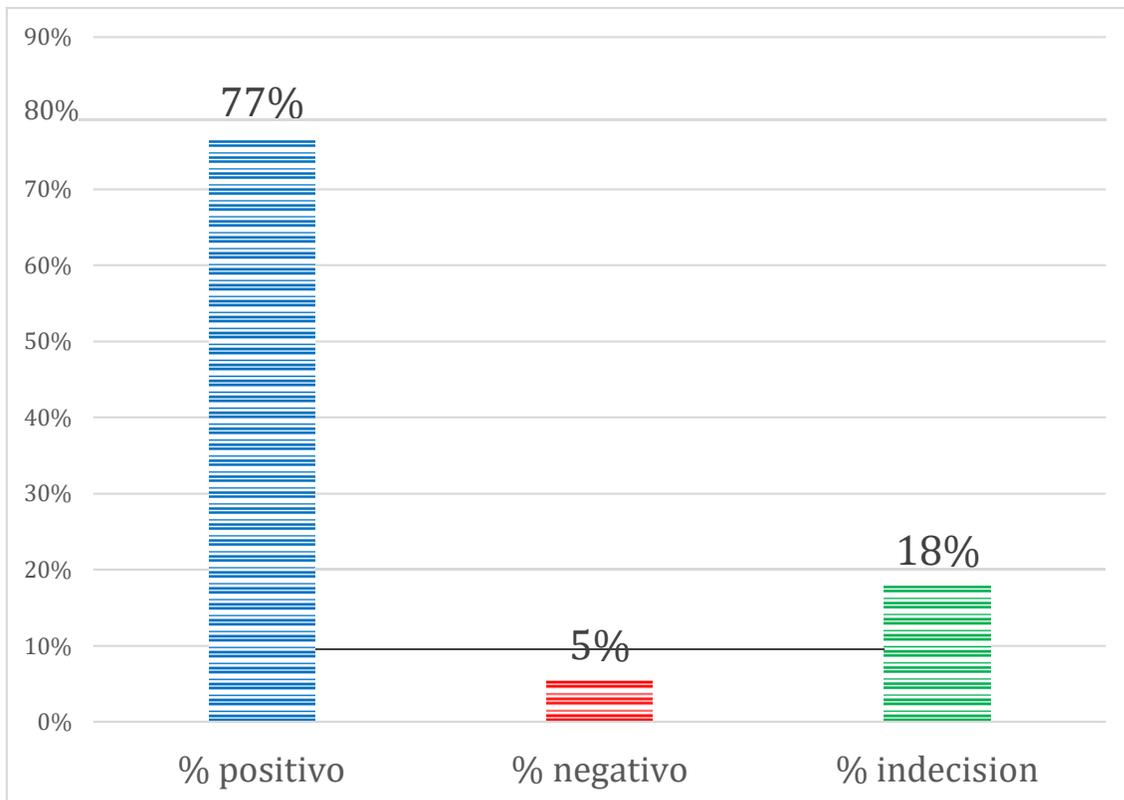


Figura 14. Resultados de dimensión gestión de equipos. ((Fuente: Elaboración propia)

- Conclusiones

Los colaboradores de Trimax, consideran que se celebran fechas especiales (Navidad, día de la madre, cumpleaños, etc.). Además, que se acoge a los colaboradores nuevos. Pero esperan mejorar las celebraciones de los logros como equipo.

Los colaboradores de Trimax, manifiesta que su superior inmediato mantiene buenas relaciones con los integrantes del área, que todos los trabajadores interactúan y se respetan entre sí; sin embargo, hay algunas relaciones entre el personal que no son positivas, lo que no crea un grato ambiente de trabajo.

- Plan de acción

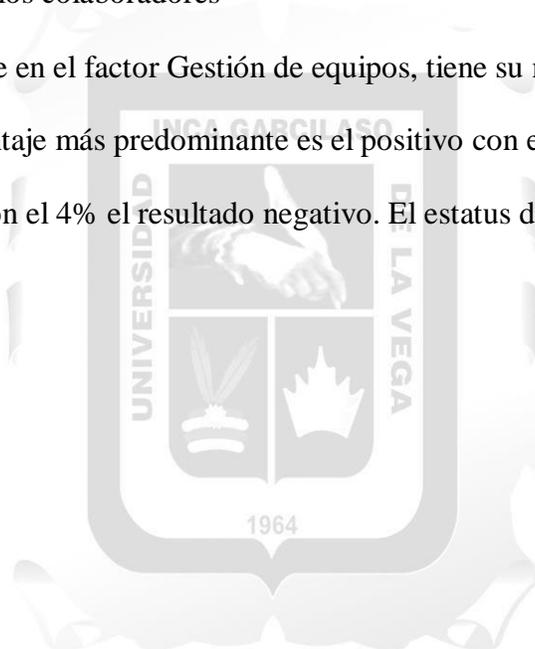
Crear espacios de convivencia tanto entre áreas como todas en conjunto para las celebraciones de logros de áreas, llevar seguimiento de mejoras y metas propuestas en áreas para las felicitaciones del caso.

Fomentar los valores entre las áreas y colaboradores. Crear espacios de recreación entre todos.

Campaña de valores x mes.

#### 4. Compromiso de los colaboradores

En el cuadro se observa que en el factor Gestión de equipos, tiene su nivel de aceptación de la siguiente manera; el porcentaje más predominante es el positivo con el 82%, luego se encuentra con 14% de indecisión y con el 4% el resultado negativo. El estatus definido para este factor es por reforzar.



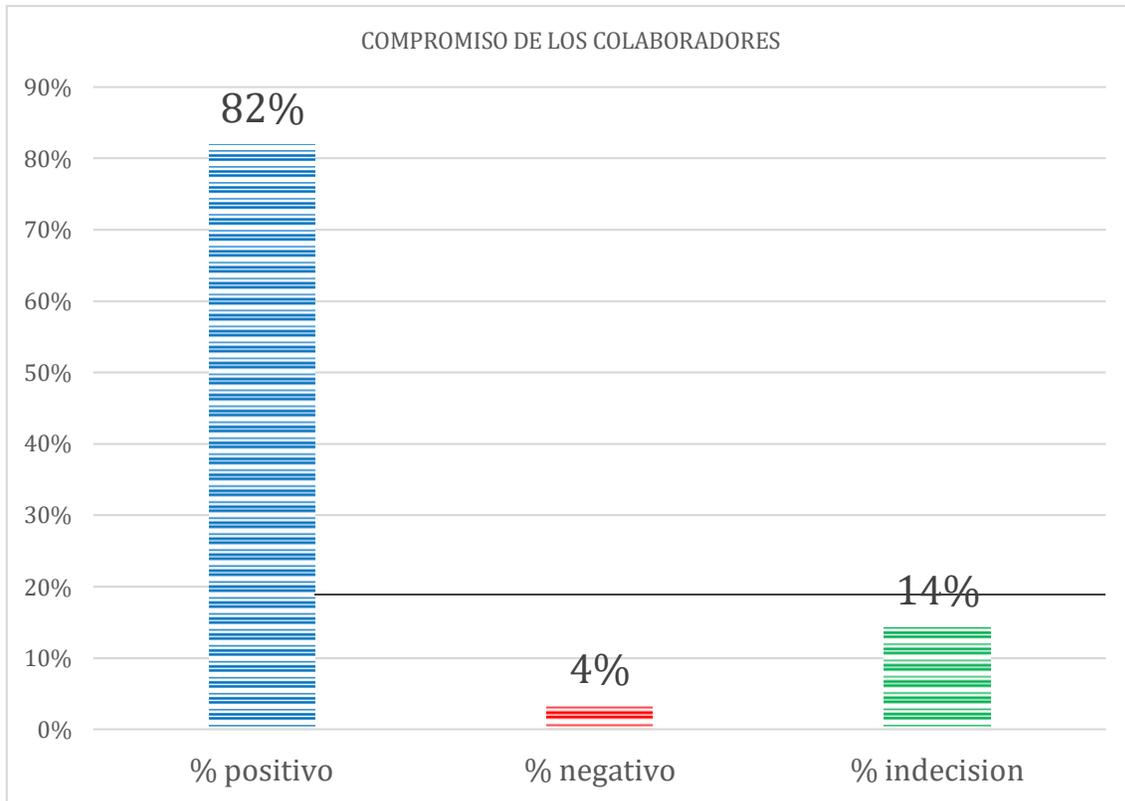


Figura 15. Compromiso de los colaboradores. (Fuente: Elaboración propia)

- Conclusiones

Los colaboradores de Trimax, muestran un gran comprometido con los objetivos y de Global Mega, además de decir con orgullo que trabajan en la empresa.

El colaborador de Trimax cree que su participación es importante en los logros que el área consigue.

- Plan de acción

Seguir reforzando el compromiso, evaluar los objetivos, actividades, etc., en relación de justicia hacia los colaboradores.

Reforzar con los jefes técnicas en sentido de reconocimiento, motivación a sus colaboradores.

## 5. Cultura Organizacional

En el cuadro se observa que en el factor Gestión de equipos, tiene su nivel de aceptación de la siguiente manera; el porcentaje más predominante es el positivo con el 93%, luego se encuentra con 7% de indecisión y con el 1% el resultado negativo. El estatus definido para este factor es por reforzar.

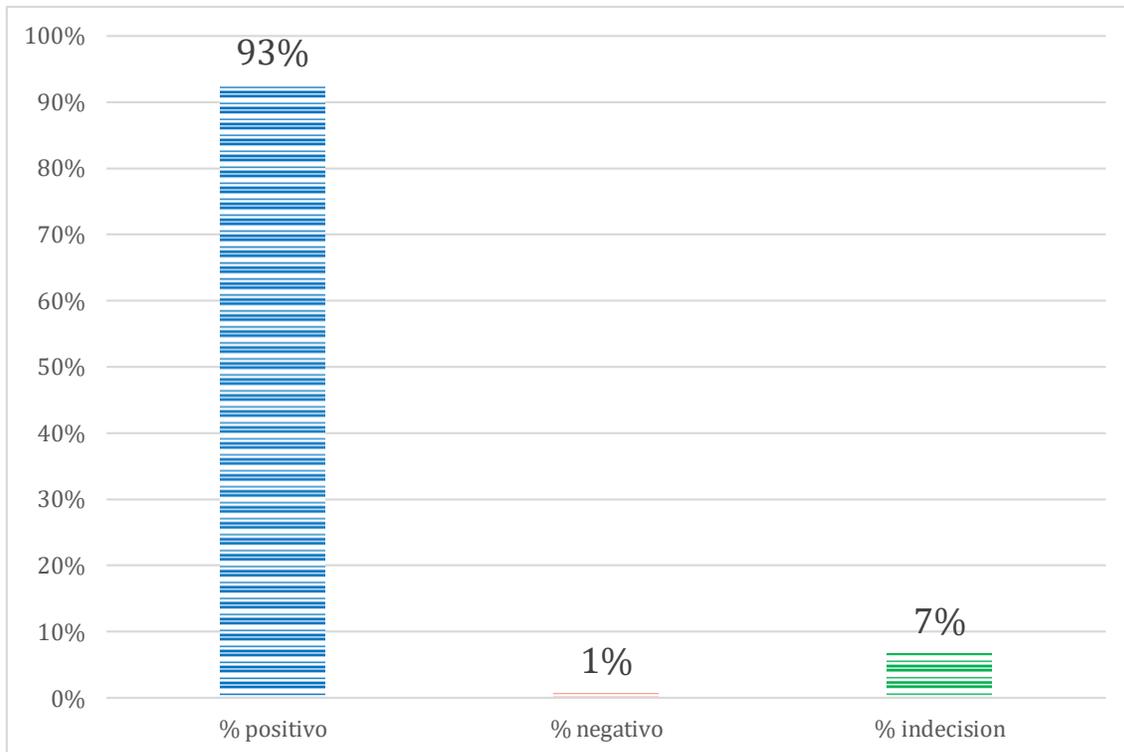


Figura 16. Cultura Organizacional. (Fuente: Elaboración propia)

- Conclusiones

El colaborador de Trimax, tienen claro que se les ha explicado la visión, misión y valores de Global Mega - Laboratorio Trimax. Sin embargo, un porcentaje de colaboradores no tienen buena imagen de su inmediato superior y/o jefes.

El colaborador de Trimax, cuenta con gran compromiso, satisfacción, de su trabajo y ambiente de trabajo.

- Plan de acción

Seguir reforzando la cultura organizacional dentro de la empresa, evaluar las diferentes características de los colaboradores y crear espacios a menos y de comunicación fluida para todos.

Luego de observar y analizar cada una de las acciones planteadas, se define las cuales involucre tanto a la trabajadora social y al área de bienestar.

Acciones que se plantearán en el área de bienestar:

Establecer horarios para cada actividad y respetarlos.

Crear espacios de convivencia tanto entre áreas como todas en conjunto para las celebraciones de logros de áreas, llevar seguimiento de mejoras y metas propuestas en áreas para las felicitaciones del caso.

Fomentar los valores entre las áreas y colaboradores. Crear espacios de recreación y concientización.

Seguir reforzando el compromiso, evaluar los objetivos, actividades, etc., en relación de justicia hacia los colaboradores.

### 3.5.1.2. El diagnóstico

En esta parte de del método, se busca implicar el análisis y síntesis de la situación del problema identificado, así priorizar y valorar los elementos necesarios para el proceso. El diagnóstico, debe tener relación con el contexto tanto de la empresa, nacional y global.

Como se había mencionado anteriormente, en la empresa Global Mega S.A.C. busca mantener la Certificación de ISO 9100 de Gestión de Calidad, por el cual se preocupa por cuidar el bienestar de los colaboradores, entendiendo que es muy importante cuidar y mantener el nivel de aceptación en el clima laboral entre sus colaboradores.

Los colaboradores de Global Mega S.A.C. en su mayoría tiene carga familiar, centrándose en su mayor porcentaje en el área de Logística y producción, siendo estas áreas las que generan más ausencia en su puesto de trabajo, tanto por falta o tardanzas.

El mal clima laboral o insatisfacción de los colaboradores repercuten, tanto en su ambiente laboral como en sus familias, viendo en algunas ocasiones, donde ha afectado a los colaboradores con los miembros de su familia.

Si bien el porcentaje de aceptación es alto, se debe seguir reforzando el trabajo en equipo, ya que se observa que en problemas surgidos, en su mayoría han sido por falta de comunicación y / una comunicación con demora , afectando a los colaboradores directamente, como en generar cambios de horarios, horas extras de trabajo, no calificar para una comisión, no llegar a los incentivos que reciben al mes y otro motivos que va generando en los colaboradores la percepción negativa y aumentar el nivel de insatisfacción por la empresa.

Según la ficha Socioeconómica de los colaboradores de la empresa Trimax, se puede llegar a la conclusión que tenemos el 47% colaboradores con hijos e hijas y el 53% no los tienen, por el cual se debe reforzar la planificación familiar y proyecto de vida de modo e prevención.

Según el contexto social en la se encuentra el País, donde todavía se observan actos de acoso laboral y discriminación, se debe reforzar y prevenir diversas situaciones, para crear en ellos, sentido de responsabilidad con el compañero de trabajo y familia.

### 3.5.1.3. Programación – planificación

(Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985), menciona que la palabra programación se entiende como, escribir algo por adelantado, decidir anticipadamente, proveer un futuro deseable y señalar los medios para alcanzarlo, es una acción consistente en emplear un conjunto de

procedimientos y técnicas de forma organizada para alcanzar los objetivos trazados, de los cuales es necesario responder a las siguientes preguntas; que realizará nuestra función ya que lo planteado dejará de ser al azar e improvisado.

**¿Qué se quiere hacer?** - Se plantea crear actividades en los días festivos que se muestran en el calendario, no solo nacionales sino también internacionales, se evalúa los más idóneos y de utilidad para ejecutarlos; se generarán pequeños encuentros de 5 minutos – Pausas activas; Se realizarán programas y campañas de concientización, Fomentar diferentes concursos entre áreas, familia, compañeros, etc.

A continuación, se detalla las actividades; se formaron 4 programas generales durante todo el año:

#### 3.5.1.3.1. Entrega de presentes y compartir

Se realizaron actividades, relacionadas a fechas importante, siendo el objetivo entregar un presente y compartir a el colaborador.

- Día de la amistad – 14 de febrero
- Día de la madre – 2do domingo de mayo
- Día del trabajador – 1er de mayo
- Día del padre – 3er domingo de junio
- Identidad con el Perú – Julio
- Día de la Primavera – Setiembre
- Sorteo de Fin de año – Diciembre
- Degustación de panetón \_ Diciembre

#### 3.5.1.3.2. Cinco minutos conmigo mismo(a) y con mis compañeros - pausas activas

Se crearon momentos de recreación en cada área, donde los colaboradores tenían 10 minutos para que se relajen guiados por el área de Bienestar.

- Día del Juego -28 de mayo
- El día más feliz del año – 20 de junio
- Día del chocolate – 20 de setiembre
- Día de la Diabetes – 14 de noviembre

#### 3.5.1.3.3. Construyamos un lugar seguro

- Concientización Contra El Hostigamiento O Acoso Laboral
- Planifica tu futuro, cuida tu salud
- Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA
- Charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos

#### 3.5.1.2.4. Concursos de integración

- Bingo Trimax
- Día De La Primavera
- Día De La Canción Criolla / Halloween
- Reto por aniversario de la empresa
- Concurso De Disfraces De Mascotas
- Bingo Trimax

**¿Por qué se va hacer?**, las diferentes actividades propuestas se desarrollarán con el fin de mejorar el clima laboral, el bienestar de los colaboradores en su entorno y en su familia, mejorar

la comunicación entre hijos y padres, mejorar la comunicación entre colaboradores y áreas, fomentar la no discriminación y concientización en diferentes actos ciudadanos.

**1. Entrega de presentes y compartir,** Estas actividades tienen la finalidad de generar un vínculo entre la empresa y los colaboradores, para que los colaboradores se sientan valorados y apreciados.

**2. Cinco minutos conmigo mismo(a) y con mis compañeros - pausas activas,** generar espacios de recreación y relajación, dentro de sus horas laborales.

**3. Construyamos un lugar seguro,** Concientizar a los colaboradores frente a los problemas sociales y prevenir futuros problemas que puedan atravesar.

**4. Concursos de integración,** Integrar a los colaboradores entre ellos y con los integrantes de su familia.

**¿Cuánto se va a hacer?** El alcance de las actividades dependerá del modo en el que se desarrollen, debido a que hay actividades que son para todos los colaboradores, otras que se desarrollan los cuales tengan mascotas en casa, otros que son para los colaboradores que tengan hijos, etc.

Tabla 3.  
*Alcance esperado.*

ACTIVIDADES	ALCANCE ESPERADO
Día de la amistad – 14 de febrero	Al 95% de los colaboradores
Día de la madre – 2do domingo de mayo	Al 100 % de las colaboradoras con hijos.
Día del trabajador – 1er de mayo	Al 100% de los colaboradores
Día del padre – 3er domingo de junio	Al 100 % de los colaboradores con hijos
Identidad con el Perú – Julio	Al 100% de los colaboradores

Día de la Primavera – Setiembre	Al 100% de los colaboradores
Sorteo de Fin de año – Diciembre	Al 100% de los colaboradores
Degustación de Panetón _ Diciembre	Al 90% de los colaboradores de la sede Central
Día del Juego -28 de mayo	Al 100% de los colaboradores
El día más feliz del año – 20 de junio	Al 80% de los colaboradores de la sede Central
Día del chocolate – 20 de setiembre	Al 90% de los colaboradores
Día de la Diabetes – 14 de noviembre	Al 90% de los colaboradores
Concientización Contra El Hostigamiento O Acoso Laboral	Al 90% de los colaboradores
Planifica tu futuro, cuida tu salud	Al 90% de los colaboradores
Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA	Al 90% de los colaboradores
Charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos	Al 90% de los colaboradores
Bingo Trimax	Al 100% de los colaboradores
Día De La Primavera	Al 50% de los colaboradores con hijos. Al 100% de los colaboradores, en
Día De La Canción Criolla / Halloween	entrega de presente y el 60% en participación de concurso
Reto por aniversario de la empresa	El 50% de los colaboradores
Concurso De Disfraces De Mascotas	El 30% de los colaboradores

Datos obtenidos en la empresa (Fuente: Elaboración propia)

**¿Cómo se va a hacer?**, se realizará mediante un cronograma de actividades, presentado de manera trimestral para llevar a cabo la gestión de entrega de dinero para las compras de artículos. Es necesarios para las actividades delegar responsabilidades, el modelo a utilizar es el Centrado en tareas que más adelante se explicará, la técnica que se ejecutará será la observación, técnicas de animación y entrevista; Las áreas con las que se coordinan son: administración, gerencia general, Recursos Humanos y Tesorería ya que se debe realizar un presupuesto con anterioridad para la preparación y compra del presente.

Se coordina con la jefatura para los respectivos permisos, ya que el compartir en cada fecha serán dentro de horas laborables. Se realiza las coordinaciones con el área administrativa para que se habiliten los espacios correspondientes.

**¿Dónde se va a hacer?** se diferenciará entre la sede principal, las desde de Lima y provincia;

**¿Cuándo se va a hacer?** Se realiza un calendario de actividades, para llevar un orden y cumplir con las fechas establecidas; **¿Quiénes lo van a hacer?**, en cada actividad se plantea los recursos humanos que se necesitarán para ejecutar las acciones, a la vez designar responsabilidades de los miembros.



## Cronograma de actividades

N°	Actividades	Responsable	Fecha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Día de la amistad	Trabajadora Social	14 de febrero		X										
2	Día de la madre	Trabajadora Social	7 de mayo					X							
3	Día del trabajador	Trabajadora Social	30 de abril				X								
4	Día del padre	Trabajadora Social	18 de junio						X						
5	Identidad con el Perú	Trabajadora Social	4 de julio							X					
6	Día de la Primavera	Trabajadora Social	23 de setiembre									X			
7	Sorteo de Fin de año	Trabajadora Social	30 de diciembre												X
8	Día del Juego	Trabajadora Social	28 de mayo					X							
9	El día más feliz del año	Trabajadora Social	20 de junio						X						
10	Día del chocolate	Trabajadora Social	20 de setiembre									X			
11	Día de la Diabetes	Trabajadora Social	14 de noviembre											X	
12	Concientización Contra El Hostigamiento O Acoso Laboral	Trabajadora Social	agosto								X				
13	Planifica tu futuro, cuida tu salud	Trabajadora Social	setiembre									X			
14	Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA	Trabajadora Social	1 de diciembre												X
15	Charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos	Trabajadora Social	Marzo- julio - octubre			X				X			X		
16	Bingo Trimax	Trabajadora Social	28 de julio							X					
17	Día De La Primavera	Trabajadora Social	23 de setiembre									X			
18	Día De La Canción Criolla / Halloween	Trabajadora Social	31 de octubre										X		
19	Reto por aniversario de la empresa	Trabajadora Social	5 de octubre										X		
20	Concurso De Disfraces De Mascotas	Trabajadora Social	31 de octubre										X		

Figura 17. Cronograma de actividades (Fuente: Elaboración propia)

### 3.5.1.4. Ejecución:

En este proceso de la metodología, (Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985), resalta los siguiente aspectos para llevar a cabo una ejecución de trabajo; 1) Administración de programas de trabajo social, como por ejemplo el planificar , organizar, coordinar, dirigir y controlar; 2) Modalidades operativas como acción preventiva. Acción asistencial y acción rehabilitadora; 3) El uso de las técnicas grupales, como son el uso de técnicas grupales y el rol del Trabajador social en cuanto animador del grupo; 4) El utilidad de la profesional como apoyo operativo ; 5) Coordinación con organismos existentes, por medio de reuniones, con un objetivo en específico por un tiempo limitado, por medio de la supervisión , por medio de organismos específicos; 6) Estrategia y táctica de la acción; 7) Condiciones que ayuda a la capacidad ejecutiva, realismo, flexibilidad, operatividad, hacer participar y delegar y creatividad; 8) Trabajo en equipo, condiciones para un buen trabajo en equipo.

- Entrega de presentes y compartir

Tabla 4.  
*Entrega de presentes y compartir*

Aspecto	Ejecución
Administración de programas de trabajo social	planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar
Modalidades operativas	Acción entrega de presentes
El uso de las técnicas grupales	Ejecutar técnicas grupales y el papel de la trabajadora Social como animadora del grupo.
El utilidad de la profesional	Apoyo al desarrollo del programa

Coordinación con organismos existentes	Coordinar reuniones con las áreas correspondientes o involucradas en el programa, supervisar el cumplimiento de los acuerdos
Estrategia y táctica de la acción;	Mantener a todos los involucrados animados y motivados previamente al desarrollo del programa.
Condiciones que ayuda a la capacidad ejecutiva	realismo, flexibilidad, operatividad, hacer participar y delegar y creatividad;
Trabajo en equipo, condiciones para un buen trabajo en equipo.	Entrevistar a los jefes , para conocer sus inquietudes , respecto a los programas a realizar , se busca llegar a un acuerdo con las áreas, sobre los tiempos y horarios a destinar para la ejecución de dichos programas, se delegan funciones y se busca mantener las redes sociales actualizadas de modo de causar expectativa.

Datos obtenidos del libro *¿Qué es el Trabajo Social?* (Ander Egg, *¿Qué es el Trabajo Social?*, 1985)

- Cinco minutos conmigo mismo(a) y con mis compañeros - pausas activas

Tabla 5.  
*Cinco minutos conmigo mismo(a) y con mis compañeros.*

Aspecto	Ejecución
Administración de programas de trabajo social	Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar
Modalidades operativas	Ejecutar como acción preventiva y recreativa
El uso de las técnicas grupales	Ejecutar técnicas grupales y asignar a los encargados de áreas y/o SSOMA para realizar las pautas.

El utilidad de la profesional	Apoyo al desarrollo del programa
Coordinación con organismos existentes	Coordinar horarios, tiempo y grupos para las actividades
Estrategia y táctica de la acción;	Mantener a todos los involucrados animados durante el desarrollo del programa.
Condiciones que ayuda a la capacidad ejecutiva	Buscar el realismo, flexibilidad, para las actividades
Trabajo en equipo, condiciones para un buen trabajo en equipo.	Entrevistar a los jefes, para conocer sus inquietudes, según las actividades que se desarrollen, se registra asistencia mediante fotos.

Datos obtenidos del libro ¿Qué es el Trabajo Social? (Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985)

- Construyamos un lugar seguro

Tabla 6.  
*Construyamos un mundo mejor.*

Aspecto	Ejecución
Administración de programas de trabajo social	Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar
Modalidades operativas	Ejecutar como acción preventiva y de concientización
El uso de las técnicas grupales	El papel de la trabajadora Social es fundamental en motivar a la empresa.
El utilidad de la profesional	Apoyo al desarrollo del programa
Coordinación con organismos existentes	Coordinar horarios, tiempo y profesionales que realizarán las charlas y actividades.

Estrategia y táctica de la acción;	Generar participación de todos los colaboradores, mediante encuestas, juegos, etc.
Condiciones que ayuda a la capacidad ejecutiva	Buscar el realismo, flexibilidad, para las actividades
Trabajo en equipo, condiciones para un buen trabajo en equipo.	Involucrar a los jefes y a todos los colaboradores, para un trabajo en conjunto.

Datos obtenidos del libro ¿Qué es el Trabajo Social? (Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985)

- Concursos de integración

Tabla 7.  
*Concurso de Integración.*

Aspecto	Ejecución
Administración de programas de trabajo social	Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar
Modalidades operativas	Competitividad entre los colaboradores y áreas
El uso de las técnicas grupales	El papel de la trabajadora Social es fundamental en motivar cada concurso
El utilidad de la profesional	Apoyo al desarrollo del programa
Coordinación con organismos existentes	Coordinar, premios, logística y bases para los concursos
Estrategia y táctica de la acción;	Generar expectativa de lo que se realizará, mantener informados sobre los acontecimientos.

Condiciones que ayuda a la capacidad ejecutiva	Buscar el realismo, flexibilidad, para las actividades
Trabajo en equipo, condiciones para un buen trabajo en equipo.	Los jefes de las áreas, serán motivados a también participar.

Datos obtenidos del libro ¿Qué es el Trabajo Social? (Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985)

### 3.5.1.5. Evaluación:

(De Robertis, 1988) señala que la evaluación es una forma consciente y sistémica de lo que se hace, aprender a evaluar es importante para controlar los procesos y resultados, ya que ayuda a medir lo desarrollado; sumando a lo anterior mencionado (Ander Egg, ¿Qué es el Trabajo Social?, 1985) en su libro indica que la evaluación es la coherencia de lo ejecutado, además que evaluar la organización, desempeño y el uso de recursos de la mano con los efectos y el grado de satisfacción de la población.

Los programas desarrollados en Global Mega S.A.C. fueron generando poco a poco más expectativa en los colaboradores, que en un inicio no sabían cómo se desarrollarían las actividades, tiene aceptación ya sea individualmente como en las áreas de trabajo.

## 3.6. MODELO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL:

### 3.6.1. Modelo centrado en la tarea

(Vicarret, 2007) nos muestra un modelo orientado a proporcionar una respuesta práctica, breve y eficaz, centrándose en la consecución de unos objetivos específicos y en la ejecución de unas tareas, con el fin de solucionar un determinado problema; dicho modelo se centra en el trabajo en conjunto, esto quiere decir , que está basado en la colaboración entre el usuario y la trabajadora Social; las tareas se encuentran limitadas en el tiempo ya que cuentan con procesos

sencillos como: seleccionar un problema, indicar la definición y establecer la utilización de las tareas con la finalidad de abordar el problema seleccionado.

Según (Vicarret, 2007) Señala que los elementos básicos para la práctica del modelo son: la delimitación del problema, los objetivos, el límite del tiempo, las tareas a llevar a cabo y el contrato.

#### 3.6.1.1. Delimitación del problema

Se empieza analizando y explorando los problemas, se debe tener en cuenta la percepción de los clientes, que en este caso sería el colaborador, centrándose en lo que el cliente reconoce como problema (Vicarret, 2007).

En Global Mega S.A.C. se centra en la insatisfacción de los colaboradores, desinformación de los colaboradores frente problemas sociales de su mismo interés, falta de comunicación entorno a su vida laboral, dentro de sus mismas áreas y en su entorno familiar.

#### 3.6.1.2. Los objetivos a alcanzar

(Vicarret, 2007) expresa la importancia de formular el objetivo correcto para este modelo y el papel fundamental que cumple el cliente, para ello señala dos características mínimas que deben tener los objetivos, estos son: a) Deben ser realizables por parte de la persona, b) Deben ser observables y evaluables. Lograr los objetivos mejora el aprendizaje tanto para el presente como para el futuro, comprende lo logrado y crea satisfacción, se visualiza un cambio de conducta ya que gana nuevos hábitos y estilos de vida, crea una nueva forma de actuación y de visión de la vida.

En Global Mega S.A.C., se ve conveniente formular los siguientes objetivos; Crear espacios de relajación, dentro de su hora laboral, Mantener a los colaboradores informados sobre problemáticas que puedan atravesar, Fomentar el trabajo en equipo, generar sentimientos de aceptación y aprecio.

### 3.6.1.3. Las tareas a ejecutar

(Vicarret, 2007) El autor cita a (Reid,1978) al indicar que “las tareas son una serie de pasos consecutivos hacia la consecución de un objetivo”, se debe actuar en conjunto entre el cliente y el trabajador social, al establecer las tareas deben ser creadas en función de facultar la formación de nuevas destrezas por parte del cliente y prevenir la dependencia con el trabajador social. Los clientes deberán estar involucrados para que sean conscientes de lo que están desarrollando para que el aprendizaje sea completo. Es principal realizar secuencias como ir aumentando la responsabilidad, según tarea, desarrollar todas las tareas planificadas, analizar los obstáculos que puedan presentarse.

En la empresa Global Mega S.A.C. se propone 4 programas y dentro de ellas actividades según evaluación y posibilidades; se formulan tareas sencillas como la entrega de presentes y ser partícipes de las actividades celebrando días como Día de la amistad, de la madre, del padre, 28 de julio, de la primavera, etc. También tareas que involucra al colaborador y sus compañeros de trabajo como son las pausas activas por el día del juego, día más feliz del año, chocolate, diabetes, etc. Se programan concursos y charlas informativas donde los colaboradores deben ser partícipes de dichas actividades repercutiendo así hasta en su entorno familiar.

#### 3.6.1.4. Límite de tiempo

Según (Vicarret, 2007) coincide con varios autores que, se debe establecer tareas breves y con límites de tiempo ya que contribuye a un buen resultado , contrario a programas con una duración extensa que llevan en muchos casos a no acabarlos, el modelo centrado en tareas en su esencia lleva que las intervenciones sean en corto tiempo, para que sean visibles y entendidas por las personas o clientes.

Las actividades y programas que se realizan en la empresa pueden durar entre un día o una semana, cumpliendo un plan de trabajo anual, pero dividido según los objetivos. En el programa de Entrega de presentes y compartir, se establece una duración de una semana en la que se realiza publicaciones, compartir y entrega de presentes, Se encuentra también el programa de Pausas Activas, tienen una duración de 15 minutos por área planteando el desarrollo de dichas actividades cada 3 meses; Los programas de concientización cumplen con una duración de 1 semana en diferentes sesiones cada una, se involucra completamente a los colaboradores; por último se encuentran los concursos, donde se les asigna diferentes tareas , en diferentes días, es así que se logra tener una duración de 1 mes, finalizando con el anuncio de los ganadores.

#### 3.6.1.5. Contrato

(Vicarret, 2007), el autor señala que el contrato es un acuerdo entre el cliente y el trabajador social, debe tener consentimiento mutuo para tener validez, además de tener capacidad de ser ejecutado, debe tener objetivos claros; dentro del contrato es necesario disponer correctamente el problema Diana, establecer las tareas tanto del cliente como del trabajador social, programas las actividades, los tiempos y establecer las personas que participarán y el lugar en la que ejecutará. En la empresa Global Mega S.A.C, se ha pasado por procesos en las que se ha escuchado a todos los colaboradores en los distintos puestos de trabajo, en conjunto se selecciona el problema

Diana que quieren mejorar, que en este caso es el mejorar a comunicación, la sensación de insatisfacción que se ha estado teniendo y la mejora del involucramiento de la familia al entorno laboral.

### 3.6.2. Técnicas para intervenir

(Du Ranquet, 1996) menciona siete técnicas que pueden ser adaptadas según la fase para apoyar el modelo:

Clarificación, aumentará el entendimiento que puede tener el cliente de sí mismo, de los demás, de la situación en la que se encuentra, clarificando de esta manera el problema diana y las tareas ayudando a que el cliente evalúe y perciba la realidad para adelantarse a las consecuencias. De esta manera en la empresa Global Mega SAC. Mediante la observación y la entrevista se recoge información y se comunica tanto de los problemas que se observa como las tareas que ambas partes deben cumplir. Por ejemplo; en la participación de la cena por el día del trabajador, se propuso que cada área organizará y elegirá el lugar de celebración, ambas partes aportamos apoyo y fueron los colaboradores quienes anticiparon obstáculos que se podrían presentar, como la falta de organización en los horarios y permisos, viéndose de manera anticipada se pudo prevenir alguna consecuencia.

Aireación, permitirá la expresión de sentimientos del cliente, donde el trabajador social deberá estar preparado para saber guiar dicha expresión, la liberación de emociones facultará al cliente a poseer una visión más amplia de sí mismo y de la situación; Por medio de diversas entrevistas y conversaciones con los colaboradores, se permite conocer sus sentimientos para su liberación de sentimientos, por ejemplo; cuando se preparaba el concurso de dibujo por primavera, se pudo

conocer mediante los colaboradores que querían que la empresa les siga proporcionando más actividades parecidas a esta; ya que permite que compartan tiempo con sus hijos.

Información, se basa en facilitar al cliente información y/o recursos que apoyarán al cumplimiento de la tarea asignada, también puede proporcionarse conocimientos que sean de comprensión para el cliente y que ayude a enfrentar cualquier inconveniente que se presente y dificulte el proceso.

Consejo, son una serie de recomendaciones que el trabajador social expone al cliente únicamente relacionadas a las tareas asignadas, de tal modo que el cliente tenga opciones y posibilidades de escoger las que más le convengan, se recomienda que los trabajadores sociales deber tener el debido cuidado en brindar los consejos ya que lo que se busca es que lo use y no, el que se sienta abrumado o criticado por parte del trabajador social. En relación a ello, en las actividades de concurso como por ejemplo es que se realizó para el día de la Canción criolla, las áreas tenían la tarea de decorar en modo de competencia, la trabajadora social brinda los consejos de forma equitativa, evaluando hasta qué punto es necesario darlos, sin que pareciera que se está pasando por encima de sus ideas y trabajo.

Acompañamiento, esta técnica consiste en acompañar en todo el proceso al cliente, estar a su lado para los triunfos y fracasos que pueda atravesar, de este modo se irán creando los lazos de confianza que serán de gran utilidad para que el cliente quiera lograrlo con éxito las tareas asignadas además de sentirse valorado, el papel del trabajador social es importante en esta técnica, en Global Mega S.A.C en el día a día los colaboradores van pasando por muchos inconvenientes, es ahí donde esta técnica tiene gran impacto, ya que en todo momento cuentan con el área para sentirse acompañados.

Aprendizaje de conducta, consiste en expresar mediante un juego de roles las conductas que puedan adoptarse, según funciones, puestos o papel que debemos tener durante el cumplimiento de las tareas y con el fin de lograr los objetivos, ayuda a que el cliente reconozca.

Estimulación, comprende dentro de esta técnica expresiones como el dar ánimo, el brindar apoyo, el otorgar seguridad, el mostrar aprobación al cliente, estas muestras de estímulos pueden darse de manera oral, gestual y frases que acompañen y refuerzo de lo realizado en las tareas.

### **3.7. PROGRAMAS DESARROLLADOS**

3.7.1. Programa: entrega de presentes y compartir

3.7.1.1. Justificación del problema:

Respondiendo a la percepción de falta de reconocimiento a los colaboradores se ve conveniente considerar fechas de gran impacto para crear lazos con pequeños y el de fomentar la comunicación entre áreas y colaboradores, dichas actividades fomentarán la unión y el espíritu de familiaridad que se irá formando a manera que se vayan desarrollando las actividades, los presentes serán elaborados dentro de la empresa de manera personalizada para cada ocasión esto estimulará en los colaboradores su ánimos de trabajo y el de fomentar el compromiso y orgullo de la empresa, dimensión que se debe reforzar dentro de la encuesta de Clima Laboral. Las actividades que pertenecerán en este programa serán los siguientes: Día de la amistad, Día de la madre, Día del trabajador, Día del padre, Identidad con el Perú, Día de la Primavera, Sorteo de Fin de, Degustación de panetón. Las actividades mencionadas abarcan todos los aspectos del colaborador y en sus diferentes etapas, como de ser amigo, madre, padre, peruano, joven y el de compañero de trabajo.

### 3.7.1.2 Objetivos del programa

#### 3.7.1.2.1. Objetivo general:

Generar espacios de reconocimiento según la fecha de la actividad para que el colaborador sienta el acercamiento y el valor que la empresa tiene hacia su persona de este modo crear sentido de pertenencia con la empresa.

#### 3.7.1.2.2. Objetivo específico:

- Mostrar a los colaboradores mediante los presentes el aprecio y valor que la empresa estima hacia ellos.
- Reconocer el esfuerzo y compromiso que realizan los colaboradores durante su trabajo.
- Organizar y coordinar con las áreas las entregas de presentes y los compartir que se realizarán.

#### 3.7.1.3. Población / sector al que se atendió

En este programa se diferenciarán según fecha y acontecimiento que se desarrollará;

En el día de la amistad, se tomó en cuenta a toda la población de la empresa.

- Día de la madre, se cuenta con todas las madres de familia de igual forma de lima y provincia
- Día del trabajador, se atendió a todos los colaboradores.
- Día del padre, se contó con todos los padres de familia de la empresa.
- Identidad con el Perú, Se atiende a todos los colaboradores de la empresa
- Día de la Primavera, Se atiende a todos los colaboradores de la empresa.
- Sorteo de Fin de, Se atiende a todos los colaboradores de la empresa

- Degustación de panetón. Se toma en cuenta solo a la población de trabajadores de la sede principal.

#### 3.7.1.4. Tiempo de desarrollo del programa

Las actividades tienen duración de una semana siendo la siguiente.

- Día 1, Se acuerda el presente adecuado para la fecha.
- Día 2, Se definen diseños e insumos a utilizar.
- Día 3, de haber compartir se coordina con los jefes y áreas pertinentes.
- Día 4, Se crea expectativa mediante las redes sociales.
- Día 5, Se coordina los envíos a provincia y se coordina las entregas.
- Día 6, Se anuncia la actividad de acuerdo a horarios y otros
- Día 7, Se realiza las entregas y/o compartir ya que es el día central.

#### 3.7.1.5. Método de intervención:

Se utilizó el método de intervención básico.

#### 3.7.1.6. Modelos de la intervención:

El modelo a utilizar es el centrado en tareas.<sup>964</sup>

#### 3.7.1.7. Recursos

Los recursos materiales, tienen dos formas, esto quiere decir que la empresa mediante el área de logística proporciona de materiales generales, como hojas, cinta, plumones, etc., para los materiales específicos, se realiza una lista y un presupuesto que ha sido aprobado por el área de finanzas en lo que se procede a solicitar el dinero o el pago de servicio según sea el caso, el valor de los presentes es aprobado por Finanzas y el presente en sí es aprobado por gerencia general o jefa de recursos humanos.

#### 3.7.1.6.1. Recursos materiales

- Bolsas de plástico – celofán o brillo y según medida
- Presente que se ha decidido entregar
- Cajas de cartón (de envío)
- Cartulina de preferencia opalina blanca para la personalización de tarjetas
- Papel adhesivo, para darle un toque personal al presente
- Cinta de agua de diferentes colores

#### 3.7.1.6.2. Recursos humanos

- Se coordina con la sub área de despacho para el cronograma de envíos y la proporción de los presentes.
- Una persona para la preparación de presentes, en este caso es la asistente de recursos humanos o la auxiliar de Bienestar.
- Los jefes de áreas para las coordinaciones de compartir y horarios
- Personal de limpieza para mantener el orden de los espacios

#### 3.7.1.8. Actividades desarrolladas

En el día de la amistad, se entregó a cada colaborador de todas las áreas y sedes una tarjeta en modo de ticket donde se hacían acreedores de un helado, este ticket tenía una duración de 1 un día (14 de febrero) y podrían elegir el que quisieran, en caso de provincia se coordinó con los jefes la compra de helados para los colaboradores, en caso de Lima, se alquiló un carrito de helados D'Onofrio para la entrega de helados.

Día de la madre, en esta ocasión se entregó una caja, y un kit de aseo personalizado, además se solicitó fotos con sus hijos para proporcionar un toque más familiar a los presentes, se coordinó con las áreas para preparar un desayuno en las sedes y en la sede principal de modo de agasajo donde se les agradece por toda su labor.

Día del trabajador, a cada área de les brindó un presupuesto para cena y brindis, ellos podían elegir el lugar, comida y fecha que deseaban, se buscaba afianzar los lazos de comunicación y familiaridad entre compañeros de trabajo.

Día del padre, de la misma forma que a las madres, se vio conveniente entregar un kit de aseo, del cual fue entregado en una bolsa de papel alusiva al día del padre y decorada por el área de bienestar de esa manera fueron personalizadas, se coordinó con las áreas para la entrega de un desayuno de modo de celebración.

Identidad con el Perú, al inicio del mes de julio se entregó escarapelas a todos los colaboradores, las tarjetas tenían frases que llevaba a la reflexión hacia nuestro país.

Día de la Primavera, es costumbre preparar un desayuno para todos los colaboradores, las sedes de provincia reciben un presupuesto para el desayuno; se proporcionó cajas con un kit de siembra, para concientizar la importancia del cuidado del medio ambiente, motivándolos a sembrar.

Sorteo de Fin de año, todos los colaboradores tienen una opción de participar una sola vez del sorteo por fin de año, del cual es transmitido por redes sociales y el zoom de la empresa, se les expresa los buenos deseos para el año nuevo y se destina una cantidad de dinero para la compra de electrodomésticos.

3.7.1.9. Cronograma de actividades

N	Actividades	Lugar	Responsable	Fecha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Día de la amistad	Todas las sedes	Trabajador a Social	14 de febrero		X										
2	Día de la madre	Todas las sedes	Trabajador a Social	7 de mayo					X							
3	Día del trabajador	Todas las sedes	Trabajador a Social	30 de abril					X							
4	Día del padre	Todas las sedes	Trabajador a Social	18 de junio						X						
5	Identidad con el Perú	Todas las sedes	Trabajador a Social	4 de julio							X					
6	Día de la Primavera	Todas las sedes	Trabajador a Social	23 de setiembre								X				
7	Sorteo de Fin de año	Todas las sedes	Trabajador a Social	30 de diciembre												X
8	Degustación de panetón	Sede central	Trabajador a Social y RR.HH	15 de diciembre												X

Figura 18. Cronograma de actividades. (Fuente: Elaboración propia)

3.7.2. Programa: cinco minutos conmigo mismo y con mis compañeros.

3.7.2.1. Justificación del problema:

Los colaboradores de la empresa trabajan durante 8 horas seguidas y una hora de refrigerio durante 6 días a la semana, en las que diariamente deben estar enfocados al cumplimiento de funciones y las exigencias que tienen, en algunos casos manteniéndose en su mismo sitio por un largo tiempo, siendo perjudicial en su salud, viéndose reflejado en su desempeño y trato con los demás. Se encuentra dentro de los problemas el que los colaboradores quieren que se les tome en cuenta, es por ello que se ve conveniente crear estos momentos de relajación y de actividad física para mejorar la productividad, las relaciones interpersonales con sus compañeros. Se escogieron cuatro fechas que se realizarán pausas activas como son; el día del juego, el día más feliz del año, el día del chocolate y el día de la diabetes.

3.7.2.2. Objetivos del programa

3.7.2.2.1. Objetivo general:

Crear y fomentar tiempos buenas relaciones interpersonales en los colaboradores para favorecer su estado de ánimo y su salud.

3.7.2.2.2. Objetivo específico:

- Identificar los grupos o áreas que logran obtener buena comunicación y realización adecuada de actividades.
- Animar a los colaboradores a los colaboradores durante las actividades.
- Determinar el desarrollo de pausas activas en la empresa, con el fin de ir mejorando y tomados en cuenta dichas actividades.

### 3.7.2.3. Población / sector al que se atendió

El programa consiste en el desarrollo de actividades de manera presencial, de los cuales solo se ha podido realizar en la sede principal que abarca aproximadamente de 110 colaboradores, divididos en las siguientes áreas o grupos, auditoria, producción (tallado – biselado – tratamiento - mantenimiento), logística y Administrativo (RR. HH – finanzas – SSOMA- sistemas – contabilidad- tesorería).

### 3.7.2.4. Tiempo de desarrollo del programa

Las actividades tendrán una duración máxima de 15 minutos con cada grupo o área, se realizará una actividad en el mes que corresponde, teniendo una duración general de 4 meses.

- Día del Juego -28 de mayo
- El día más feliz del año – 20 de junio
- Día del chocolate – 20 de setiembre
- Día de la Diabetes – 14 de noviembre
- 

### 3.7.2.5. Método de intervención:

Se utilizó el método de intervención básico.

### 3.7.2.6. Modelos de la intervención:

Se utilizó el modelo de intervención Centrado en tareas

### 3.7.2.7. Recursos

#### 3.7.2.7.1. Recursos materiales

Se prepara los materiales para el desarrollo de las actividades. Se recurre a utilizar materiales que el área de logística nos puede proporcionar: hojas bond y recicladas, plumones, tijera y goma. De realizarse juegos de competencia se compra ole oles y chocolates de forma de monera que envuelven para darle una imagen de premio simbólico.

#### 3.7.2.7.2. Recursos Humanos

Se coordina con el área de RR. HH, para el acompañamiento y participación de las actividades, de una persona para así mantener el orden y el debido desarrollo de los procesos de las actividades

#### 3.7.2.8. Actividades desarrolladas

Día del Juego, se realizó la dinámica la pelota se quema, consiste en formar un círculo de colaboradores y se les entrega una pelota, se pone música de fondo indicando la siguiente consigna, que la pelota se quema al detenerse la música por ende el colaborador que la tiene pierde automáticamente; se dividen a los colaboradores en grupos de 12 personas y en distintos tiempos, en las cuales se les invitaba y anima a participar, se demostró que, en 5 minutos de actividad, los grupos que participaban de la actividad salían más alegres y con más disposición en su jornada de trabajo. Al finalizar la actividad se destina 2 minutos en explicar los resultados logrados y dar pequeñas frases que apoya al día que se celebra.

El día más feliz del año, se realizó la dinámica cara o sello que consiste en formar grupos de 6 personas en las que deben adivinar que figura continúan al lanzar la moneda al aire, el grupo que adivine más veces, acumula más puntos gana; al finalizar se brinda una breve explicación del día que se celebra.

Día del chocolate, la actividad para este día consiste en preparar 5 tickets dorados y esconderlos en los chocolates destinados a todos los colaboradores de la empresa, tanto Lima, sede central y provincia; en los anuncios que se colocaron días antes indicaba que al abrir el chocolate debían encontrar el ticket dorado para ganar, todos los colaboradores al recibir un chocolate lo abrían y descubrían si habían ganado, se destinó como primeo para los 5 ganadores un baúl de monedas de chocolate.

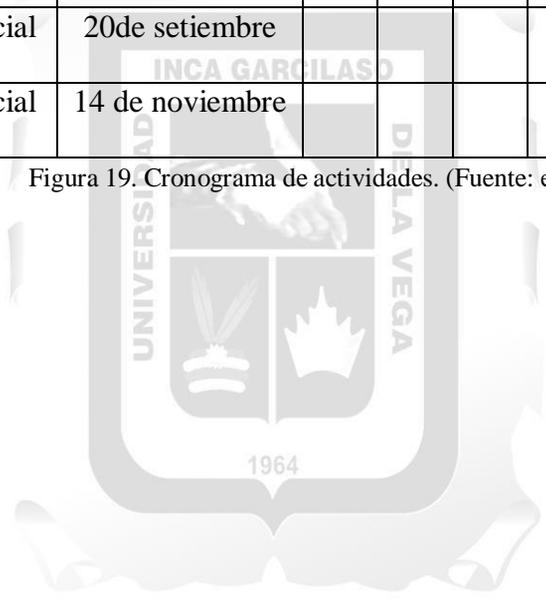
Día de la Diabetes, esta actividad consiste en agrupar a los colaboradores para orientarlos sobre ejercicios que pueden realizar durante su jornada laboral y se les pide repetir en ese momento, al finalizar se explica la importancia de vivir una vida sana y se les entrega una fruta con información de los beneficios de la fruta entregada.



### 3.7.2.9. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Responsable	Fecha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Día del Juego	Trabajadora Social	28 de mayo					X							
2	El día más feliz del año	Trabajadora Social	20 de junio						X						
3	Día del chocolate	Trabajadora Social	20 de setiembre									X			
4	Día de la Diabetes	Trabajadora Social	14 de noviembre											X	

Figura 19. Cronograma de actividades. (Fuente: elaboración propia)



### 3.7.3. Programa: construyendo un lugar seguro

#### 3.7.3.1. Justificación del problema

La mayoría del tiempo de nuestra vida diaria la pasamos en nuestro centro de trabajo, siendo muy importante el bienestar que debemos tener dentro de nuestro lugar de trabajo, para ello se conveniente afianzar temas como el Hostigamiento O Acoso Laboral, planificación familiar, Lucha Contra El VIH – SIDA y Charlas Informativas sobre beneficios y permisos que la empresa brinda sobre EPS/Vida Ley/Descansos médicos, es necesario buscar el que los colaboradores se involucren dentro de estos temas para crear un ambiente más familiar y de confianza, durante estos ultimo años, la manera de pensar y acontecimientos ha ido cambiando, hay más canales de denuncias, mejora en las normas, sin embargo falta difundir de manera responsable la información y los derechos y deberes que tenemos tanto el empleador como el colaborador.

#### 3.7.3.2. Objetivos del programa

##### 3.7.3.2.1. Objetivo general:

Concientizar a los colaboradores de la empresa mediante charlas e intervenciones sobre temas de interés social para un mejorar el ambiente laboral, familiar y social.

##### 3.7.3.2.2. Objetivo específico:

Identificar los puntos de mejora sobre los temas tratados según la respuesta de los colaboradores.

Mostrar y comparar diferentes puntos de vista para que los colaboradores elijan las más adecuadas para su convivencia.

Comprender que los cambios sociales, dependen y empiezan de cada una de las personas.

### 3.7.3.3. Población / sector al que se atendió

Las cuatro actividades, concientización Contra El Hostigamiento o Acoso Laboral Planifica tu futuro, cuida tu salud, Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA y charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos, atenderán a todos los colaboradores de la empresa Global Mega SAC.

### 3.7.3.4. Tiempo de desarrollo del programa

Todas las actividades planeadas tienen una duración de una semana.

- Día 1, Se presenta a los jefes de áreas las actividades que se realizará,
- Día 2, Se publican anuncios relacionado al contenido de la actividad.
- Día 3, Se coordinan los envíos de objeto de impacto que se utilizará
- Día 4, Se anuncia la fecha de intervención y/o charla.
- Día 5, Se confirma la entrega de objetos de impacto
- Día 6, Se publica y se recuerda sobre la actividad que se viene realizando
- Día 7, Se realiza la intervención de impacto /o charla. Esta actividad puede durar entre 2 a 3 días según la cantidad de grupos con los que se trabaja y el tema a tratar.

### 3.7.3.5. Método de intervención:

Se conveniente seguir con los procesos del método Básico

### 3.7.3.6. Modelos de la intervención:

Se pone en uso el modelo de intervención centrado en tareas.

### 3.7.3.7. Recursos

#### 3.7.3.7.1. Recursos materiales

Materiales para tarjetas y anuncios, cartulina, hojas adhesivas, etc.

Edición de videos

Vinil impreso

Fund impreso

Llaveros impresos

Preservativos

Proyector y parlantes

#### 3.7.3.7.2. Recursos humanos

Coordinar con el área de RR. HH- capacitaciones.

Coordinar el apoyo de una persona de RR. HH

Coordinar los envíos con Logística- despacho

Coordinar con el área de Sistemas, para las charlas informativas

#### 3.7.3.8. Actividades desarrolladas

Concientización Contra El Hostigamiento O Acoso Laboral, se creó una imagen de una mano que sería el símbolo de nuestra actividad, se le hizo en material de fund, para su durabilidad; la misión de este símbolo era que al finalizar las charlas de 5 minutos los colaboradores se deberían tomar una foto con la mano, se visitó todas las para mayor alcance, las charlas fueron presencial para todas las sedes de Lima y sede central, las sedes de provincia se conectaron de manera virtual, dentro de las charlas se hablaba sobre el significado de acoso y hostigamiento y los canales de denuncia que tenemos. Se concientiza a los colaboradores de la importancia de

permanecer en un ambiente libre de acoso y violencia hacia nuestros compañeros y así trabajar en armonía. Al finalizar las charlas se tomaban la foto y llenaban voluntariamente un test “fuiste acosado alguna vez. Se repitió esta dinámica por todos grupos asignados. Se motivó a las áreas y sedes para la participación de escenificación de casos de acosos y hostigamiento, con el fin de captar la atención de los colaboradores y llevarlos a la reflexión.

Planifica tu futuro, cuida tu salud, En esta actividad, se creó un poema para utilizar como símbolo de la actividad, “Al poco tiempo de conocerte me empezaste a gustar y contigo ahora una familia quiero formar ... por eso tenemos que planificar”. Se creó un diseño y se mandó a imprimir en unos llaveros de colores pasteles, ello con el fin de que los compartan con sus familiares en especial con sus parejas y puedan conversarlo. Se brinda la charla con una duración de 25 minutos por grupos.

Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA, Se creó una imagen, utilizada como símbolo de la actividad y se mandó a imprimir en vinil para ser pegado en las escaleras de la empresa de la sede central, esta acción permitió que todos los colaboradores puedan conocer la actividad, frase que se colocó “ Si te dicen algunos de estos mitos... arranca, Insistimos, si alguna vez te dicen alguna de estas oraciones, aún estas a tiempo de salir de ahí..., No pasa nada si no utilizas preservativos una sola vez, no hay riesgo de embarazo ni de contagio, rompe con la pasión del momento, no confías en mí?, es probable que algunas de las mencionadas puedan realmente suceder, peero, nunca se justifica el no usar preservativos, cada minuto alguien muere por SIDA, el vivir de manera responsable nuestra sexualidad es una forma de lucha contra el VIH-SIDA. De esta manera, se dio inicio a la invitación a la charla para la concientización de la lucha

contra el VIH – SIDA, las charlas duraron 25 minutos por grupo y se entregó como objeto de impacto una tarjeta con un preservativo.

Charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos, se coordina con el área de RR.HH – capacitaciones el día y la hora para llevar a cabo las charlas informativas, una vez obtenida la confirmación se procede a preparar material y entrevistar a alguno de los colaboradores para conocer sus puntos de vista y como mejorar las charlas informativas, se toma en cuenta las preguntas y acontecimientos sucedidos durante el tiempo de permanencia del área , recogiendo así ejemplos para enriquecer las charlas.



### 3.7.3.9. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Responsable	Fecha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Concientización Contra El Hostigamiento O Acoso Laboral	Trabajadora Social	28 de mayo								X				
2	Planifica Tu Vida, Planifica Tu Futuro	Trabajadora Social	20 de junio									X			
3	Día Mundial de La Lucha Contra El VIH – SIDA	Trabajadora Social	20 de setiembre												X
4	Charlas Informativas – EPS/Vida Ley/Descansos médicos	Trabajadora Social	14 de noviembre			X				X			X		

Figura 20. Cronograma de actividades. (Fuente: elaboración propia)

### 3.7.4. Programa: concursos de integración

#### 3.7.4.1. Justificación del problema

Es común observar que las empresas cuentan con un área dedicada al bienestar de los colaboradores, tanto en su entorno laboral como personal, enfocándose mayormente en el colaborador individualmente y dentro de su espacio de trabajo. La empresa Global Mega SAC posee una gran preocupación en cuidar el grado de satisfacción de los colaboradores frente a la empresa ya que se observa que, al mantener a un colaborador satisfecho con su trabajo, responderá de manera positiva a los objetivos de su puesto, creará menos ausencias de trabajo y tendrá menos problemas familiares a comparación con un colaborador insatisfecho. Como laboratorio Óptico se observa que la rotación y competencia de puestos de trabajo es menos demandante que en otro rubro, de ser así es imperativo cuidar, proteger y fortalecer el clima laboral de la empresa como empresa busca en diferentes ocasiones y maneras el crear un ambiente adecuado, de tranquilidad y compañerismo para los colaboradores, donde ellos reflejen su bienestar dentro de su puesto de trabajo y en su entorno familiar.

Mediante los concursos se fomentará el trabajo en equipo, la comunicación aportando de manera positiva al clima de la empresa.

#### 3.7.4.2. Objetivos del programa

##### 3.7.4.2.1. Objetivo general

Promover el fortalecimiento de las áreas y el trabajo en equipo entre compañeros para aportar de manera positiva al Clima laboral de la empresa.

##### 3.7.4.2.2. Objetivo específico:

Fortalecer el compromiso de los colaboradores, mediante la resolución de los concursos.

Animar a la participación de los hijos e hijas de los colaboradores.

Hacer partícipes a los familiares en las actividades que se desarrollan en la empresa.

Fomentar la comunicación entre áreas.

#### 3.7.4.3. Población / sector al que se atendió

La población atendida depende de la actividad desarrollada de las se mencionarán a continuación:

- Día De La Primavera, los participantes fueron los colaboradores con sus hijos e hijas.
- Día De La Canción Criolla / Halloween, participaron en grupos, considerando las sedes de lima, las sedes provincia y las áreas de sede principal.
- Reto por aniversario de la empresa, participaron en grupos, considerando las sedes de lima, las sedes provincia y las áreas de sede principal.
- Concurso De Disfraces De Mascotas, participan todos los colaboradores con mascotas.
- Bingo Trimax, participan los colaboradores y toda su familia.

#### 3.7.4.4. Tiempo de desarrollo del programa

Día De La Primavera, esta actividad se desarrolla durante un mes, desde el día de la publicación del concurso, hasta el anuncio de los ganadores.

Día De La Canción Criolla / Halloween, esta actividad tiene una duración de 1 mes, desde la publicación del evento hasta el anuncio de los ganadores.

Reto por aniversario de la empresa, de tratarse de un reto, solo se les da 1 día para la preparación de lo solicitado.

Concurso De Disfraces De Mascotas, la duración de esta actividad, consiste en un mes desde la publicación del concurso, hasta el anuncio de los ganadores.

Bingo Trimax, desde la preparación, envío y más cuenta con una duración de una semana, sin embargo, la actividad en si dura 1 día.

#### 3.7.4.4. Método de intervención:

Se realizará el método básico

#### 3.7.4.5. Modelos de la intervención:

El modelo de intervención es el Centrado en tareas.

#### 3.7.4.6. Recursos

##### 3.7.4.6.1. Recursos materiales

- Materiales para kit de participación
- Hojas de colores
- Papel adhesivo
- Papelotes
- Juego de Bingo
- Impresión de tarjetas Bingo

##### 3.7.4.6.2. Recursos humanos

- Coordinación con el área de Logística – despacho
- Equipo calificador
- Coordinar con RR. HH, para asignar a una persona para el apoyo en la realización de las actividades.
- Coordinación con el área de Tesorería para los depósitos de los premios.



#### 3.7.4.7. Actividades desarrolladas

Día de la Primavera, se publica el anuncio del concurso en redes sociales y en grupos de WhatsApp, consiste en que los hijos o hijas de los colaboradores realizarán un dibujo con la siguiente consigna “La importancia de las abejas en la primavera y en el medio ambiente”, se dividen en 3 categorías de dibujos: Categoría A, niños y niñas de 3 a 5 años, Categoría B, niños y niñas de 6 a 10 años y por último, Categoría C, preadolescentes de 11 a 13 años de edad; los materiales a usar son: hoja bond o cartulina, el tamaño es A4, el dibujo puede ser coloreado con plumones, colores o lápiz. Se reciben los dibujos y se prepara un mural con todos los participantes y de donde el jurado calificador elegirá a dos ganadores por categoría.

La exhibición de los dibujos que ingresaron al concurso será durante una semana hasta llegar al 23 de setiembre, fecha en la que se anunciará a los ganadores.

Día De La Canción Criolla / Halloween, se anuncia el concurso a inicios de mes con el fin de que las áreas y sedes se preparen, la dinámica consiste en realizar una presentación creativa sobre la consigna “La unión del Halloween y la canción criolla” además de una presentación se evaluará la decoración de su área, la coordinación entre compañeros y la creatividad. El día de la presentación, cada representante de área asiste al sorteo de orden de presentación, del cual se señala el número de presentación, el jurado realiza la puntuación que ve conveniente y se finaliza publicando los resultados, en caso de sedes lima y provincia, la dinámica consiste en enviar su video un día antes para la evaluación en la cual de igual manera coloca el puntaje y se anuncia a los ganadores. Para finalizar con el concurso se entregan presentes, en este caso turrónes alusivos a la fecha celebrada.

Reto por aniversario de la empresa, Por aniversario de la empresa, se anuncia 24 horas antes a los colaboradores, que tienen un reto que realizar, en este caso sería que como grupo o sede se deberán tomar una foto graciosa con la consigna “Feliz aniversario Familia Trimax” se espera las fotos y el jurado, elige las fotos ganadoras, además de ello se prepara un anuncio de aniversario por parte de los trabajadores más antiguos de la empresa en modo de crear identidad con la empresa.

Concurso De Disfraces De Mascotas, en esta actividad se llevará a cabo con la ayuda de la familia y con las mascotas de los colaboradores, consiste en que, aprovechando la celebración de Halloween, los colaboradores deberán tomar una foto a su mascota con un disfraz, la foto más creativa y que obtenga más reacciones en el grupo cerrado del Facebook ganará, se pone fecha y hora para la finalización de votación, se suman los votos y se elige al ganador. Los colaboradores tenían opción de hacer campaña por los grupos de WhatsApp y Facebook de los colaboradores.

Bingo Trimax, se mandan a imprimir las tarjetas de bingo, donde se decide la fecha, los juegos y el monto que se realizará, se envían 5 tarjetas por persona para que no solo pueda jugarla el, sino también sus familiares, como esposa hijos, hermanos, etc. El día del evento se prepara un buffet criollo para los participantes, se coordina con las sedes de provincia para la entrega del importe gastado en la compra de su compartir. En la preparación del espacio se coloca el proyecto, dos laptops, se crea una reunión en el zoom y se transmite por medio de Facebook el Bingo para que todos los colaboradores tengan la oportunidad de participar, al empezar se les indica las normas del juego y además de comprobar la conexión.

3.7.4.9. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Responsable	Fecha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Día De La Primavera	Trabajadora Social	23 de setiembre									X			
2	Día De La Canción Criolla / Halloween	Trabajadora Social	31 de octubre										X		
3	Reto por aniversario de la empresa	Trabajadora Social	5 de octubre										X		
4	Concurso De Disfraces De Mascotas	Trabajadora Social	31 de octubre										X		
5	Bingo Trimax	Trabajadora Social	28 de julio							X					

Figura 21. Cronograma de actividades. (Fuente: Elaboración propia)

## CAPITULO IV

### 4.1. LOGROS OBTENIDOS:

Se mejoró la comunicación entre las parejas de trabajo y los colaboradores creando un ambiente acogedor y familiar entre los compañeros de trabajo, se ha fomentado la paz y el buen trabajo.

Se implementó la participación de las familias de los colaboradores en las actividades realizadas, mejorando de esta manera las relaciones sociales de todos en la empresa.

Se incrementó la buena imagen y confianza con la profesional y el área, Mejorando de esta manera la intervención para la resolución de problemas que los colaboradores puedan atravesar.

Se Creó expectativas sobre las dinámicas y actividades que se desarrollaron durante el año de intervención, disminuyendo de este modo el ausentismo de los colaboradores.

Se incrementó a positivo los porcentajes obtenidos este año en el Clima Laboral de la empresa.

Global Mega S.A.C.

### 4.2. CONCLUSIONES:

Primera, la empresa Global Mega S.A.C. se encuentra en una etapa crecimiento donde ve imperativo el fomentar un clima laboral adecuado en la empresa, de este modo crear bases sólidas en su mejora e incremento de sedes. El área de Bienestar es pieza fundamental para alcanzar los objetivos.

Segunda, el rubro de la empresa Global Mega S.A.C., es uno de los pocos en el Perú llevando de esta manera a que la trabajadora Social se plantee siempre mejoras en su trabajo y en su área, llevando la iniciativa y creatividad a todos los colaboradores de la empresa, fomentando en todo momento la importancia de cuidar y velar por el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

Tercera, el uso correctamente del método y el modelo elegido produce en la labor diaria de la profesional un trabajo impecable, ordenado y visible a toda la empresa, logrando de este modo la aprobación, la confianza de mejorar e implementar nuevos retos al área.

Cuarta, el éxito de las actividades realizadas durante el todo el año es el resultado de un gran esfuerzo y constancia, para lograr los objetivos planteados, de este modo se refleja la importancia que tienen los colaboradores dentro de la empresa.

#### **4.3. RECOMENDACIONES:**

Si bien la Trabajadora Social está a cargo del desarrollo y seguimiento del clima laboral, también puede ampliar su labor aspectos específicos de mejora personal y familiares de los colaboradores, crear un equipo multidisciplinario y fomentar por ejemplo la implementación de capacitaciones sobre pautas de crianzas, educación financiera, manejo adolescente, violencia familiar, entre otros temas que apoyarían al trabajo que se viene desarrollando.

Seguir manejando una ficha socioeconómica actualizada, con el fin de obtener información actualizada de los colaboradores para la implementación de actividades y afinar las tomas de decisiones que puedan afectar a los colaboradores.

Sistematizar todo el trabajo realizado en Global Mega S.A.C para que más profesionales puedan tener un punto de partida sobre la labor y función de una trabajadora Social en empresa. De este modo aportar de manera efectiva a la profesión.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ander - Egg, E. (2011). En A. A. INVESTIGAR. Cordova: Brujas.
- Ander Egg, E. (1985). *¿Qué es el Trabajo Social?* Buenos días: Hvmanitas.
- Ander Egg, E. (1989). *Técnicas de Investigación Social*. En E. Ander Egg. Buenos Aires: Hvmanitas.
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a investigar*. Cordova: Brujas.
- Ander- Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar* . En E. Ander- Egg, *Aprender a Investigar, Nociones básicas para la investigación Social* (págs. 119-121). Cordova: Brujas.
- Ander-Egg, E. (2009). *Diccionario de Trabajo Social*. Lumen.
- Andr Egg, E. (1996). *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.
- Bernard, M. (1967). *El Servicio Social en la empresa*. Paris: Instituto Católico de Estudios Sociales .
- Bordas, M. M. (2016). *Gestión estratégica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.
- Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral* . Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- De Robertis, C. (1988). *Metodología de la intervención en trabajo Social*. Buenos Aires - México: Lumen.
- Díaz, H. E. (2003). *Los ámbitos profesionales del trabajo Social*. Madrid: Alianza.
- Diaz, V. A., Giraldo, H. M., & Sanchez, L. V. (2017). *Trabajo Social en la empresa Estibas técnicas del Municipio de la Estrella para mejorar el Bienestar laboral de sus colaboradores en el año 2017. Trabajo de investigación* . Antioquia, Colombia: Corporación universitaria minuto de Dios Facultd de Ciencias Humanas y Sociales.

Du Ranquet, M. (1996). Los modelos en trabajo social: Intevención con personas y familias.

Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.

El Peruano, D. o. (2022). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/>

Enzastiga, N. (9 de octubre de 2018). *Dirección de programas asistenciales de la JAPDF*.

Obtenido de

[https://www.jap.cdmx.gob.mx/portal/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=2653-](https://www.jap.cdmx.gob.mx/portal/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2653-)

[103&category\\_slug=2018&Itemid=254&lang=es#:~:text=\(Ander%2DEgg.,huma%2D%20no%20y%20sistemas%20sociales.](https://www.jap.cdmx.gob.mx/portal/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2653-103&category_slug=2018&Itemid=254&lang=es#:~:text=(Ander%2DEgg.,huma%2D%20no%20y%20sistemas%20sociales.)

Escobar, M. S. (2018). *Tesis Intervención del trabajador Social en el área de Bineestar Laboral de la Compañía Minera Volcan*. Hunacayo.

Essilor International, S. (2019). Obtenido de <https://essilorla.com/>

Fernández, g. T., & Alemán, B. C. (2014). *Introducción al Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial S.A.

Flores, P. Y., & Cruzado, S. L. (2018). *Funciones de Trabajo Social en empresa. Sciéndo - Ciencia para el desarrollo*.

Gallego, C. (2000). *Acciones e investigaciones sociales*. 5 - 22.

Global Mega S.A.C . (2019). *ISO 9001*. Lima: GSG.

Hoya, V. C. (2022). Obtenido de <https://www.hoyavision.com/es-us/>

IFSW, A. G., & IASSW, I. A. (2014). *Definición Global de la Profesión de Trabajo Social*.

Industrias Manrique S.A.C. (23 de 11 de 2022). *Computrabajo*. Obtenido de

<https://pe.computrabajo.com/ofertas-de-trabajo/oferta-de-trabajo-de-analista-de->

bienestar-social-trabajadora-social-ventanilla-en-ventanilla-  
F4D50C85F3270F5F61373E686DCF3405

Inspiring Benefits. (2020). *INSPIRING BENEFITS*. Obtenido de

<https://www.inspiringbenefits.com/bienestar-social-empresas/>

Jesus García Alba, J. R. (1993). *Hacia un nuevo enfoque del Trabajo Social*. Madrid: Narcea Ediciones.

Kisnerman, N. (1969). *Servicio Social de grupo*. Buenos Aires: Hvmánitas.

Loayza, R. S., & Ore, D. A. (2022). Intervención del trabajador Social y el impacto en la satisfacción laboral de la empresa Lider Grupo Constructor, Proyecto Mambo - 2021. Pimentel, Perú.

López, R. H. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.

Macías, G. E., & Lacayo de Macías, R. (1984). *Hacia un trabajo Social liberados*. Buenos Aires: Hvmánitas.

Marcuello, S. C. (2006). *Una revision del Trabajo Social en el mundo de la empresa*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.

Mendez, O. C., Ortiz, V. I., & Perez, L. M. (2012). Las "Nuevas salidas" profesionales del trabajo Social: El trabajo Social en la empresa Privada. *El trabajo Social ante los desafíos de un mundo en cambio*, 1088 -1100.

Mesa, M. F. (2015). El trabajo Social de empresa: otro ámbito de trabajo. *Búsqueda Vol. 2 Núm. 14*, 62-76.

Quispe, G. E. (2021). Beneficios sociales y satisfaccion laboral del policlinico Chiclayo Oeste Red asistencial Lambayeque - Essalud 2020. Pimentel, Perú.

RAE, R. a. (17 de diciembre de 2022). *Real Academia Española*. Obtenido de

<https://dle.rae.es/bienestar>

república, C. d. (18 de noviembre de 2013). Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-ejercicio-profesional-del-trabajador-social-ley-n-30112-1020471-1/>

Revista Eleuthera V10, U. d. (junio de 2014). *REDALYC*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/revista.oa?id=5859>

Robertis, C. D. (2003). *Fundamentos del trabajo social ética y metodología*.

Rodríguez, C. E. (2021). Alternativas para el trabajo social de empresa. *Revista Comillas*, 743 - 760.

Rojas Soriano, R. (1985). *INVESTIGACIÓN SOCIAL, TEORÍA Y PRAXIS*. México: Plaza y Valdés S.A. de C.V.

Santos de Santos, Z. (2016). *Trabajo Social Organizacional*. Bogota: Bogota, Colombia: Centro Editorial.

Shamir, O. I. (2020). *Shamir Optical*. Obtenido de <https://shamir.com/es>

Soto, M. J. (1991). El trabajo social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de. *La revista Cuadernos de Trabajo Social*, 241.

Topitop. (2020). *Trabaja en Topitop*. Obtenido de

<https://www.trabajaentopitop.com/empleos/trabajadora-social-san-juan-de-lurigancho>

Vergara, N. N. (2016). La antropología, la cultura y el clima organizacional , La pertinencia de la antropología en los estudios de organizaciones y los grupos laborales. Medellin,

Colombia: Universidad de Antioquia .

Vicarret, G. J. (2007). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Madrid: Alianza.

Viscarret, G. J. (2007). Modelos de intervención en Trabajo Social. En V. G. Jesús, *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social* (pág. 316). España: Alianza.

Viscarret, G. J. (2007). Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social. Madrid: Alianza Editorial S.A.



## ANEXOS

### PEGUNTAS DE LA ENCUESTA:

1. Mi superior inmediato se interesa por mi desarrollo.
2. Los ascensos en Global Mega - Laboratorio Trimax se dan de forma justa de acuerdo al desempeño y esfuerzo de los colaboradores.
3. La capacitación que recibo es útil para la realización de mi trabajo.
4. Existen las mismas oportunidades de capacitación para todos de acuerdo a los puestos que ocupamos.
5. Mi superior inmediato conversa conmigo sobre las tareas que he realizado bien y sobre aquellas en las que debo mejorar.
6. En mi área se agradece, felicita y/o da incentivo al trabajador que hace más de lo que se le pide.
7. Cuando hay un problema en el área, todos nos enfocamos y apoyamos en solucionarlo.
8. En mi área nos organizamos para cumplir nuestros objetivos como equipo.
9. Las coordinaciones entre las áreas de Global Mega - Laboratorio Trimax son adecuadas y a tiempo.
10. Todas las áreas trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.
11. Global Mega - Laboratorio Trimax es un lugar acogedor y amigable para trabajar.
12. En Global Mega - Laboratorio Trimax se celebran las fechas especiales (aniversarios, navidad, día de la madre, cumpleaños, etc.) y/o realiza actividades deportivas.
13. En mi área, cuando ingresa un nuevo integrante se le hace sentir bienvenido.
14. En mi área celebramos los logros como equipo.

15. Cuando hay diferentes puntos de vista y/o ideas entre miembros del área, conversamos para llegar a un acuerdo.
16. En mi área las relaciones entre el personal son positivas, lo que crea un grato ambiente de trabajo.
17. Mi superior inmediato mantiene buenas relaciones con los integrantes del área.
18. En Global Mega - Laboratorio Trimax todos los trabajadores interactúan y se respetan entre sí sin importar la raza, sexo, lugar de procedencia u orientación sexual.
19. En Global Mega - Laboratorio Trimax, la mayoría de los colaboradores están comprometidos y lo demuestran.
20. Me siento comprometido con los objetivos de Global Mega - Laboratorio Trimax.
21. Quiero trabajar aquí por mucho tiempo.
22. Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en esta Global Mega - Laboratorio Trimax.
23. Me gustan las tareas que tengo a cargo.
24. Mi puesto de trabajo me permite demostrar mis habilidades.
25. Mi superior inmediato me motiva para dar un esfuerzo extra en mi trabajo.
26. Siento que mi participación es importante en los logros que mi área consigue.
27. Me han explicado la misión, visión y valores de Global Mega - Laboratorio Trimax.
28. En general, los líderes (supervisores, Administrador y gerentes) de Global Mega - Laboratorio Trimax se caracterizan por ser honestos, rectos y éticos.
29. En esta Global Mega - Laboratorio Trimax aprendemos de nuestros fracasos y salimos adelante rápidamente.
30. Estoy orgulloso de trabajar en Global Mega - Laboratorio Trimax
31. He recibido información sobre la misión y visión de Global Mega - Laboratorio Trimax

32. Tomando todo en consideración, creo que Global Mega - Laboratorio Trimax es un buen lugar para trabajar.
33. ¿cómo calificarías tu nivel de satisfacción por pertenecer a Global Mega - Laboratorio Trimax?
34. ¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con el trabajo que realizas en Global Mega - Laboratorio Trimax?



## DÍA DE LA AMISTAD – 14 DE FEBRERO



Figura 22. Día de la amistad -14 de febrero, entrega de helados. (Fuente: elaboración propia)



Figura 23. Día de la amistad -14 de febrero, entrega de helados en provincia. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DE LA MADRE – 2DO DOMINGO DE MAYO



Figura 24. Celebración del día de la madre. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DEL TRABAJADOR – 1ER DE MAYO



Figura 25. Día del trabajador. (Fuente: elaboración propia)

DÍA DEL PADRE – 3ER DOMINGO DE JUNIO



Figura 26. Entrega de presente. (Fuente: elaboración propia)



## IDENTIDAD CON EL PERÚ – JULIO



Figura 27. Entrega de escarapelas. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DE LA PRIMAVERA – SETIEMBRE



Figura 28. Entrega de kit de siembra, por día de la primavera. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DEL JUEGO -28 DE MAYO



Figura 29. Día del juego. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DEL CHOCOLATE – 20 DE SETIEMBRE

**DÍA INTERNACIONAL  
DEL CHOCOLATE**  
- 13 DE SETIEMBRE -

SI  
ENCUENTRAS EL  
TICKET DORADO  
¡GANAS!



¡SERÁN 5 GANADORES!

DEJANOS TU COMENTARIO CON LA FOTO DE TU TICKET DORADO EN EL  
FB "FAMILIA TRIMAX"



Figura 30. Día del chocolate. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DE LA DIABETES – 14 DE NOVIEMBRE



14 DE NOVIEMBRE  
**COME Y VIVE SANO**  
Prevenir la diabetes  
esta en tus manos

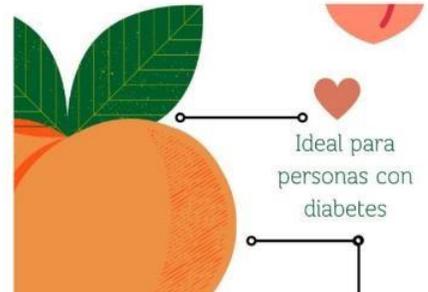


Figura 31. Día de la Diabetes. (Fuente: elaboración propia)

## CONCIENTIZACIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO LABORAL



Figura 32. Concientización contra el acoso laboral. (Fuente: elaboración propia)

## PLANIFICA TU FUTURO, CUIDA TU SALUD



Figura 33. Concientización en la planificación familiar. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA CONTRA EL VIH – SIDA



CHARLA PRESENCIAL Y VIRTUAL  
PRODUCCIÓN - LOGÍSTICA - COMERCIAL - ADMINISTRATIVOS

1 de diciembre 

DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA  
CONTRA EL VIH/SIDA

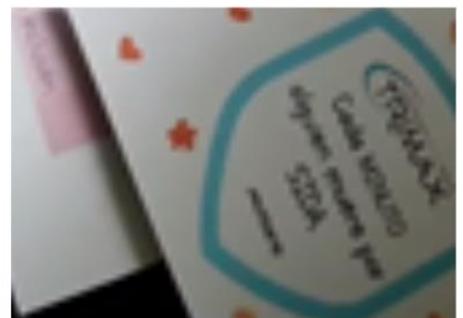
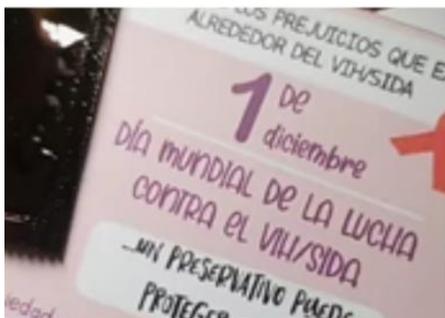


Figura 34. Concientización en la lucha contra el VIH- SIDA. (Fuente: elaboración propia)

## BINGO TRIMAX

Yo también me llamo Perú

**BINGO**

¡Familia Trimax únete a nuestra tarde de bingo!

27/07  
4:00PM

Transmisión en vivo  
(Grupo - Familia Trimax)  
Reunión virtual - ZOOM  
(Se estará enviando el link)

**PREMIOS**

1er Premio  
s/100.00

2do Premio  
s/50.00

**APAGÓN: S/ 200.00**

BINGO  
Fecha  
Miércoles  
27 de julio

CHI  
AZA

TARDE DE BINGO  
**PREMIOS**  
1er Premio  
S/10000  
2do Premio  
S/5000  
APAGÓN: S/ 200.00

**BINGO**

1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
10	18		54	62

Figura 35. Bingo por celebración de 28 de julio. (Fuente: elaboración propia)

## DÍA DE LA PRIMAVERA



Figura 36. Concurso de dibujo, “la importancia de las abejas”.(Fuente: elaboración propia)

DÍA DE LA CANCIÓN CRIOLLA / HALLOWEEN



Figura 37. Concurso de ambientación por HalloCriollo. (Fuente: elaboración propia)

## RETO POR ANIVERSARIO DE LA EMPRESA



Figura 38. Reto por aniversario. (Fuente: elaboración propia)

## CONCURSO DE DISFRACES DE MASCOTAS

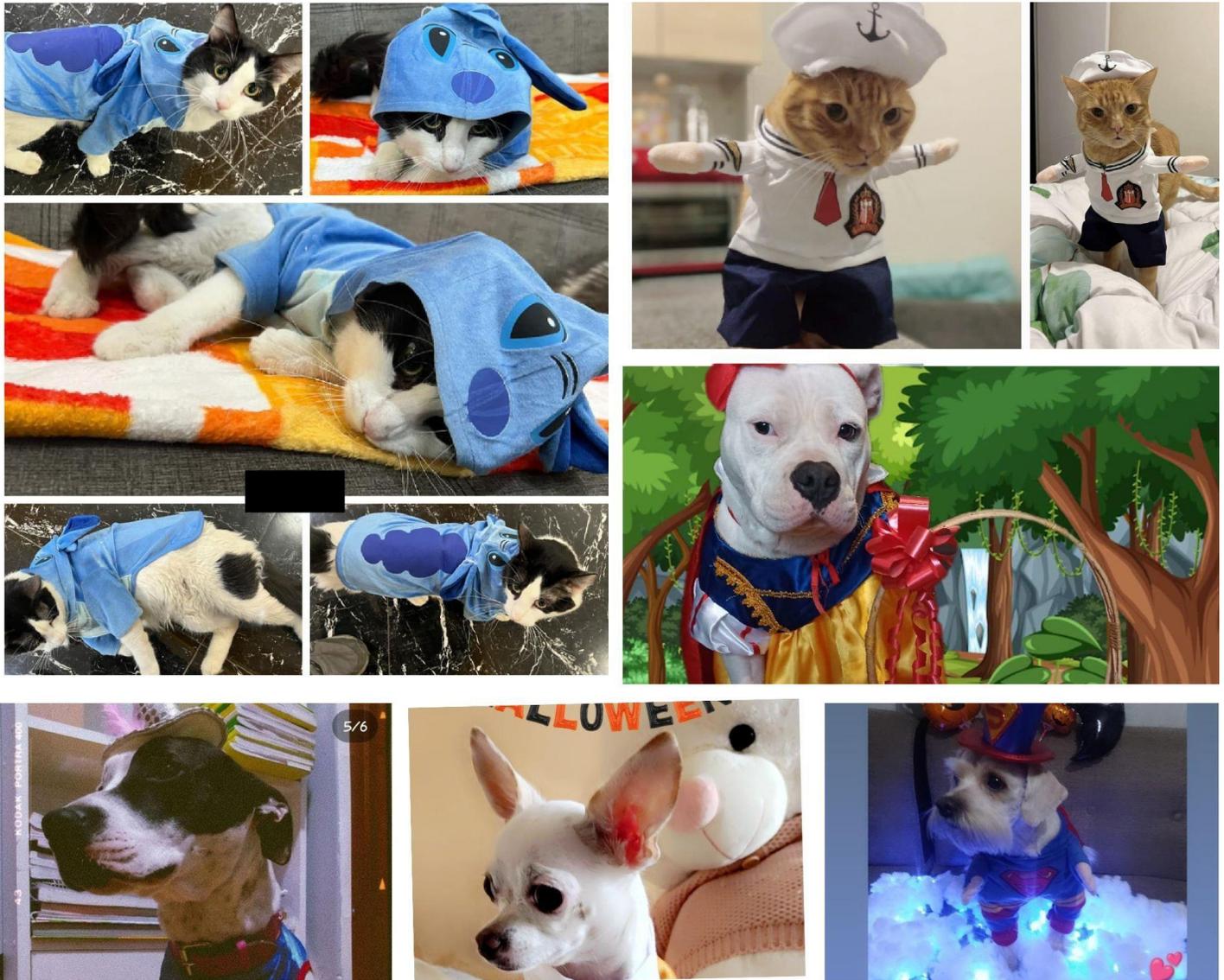


Figura 39. Concurso de mascotas. (Fuente: elaboración propia)